

proAbility

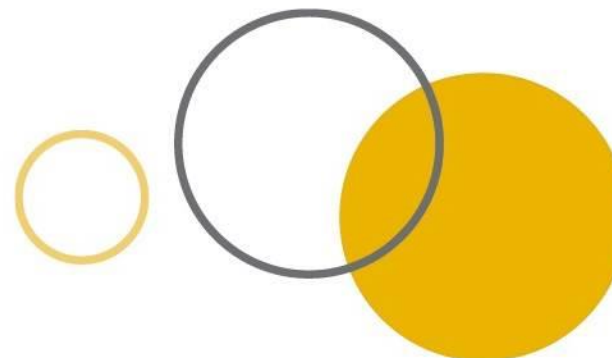
Képzés BA vagy MA hallgatók részére (L)

Hallgatói kézikönyv

Összeállította:

Csillag Sára PhD – Primecz Henriett PhD – Toarniczky Andrea PhD

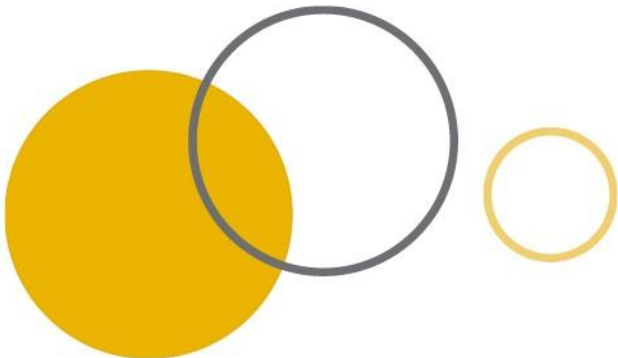
Budapesti Corvinus Egyetem, 2016



Képzés BA vagy MA hallgatók részére (L)

Tartalom

PROABILITY PROJEKT	3
ELSŐ BLOKK	7
1.1 BEVEZETÉS	7
1.2 ÉRZÉKENYÍTÉS	15
1.3 ELMÉLET ÉS GYAKORLAT	20
1.4 ZÁRÁS	22
MÁSODIK BLOKK	25
2.1 BEVEZETÉS	25
2.2 ÉRZÉKENYÍTÉS	26
2.3 ELMÉLET ÉS GYAKORLAT	38
2.4. ZÁRÁS	40
HARMADIK BLOKK	42
3.1. BEVEZETÉS	42
3.2 ÉRZÉKENYÍTÉS	43
3.3 ELMÉLET ÉS GYAKORLAT	44
3.4 VÁLLALATOK TÁRSADALMI FELELŐSSÉGVÁLLALÁSA (CSR) ÉS AZ MMK FOGLALKOZTATÁS	48
3.5 ZÁRÁS	53
NEGYEDIK BLOKK	56
4.1 BEVEZETÉS	56
4.2 VÁLLALATOK TÁRSADALMI FELELŐSSÉGVÁLLALÁSA (CSR) ÉS AZ MMK FOGLALKOZTATÁS	58
4.3 ZÁRÁS	59



PROABILITY PROJEKT - Megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának támogatása a munkáltatók képzésén keresztül

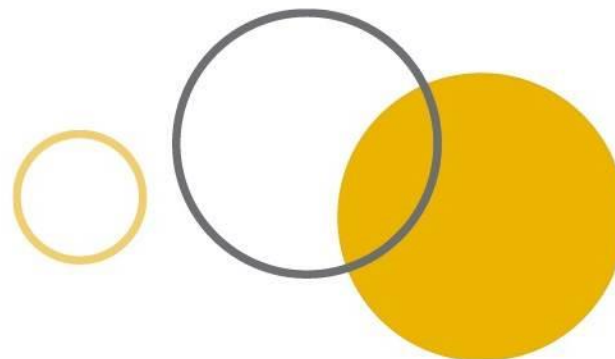


A „proAbility – Megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának támogatása a munkáltatók képzésén keresztül” című projekt az EGT Finanszírozási Mechanizmus 2009-2014 HU08 Ösztöndíj Program Felsőoktatási intézményközi együttműködési projektek pályázati akció keretében, 2015. április és 2016. december között valósul meg, és Izlandtól, Liechtensteintől és Norvégiától az EGT Alapok révén 149 000 euró támogatásban részesül.

A projekt célja, hogy norvég jogyakorlatok átvételén és adaptálásán keresztül javítsa a megváltozott munkaképességű (MMK) munkavállalók elhelyezkedési esélyeit a nyílt munkaerőpiacon. Célunk, hogy vállalatvezetők, civil szervezetek, állami szervek, kutatók, szakértők és szakpolitikusok minél szélesebb körét elérjük és tegyük fogékonyá a kérdés iránt. Ennek eszköze a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának körülményeiről és lehetőségeiről való tájékoztatás, valamint a sokszínűség alapelvein nyugvó munkaszervezés oktatásának beépítése a felsőoktatási BA és MA képzésekbe. A projekt eredményeként olyan, alapos kutatáson és igényfelmérésen, valamint norvég és magyar jó példák adaptációján alapuló felsőoktatási és képzési tananyagok készülnek, amelyek hasznosíthatóak a jelen és jövő vállalatvezetőinek érzékenyítésére, képzésére.

Ezen célokat és eredményeket a következő tevékenységekkel kívánjuk elérni:

- 1. A helyzet feltérképezése:** Az oktatási és képzési anyagok a Magyarországon élő megváltozott munkaképességű személyek valós munkaerő-piaci helyzetének ismeretében készülnek. Egy ilyen kutatás azért is időszerű és kiemelkedő fontosságú, mert ebben a tárgykörben a közelmúltban nem készült átfogó tanulmány, annak ellenére, hogy jelentős változások történtek a vizsgált csoport munkaerő-piaci helyzetében. A



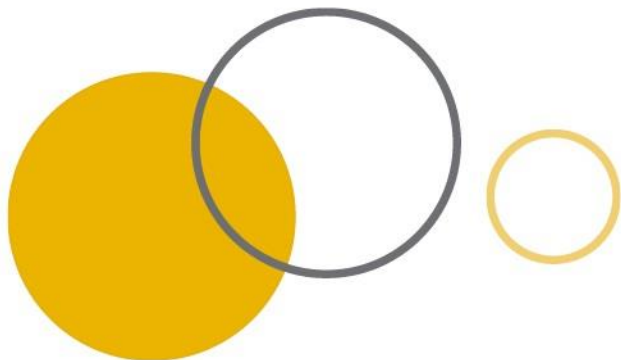
magyarországi helyzetet bemutató tanulmányon túl egy kézikönyv is készül, amely a norvég és a magyar rendszer leginspirálóbb jógyakorlatait gyűjti össze.

- 2. Oktatási- és tananyagfejlesztés:** A tananyagok célja, hogy felhívják a képzéseken részt vevők figyelmét többek közt arra, hogy hogyan lehet a sokszínű munkaerőben rejlő lehetőségeket felmérni és kihasználni, hogyan lehet a leghatékonyabban alkalmazni, menedzselni és megtartani a megváltozott munkaképességű munkavállalókat. Emellett a kapcsolódó szervezetfejlesztési kérdésekre is választ adnak a képzések. A projekt keretei között módszertani és oktatási segédlet is készült a tanárok és oktatók számára, mely megkönnyíti munkájukat, és egyben sikeresebbé is teszi a tudás átadását. Célja leginkább a felsővezetők és HR szakemberek megszólítása, érzékenyítése a témával kapcsolatban. A megfelelő minőség biztosítása érdekében az oktatási és képzési anyagok fejlesztése egy külső szakértői csoport felügyelete alatt történt, és mindhárom tananyag „élesben” is tesztelésre került (próba-képzések során) a projekt keretein belül.

A projektben résztvevő partnerek:

- Budapesti Corvinus Egyetem (Oktatásfejlesztési Observatory Központ, Tanárképző és Digitális Tanulási Központ, Vezetéstudományi Intézet Szervezeti Magatartás Tanszék)
- Salva Vita Alapítvány
- Türr István Képző és Kutató Intézet
- NHO Service (Norvégia)

A projektben fontos szerepet játszott a Szakmai Tanácsadó Testület, amelynek tagjai tanácsaikkal támogatták a folyamatot és a tananyagot véleményezték: Dr. Csentericsné Arnold Zsuzsanna, Cserti-Szauer Csilla, Fertetics Mandy és Rosner Imre. Az érzékenyítő feladatok



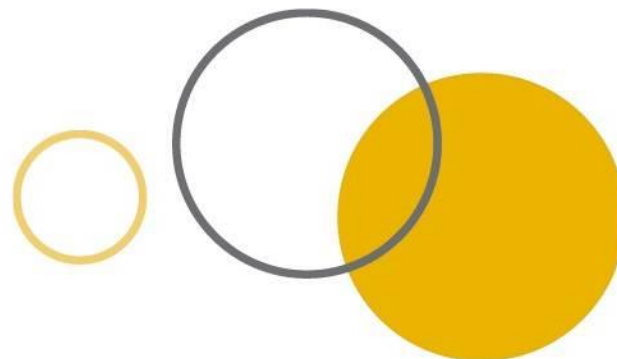
kidolgozásában a Salva Vita Alapítvány munkatársai, Jásper Éva és Héthelyi Attila és Vég Katalin vettek részt. Köszönjük a projekthez való értékes hozzájárulásukat!

Jelen résztvevői kézikönyv a proAbility projekt keretében BA és/vagy MA hallgatók részére fejlesztett képzés gyakorlatait és elméleti emlékeztetőit tartalmazza. A résztvevői kézikönyv összhangban van a tréningen egymást követő elméleti részek és gyakorlatok sorrendjével. Ha ebben a sorrendben kisebb módosításokra kerülne sor a tréning folyamán, azt a csoportot vezető tréner jelzi majd Önök felé.

Résztvevői kézikönyvünket úgy állítottuk össze, hogy minden gyakorlatnál ismertettük a gyakorlat célját, a megvalósulás során felhasználandó feladatlapokat, megbeszélésre kerülő kérdéseket, valamint jegyzetelési lehetőséget biztosítottunk a legfontosabb kérdések megválaszolására.

Használatához sok sikert kívánunk!

Budapest, 2016. május 15.



A tréning céljai a három modul mentén:

1. Érzékenyítés:

- Átfogó képet adni a MMK csoportokhoz kapcsolódó alapfogalmakról, ezen csoportok sokszínűségéről, eloszlattni a területhez kapcsolódó félreértéseket;
- Lehetőséget biztosítani a saját tapasztalatszerzésre érzékenyítő gyakorlatok segítségével;
- Támogatni a résztvevőket az önismeretük növelésében, a saját mentális és érzelmi gátak, sztereotípiák felismerésében, a kérdés és önreflexió felszabadító erejének megtapasztalásában.

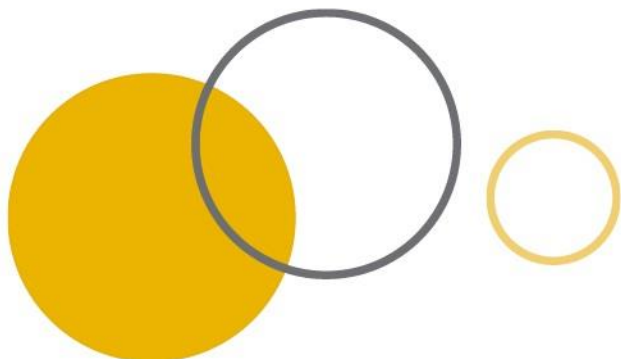
2. Elmélet és gyakorlat összefüggései:

- Átfogó képet adni a MMK nemzetközi és hazai munkaerő-piaci pozíciójáról, a foglalkoztatást akadályozó lehetséges gátakról;
- A kulcsszereplők azonosítása a különböző szervezeti szinteken;
- Átfogó képet adni a befogadó kultúra kialakításában kulcsszerepet játszó HR gyakorlatokról és köztük levő összefüggésekről;
- A kapcsolódó HR gyakorlatok pozitív és negatív aspektusainak megbeszélése;
- A (lehetséges) ellenállás okainak és formáinak megismerése, átalakítási lehetőségei.

3. CSR:

- Bemutatni a CSR alapfogalmakat és alapelveket, ízelítőt adni a CSR programok és a MMK emberek alkalmazásának gyakorlatából.

A három modul nem elkülönülve, hanem egymáshoz kapcsolódva, esetleg kisebb egységekben jelenik meg a tréning során.



ELSŐ BLOKK

1.1 Bevezetés

1.1.1 Tréneri bevezető

A személyes részvételen alapuló tréning eredményességéhez szükséges a célok, keretek közös elfogadása, és a képzésre vonatkozó elvárások, vállalások és az esetleges fenntartások megfogalmazása. Az első találkozáskor ezt a tréneri és a résztvevői bemutatkozás előzi meg, amelynek van olyan eleme, hogy a résztvevők behozhatják az érintettekkel való eddigi tapasztalataikat. A *Bevezetés* célja tehát, hogy annak végére a résztvevők képesek legyenek átlátni a rájuk váró tréning célját, kereteit, és ehhez való elköteleződésüknek adjanak hangot, valamint elkezdjen kialakulni a közös munkához szükséges bizalmi légkör. Az L terjedelmű tréningen a bevezetéshez kötődik a témakörre való ráhangolódás kisfilmek segítségével, valamint a pszichológiai szerződés megkötése.

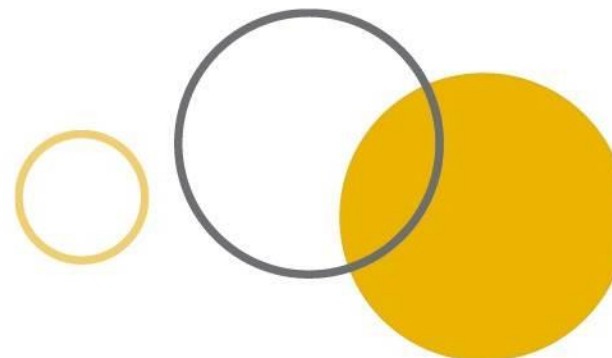
1.1.2 Résztvevői bemutatkozás

A következőkben lehetőségük van a részletesebb bemutatkozásra. Szakmai és személyes tapasztalataikról az MMK-s munkavállalók foglalkoztatásáról, a munkahelyi integrációjukról, a velük való együttműködésről, illetve szabadon választott témákról (mint például szabadidő eltöltése, család, önkéntes munka, stb.).

CÉL: Az ismerkedő kör célja, hogy a résztvevőkben kialakuljon egy megalapozottabb első benyomás, elkezdjenek csoporttá alakulni.

Legfontosabb információk a résztvevői bemutatkozás során:

.....
.....
.....



1.1.3 Ráhangolódás - rövid videók közös megnézése és megbeszélése

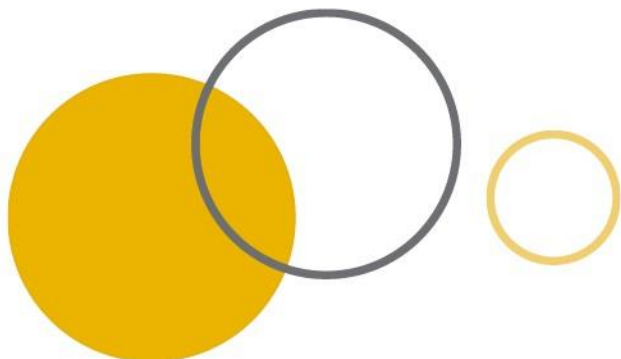
CÉL: A tréning legelején fontos tudatosítani a résztvevőkben a témakörhöz kapcsolódó ellentmondásos gondolataikat, érzéseiket, továbbá a kisfilmekben látható mindennapi történések megbeszélése támogatja a lehetséges feszültségek feloldását is. A gyakorlat során lehetőség nyílik a mélyebb szintű, közvetlenebb ismerkedésre is.

Milyen érzések, gondolatok támadtak a videók nézése közben?

.....
.....
.....
.....
.....

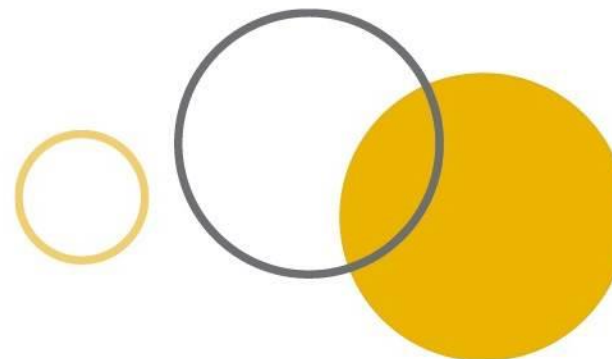
Milyen személyes élményre, tapasztalatra emlékeztettek? Más film vagy könyvélmény? Média kampány?

.....
.....
.....
.....
.....

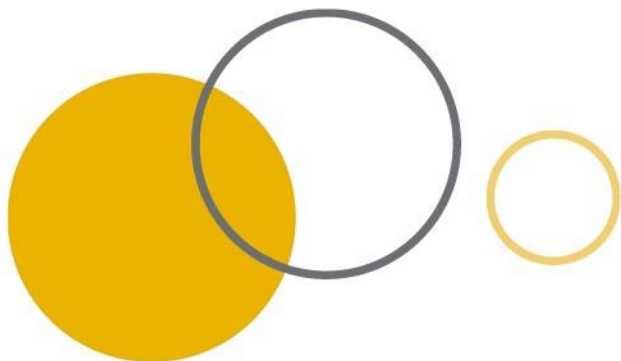


Megnézésre ajánlott videók:

Video témája, hossza	Rövid leírás, nyelv	Link
Diversity sensitivity training video 3:40	Rövid, humoros hangvétellű vállalati tréning rossz és jó példák bemutatásával és elmagyarázásával (angol nyelvű, akadálymentes felirattal)	https://www.youtube.com/watch?v=Gv1aDEFIXq8&nohtml5=False
Munkahely-teremtés 1:48	Első ránézésre ez a belgiumi üzem is olyan, mint a többi. A különlegességet a munkavállalók jelentik. A 230 alkalmazott közül 200-an megváltozott munkaképességűek. (magyar)	https://www.youtube.com/watch?v=7txb6BHKuGk&nohtml5=False
Fogyatékos barát munkahely 3:14:00	A Fogyatékos-barát Munkahely elismerésről szóló kisfilm, amely bemutatja, milyen jó gyakorlatokkal lehet elnyerni a díjat. További információk: www.fbm.hu (magyar)	https://www.youtube.com/watch?v=eaETenPNkKQ
Gyuri és Norbi 0:30	2010 Kerülj közelebb! Kampány reklámfilmjei (magyar)	(Gyuri)
		https://www.youtube.com/watch?v=O1r9H-LWKjs&list=PLbIR1CL6-dkce-u90uwJxaXL945B71XUd&index=9&nohtml5=False
		(Norbi)

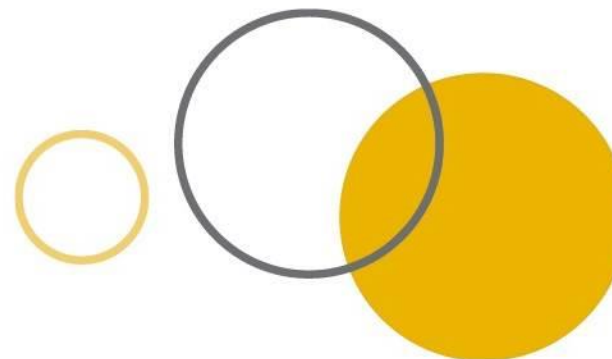


		https://www.youtube.com/watch?v=vXZt6bMrLLU&nohtml5=False (Szonja) https://www.youtube.com/watch?v=Ys0mlMsLhH0&nohtml5=False (Zsuzsa) https://www.youtube.com/watch?v=47O91woA_IM&nohtml5=False
Belga 5:01	Az ELTE Gyógypedagógiai Karának hallgatóinak vizsgamunkája. A Belga zenekar Az a baj c. számát írták át úgy, hogy a szöveg reflektáljon a fogyatékkal élők gondjaira, meglátásaira. (magyar nyelvű, zenés)	http://index.hu/kultur/zene/2015/05/13/ha_autista_vagyok_az_a_baj/
Munkahelyteremt és (norvég példa): 2:51	A norvég „Ripples in the water” program egyik résztvevőjének a példáján illusztrálja a munkaerőpiacra való visszatérés folyamatát (magyar felirat)	https://www.youtube.com/watch?v=2CtFhhSIHB8 https://amara.org/hu/videos/Nl0cPgXzTJey/url/2134478/
Munkahelyteremt és (norvég példa): 1:15	A norvég „Ripples in the water” programban résztvevő szervezet HR vezetője mesél a munkahelyi beilleszkedésről (magyar felirat)	https://www.youtube.com/watch?v=GQ6MJdk2kYU https://www.amara.org/hu/videos/a9sItzBmNKza/info/norsk-gjenvinning-about-ripples-in-the-water-ringer-i-vannet/

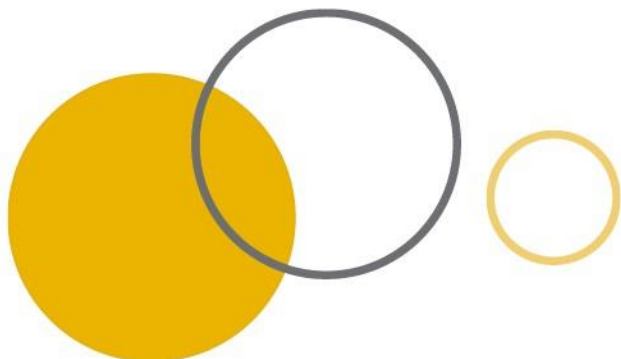


További videó ötletek, rövid leírással:

Video témája, hossza	Rövid leírás	Link
Program Supervisor I-II. – Life skills St. Louis – Job preview, 2:50; 3:50	A két videó egy olyan programot mutat be, melynek célja a fogyatékkal élők integrálása a társadalomba. Ebben olyan emberek segítenek, akik együtt töltik a napjaikat a fogyatékkal élőkkel, segítik őket mindennapjaikban, időbeosztásukban, munkájukban, stb.	https://www.youtube.com/watch?v=DIomZWSEkBY
People with developmental disabilities work, 13:45	Fogyatékkal élők mesélnek arról, hogy miből áll a munkájuk, mit szeretnek benne a legjobban, mire gyűjtenek a fizetésükből, mit tanácsolnának azoknak, akik nem dolgoznak. Ezen kívül a munkaadók is elmondják a véleményük a dolgozóikról, illetve arról, hogy milyen munkát végeznek.	https://www.youtube.com/watch?v=ayac4Qg0f8M
Employment can work for you! 12:01	A videóban fogyatékkal élők mutatják be a munkájukat, valamint arról mesélnek, hogy milyen képességekre van szükségük ahhoz, hogy ezt elvégezzék. A körülöttük élők is nyilatkoznak arról, hogy hogyan képesek helyt állni a munka világában.	https://www.youtube.com/watch?v=LCa02lgV0I0
Working with ability – Part 1, 2, 14:12; 14:42	A videóban mind a munkaadók, mind a munkavállalók beszélnek arról, hogy milyen munkaképességekkel rendelkeznek a fogyatékkal élők és milyen nehézségekkel kell szembenézniük	https://www.youtube.com/watch?v=GmQ-PA8XC4



Works forme: Employers' solution for hiring people with disabilities, 7:09	A videó azért készült, hogy meggyőzze azokat a munkaadókat, akiknek kétségeik vannak a fogyatékkal élők munkaképességeit illetően, arról, hogy ők is képesek ugyanolyan jó, ha nem jobb munkát végezni. Felsorolja azokat a kifogásokat, amelyeket a cégek a leggyakrabban felhoznak, majd olyan példákat mutat, amelyek megcáfolják ezeket.	https://www.youtube.com/watch?v=vVcCoBJMXcI
Working With Ability 14:41	Olyan cégek, vállalkozások kínálják termékeiket a Segítő vásáron, amelyek fogyatékkal élők, vagy megváltozott munkaképességű embereket foglalkoztatnak. Ezeket a termékeket el is látják egy egységes logóval, népszerűsítve ezzel őket.	https://www.youtube.com/watch?v=H5hWtB0hQsk
Fogyatékkal élők termékeit kínálják a debrecenieknek, 2:26	A Fény Felé Alapítvány fogyatékkal élők és megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásával foglalkozik. A Kincsesláda Kreatív Stúdió elsősorban varrónői szaktudással rendelkezőket alkalmaz, lehetőséget adva ezzel számos olyan embernek a munkára, akik egyébként nehezen kapnának állást.	https://www.youtube.com/watch?v=Ug53UiaV2-c



1.1.4 Pszichológiai szerződés

CÉL: A résztvevők megfogalmazzák és egyeztetik egymással a tréningre vonatkozó elvárásaikat, valamint a tréning eredményessége érdekében tett vállalásaikat. Teszik mindezt oly módon, hogy különböző érintett csoporttal azonosulnak, és ily módon tudatosítják a tréning témájával kapcsolatos gondolkodási sémáikat, valamint a közös munka során megalapozzák a csoportbizalmat.

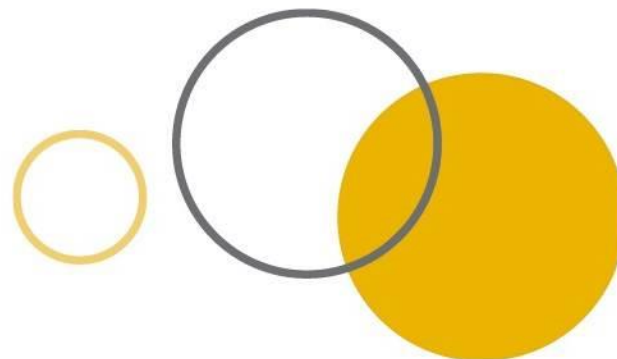
Kérjük, fogalmazza meg a képzéssel kapcsolatban felmerülő elvárásait, vállalásait oly módon, hogy tekintettel van azon érintett csoport jellemzőire, amelynek tagja a gyakorlat során:

Milyen elvárásokkal érkezett?

.....
.....
.....
.....

A fenti elvárásokat továbbgondolva az érintett csoport szempontjából mivel egészítené ki őket?

.....
.....
.....
.....

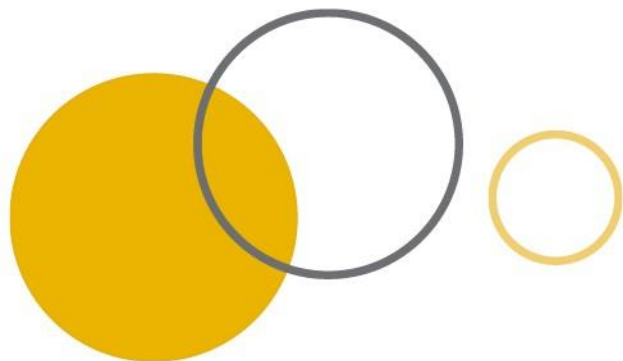


Milyen vállalásokat tudna tenni a közös munka érdekében?

.....
.....
.....
.....
.....

A fenti vállalásokat továbbgondolva az érintett csoport szempontjából mivel egészítené ki őket?

.....
.....
.....
.....
.....



1.2 Érzékenyítés

Magyarországon nagyon sok embernek nincsen személyes élménye, kapcsolata fogyatékkal élő emberekkel, illetve ha van is ilyen jellegű élmény, ez általában reflektálatlanul marad, nem beszélünk róla – többek között ez is állhat a sztereotípiák, előítéletek hátterében. A tréning fontos része, hogy egyik oldalról információkat adjunk erről a csoportról, másik oldalról játékokkal érzékenyítsük őket különböző fogyatékkal élőkkel kapcsolatban.

Fontos, hogy az érzékenyítő gyakorlatok hangulata játékos, ugyanakkor empátikus legyen, azaz ne a „szegény fogyatékosokról” legyen szó, akiket sajnálni kell, hanem felismerjük a kapcsolódó nehézségeket, problémákat.

1.2.1 Kik ők?

A. Gyakorlat: Kik ők? – előzetes ismeretek feltárása

CÉL: A résztvevők felismerik, hogy részleges információval rendelkeznek az érintettek körére, megnevezésére, jellemzésére vonatkozóan és tréneri segítséggel kiegészítik azokat, tisztázzák az adat és vélemény, sztereotípiák közötti különbséget, azok valóságtartalmát.

Kérjük, gyűjtsenek össze minél több MMK-s csoportot, és azon jellemzőket, amelyek mentén az egyes érintett csoportok kialakításra kerülnek.

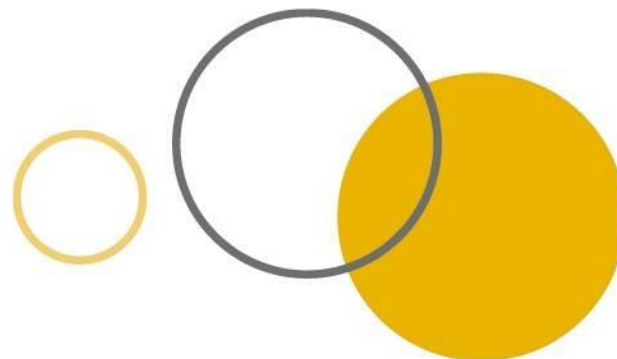
.....

.....

.....

.....

.....



B. Gyakorlat: Mit jelent: fogyatékkal élő, egészségkárosodott, megváltozott munkaképességű ember?

CÉL: A résztvevők felismerik, hogy részleges információval rendelkeznek az érintettek körére, megnevezésére, jellemzésére vonatkozóan. Kérjük, írják le saját szavaikkal a fenti fogalmak meghatározásait, kihangsúlyozva a köztük levő különbségeket.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

1.2.2 Alapfogalmak és gátak (elmélet)

CÉL: Alapvető fogalmak és ismeretek tisztázása interaktív módon

Jegyzetek:

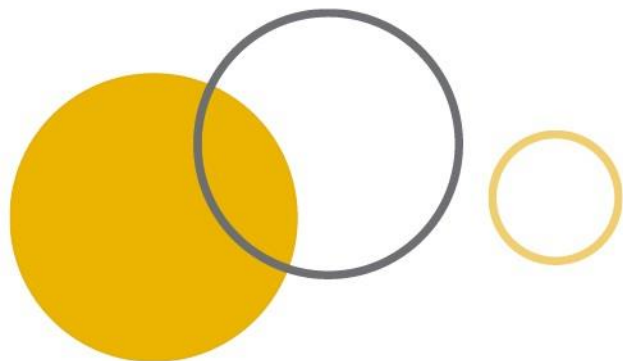
.....

.....

.....

.....

.....



.....

.....

.....

.....

.....

1.2.3 Kiválasztott érintett csoportra érzékenyítés

CÉL: Felkészíteni a résztvevőket különböző érintett csoportokkal való kommunikációra és saját élményként megérteni, hogy milyen kihívásokkal és változtatási igényekkel jár mindkét fél számára az együttműködés.

A. Gyakorlat - (érintett csoport megnevezése)

Legfontosabb megállapítások a gyakorlat feldolgozása során:

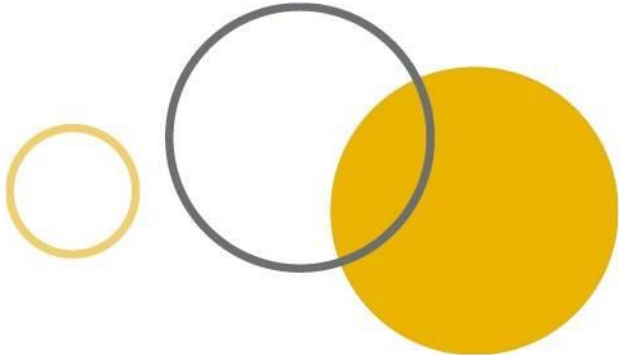
.....

.....

.....

.....

.....



B. Gyakorlat - (érintett csoport megnevezése)

Legfontosabb megállapítások a gyakorlat feldolgozása során:

.....

.....

.....

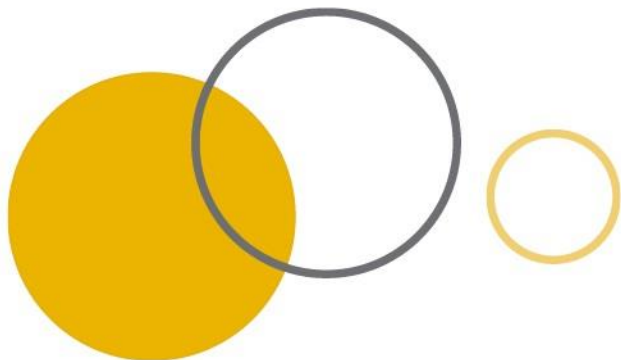
.....

.....

.....

1.2.4 Felfedezni a környéket az érintettek szemüvegén keresztül (opcionális)

CÉL: Érzékenyíteni a résztvevőket a fizikai környezet befolyásoló erejére. Tudatosítani a hallgatókban, hogy a kiválasztott érintett csoport igényeihez milyen mértékben illeszkedik a fizikai környezet, valamint a mindennapi kapcsolatokban mennyire van jelen (hiányzik) az érintkezésre való nyitottság.



Milyen szempontok mentén választottatok helyszínt?

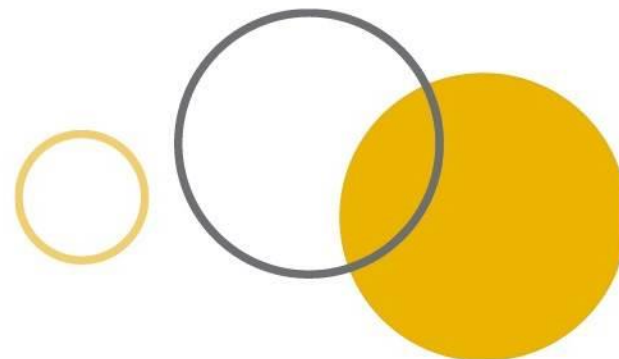
.....
.....
.....
.....

Mit tapasztaltatok a helyszínen? (pl. fizikai környezetre, személyes interakciókra vonatkozóan)

.....
.....
.....
.....

Milyen előfeltevéseket, előítéleteket csípted el? Hogyan változott?

.....
.....
.....
.....



1.3 Elmélet és gyakorlat

1.3.1 Tapasztalatok megosztása (opcionális)

CÉL: A résztvevők tudatosságának növelése, mentális akadálymentesítés.

Legfontosabb tanulságok a gyakorlat feldolgozása során (pl. hogyan változtak az előzőekben feltárt előfeltevések?):

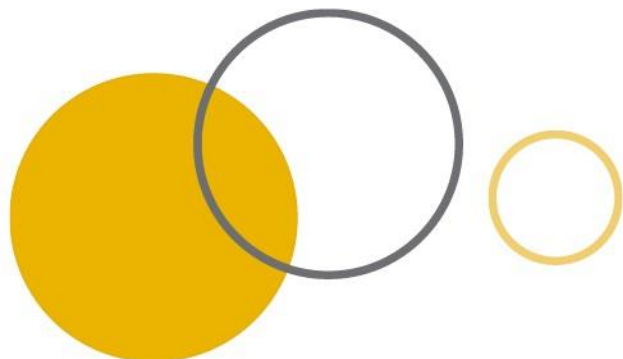
.....
.....
.....

1.3.2 MMK-s munkavállalók integrációja – folyamat I. (elméleti áttekintés a toborzástól a kiválasztásig)

CÉL: elméleti ismeretek interaktív értelmezése, alkalmazása konkrét szervezeti példákon

Jegyzetek:

.....
.....
.....
.....
.....
.....



1.3.3 Artemis esettanulmány

CÉL: A tréningen résztvevők valós vállalati eseten keresztül gondolják végig a MMK foglalkoztatás pro és kontráit, a szervezetekre, a szervezeti kultúrára gyakorolt hatását, az egyes érintettek szempontjait és érdekeit.

Az eset egyéni végigolvasása után kiscsoportban beszéljék meg a következő kérdéseket!

Kik tekinthetők érintettnek ebben az esetben? Rajzolja meg az érintetti térképet! Melyik érintettre milyen (pozitív és negatív) hatással lehet a MMK munkavállalók nagyobb arányban való foglalkoztatása?

.....

.....

.....

.....

Milyen szervezeti érveket és ellenérveket tudna felsorakoztatni a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása mellett?

.....

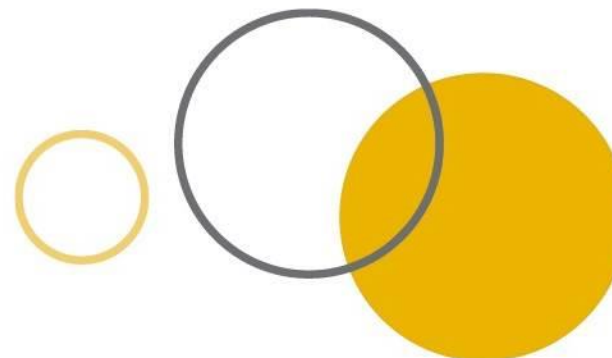
.....

.....

.....

.....

Ezekre alapozva dolgozza ki az előadandó 10 perces előterjesztést!



1.4 Zárás

1.4.1 Otthoni feladat kiadása

CÉL: A tréningen tanultak alkalmazása, felkészülés a következő alkalomra.

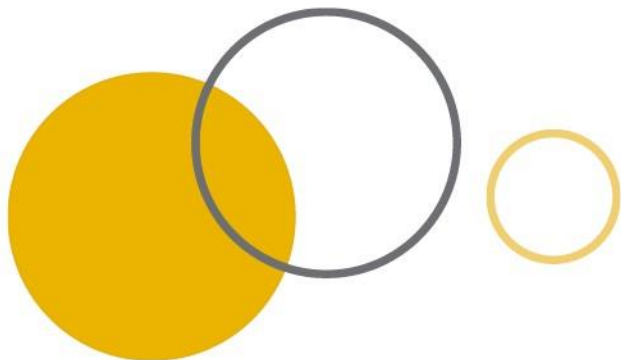
A. Feladat: Filmelemzés

Következő alkalomig kérjük, hogy nézze meg a következő két film közül legalább az egyiket és válaszolja meg a következő kérdéseket:

A filmek: „Két nap, egy éjszaka” és/vagy „Éltrevalók”

A kérdések:

- Milyen érintett csoport szerepel a filmben?
- Milyen sztereotípiák hangzanak el az adott csoporttal szemben?
- Milyen esetben éri az érintettet hátrányos megkülönböztetés?
- Miből lehet tudni, hogy a hátrányos megkülönböztetés a fogyatékosága miatt történt?
- Melyik jelenet érintette meg a legjobban? Miért?
- Mi a film legfőbb üzenete az Ön számára? Miért?



Jegyzetek:

.....

.....

.....

.....

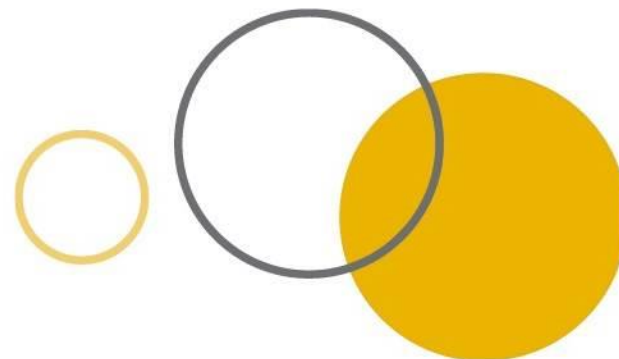
.....

.....

B. Feladat: Jogszabály elemzés

A következő alkalomig olvassa el és értelmezzen kettőt a következő jogszabályok közül:

- ENSZ Nyilatkozat 1971: a fogyatékosok és a nem fogyatékosok jogegyenlőségét mondja ki, a fogyatékosoknak joguk van az oktatáshoz, foglalkoztatáshoz, egészségügyi ellátáshoz, családi élethez
- 2006: A fogyatékosokkal élő személyek jogairól szóló ENSZ egyezmény (ENSZ konvenció)
- 1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról
- 15/2015. (IV. 7.) OGY határozat az Országos Fogyatékosügyi Programról (2015–2025.)



Jegyzetek:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

1.4.2 Záró gondolatok

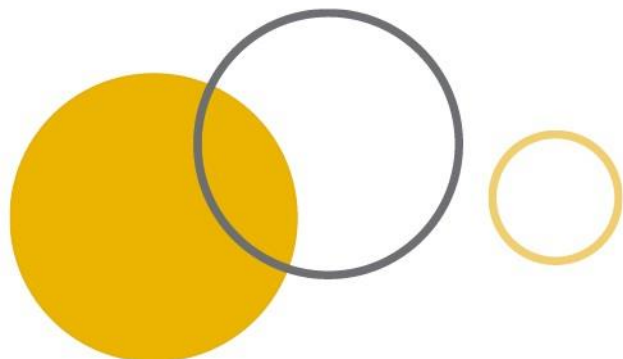
CÉL: Az első blokk zárása a résztvevők felismeréseinek, a blokk céljainak megvalósítására való reflexiók megfogalmazásával.

Kérem, fogalmazza meg, hogy mi volt az Ön számára az első blokk legfontosabb tanulsága:

.....

.....

.....



MÁSODIK BLOKK

2.1 Bevezetés

2.1.1 Otthoni feladat megbeszélése

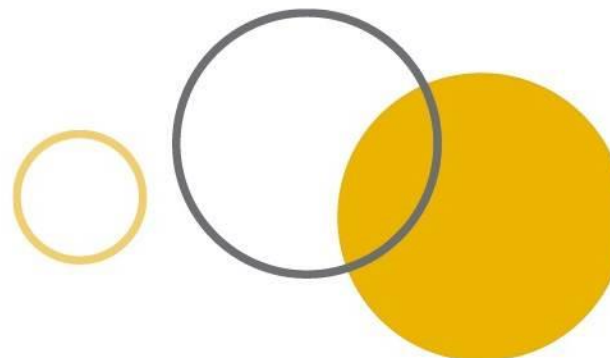
CÉL: A résztvevők tudatosítják saját mentális gátjaikat a filmekben megismert érintett csoportokkal szemben, továbbá felismerik, hogy melyek a fő támogató és gátló hatással bíró környezeti elemek a megismert csoportok esetén.

Mi volt a tapasztalat, megosztás legfontosabb tanulsága?

.....
.....
.....

Hogyan változtak az érintett csoportokkal kapcsolatos sztereotípiái, érzelmei, attitűdje a film megnézése és közös megbeszélése mentén?

.....
.....
.....



2.2 Érzékenyítés

2.2.1 Hogyan viselkedjünk? – Etikett különböző érintetti csoportokhoz

CÉL: A résztvevők felismerik, hogy részleges információval rendelkeznek az érintettekkel való viselkedési normákra vonatkozóan. Téves információk kiküszöbölése, tipikus kritikus interakciós esetek felismerése és megbeszélése.

Melyek voltak a gyakorlat legfontosabb tanulságai?

.....

.....

.....

.....

.....

Hogyan változtak az érintett csoportokkal kapcsolatos sztereotípiái, érzelmei, attitűdje a kritikus interakciók gyakorlása közben?

.....

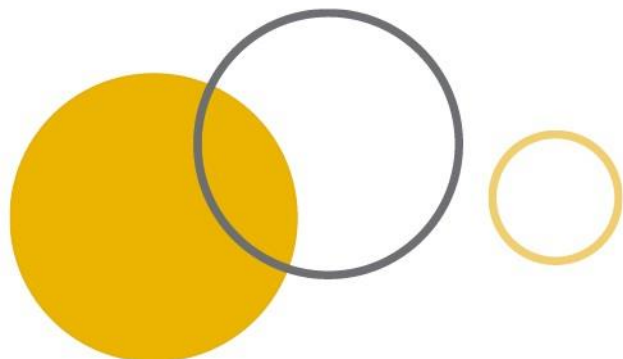
.....

.....

.....

.....

.....



2.2.2 Kiválasztott érintett csoportra érzékenyítés II.

CÉL: Felkészíteni a résztvevőket különböző érintetti csoportokkal való kommunikációra és saját élményként megérteni, hogy milyen kihívásokkal és változtatási igényekkel jár mindkét fél számára az együttműködés.

C1. Gyakorlat - (érintetti csoport megnevezése)

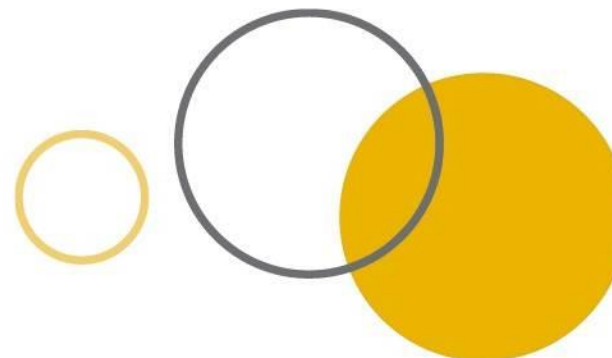
Legfontosabb megállapítások a gyakorlat feldolgozása során:

.....
.....
.....

C2. Gyakorlat - (érintetti csoport megnevezése)

Legfontosabb megállapítások a gyakorlat feldolgozása során:

.....
.....
.....



2.3 Elmélet és gyakorlat

2.3.1 Hogyan interjúzzunk MMK-s jelöltekkel? (forrás: Salva Vita)

CÉL: A résztvevők végiggondolják, hogy milyen módon kell felkészülni egy megváltozott munkaképességű munkavállalóval történő interjúra.

Az érintett csoport mely jellemzőire voltak tekintettel az interjúra való felkészülés során?

.....

.....

.....

.....

.....

Melyek voltak a szituációs gyakorlat legfontosabb tanulságai?

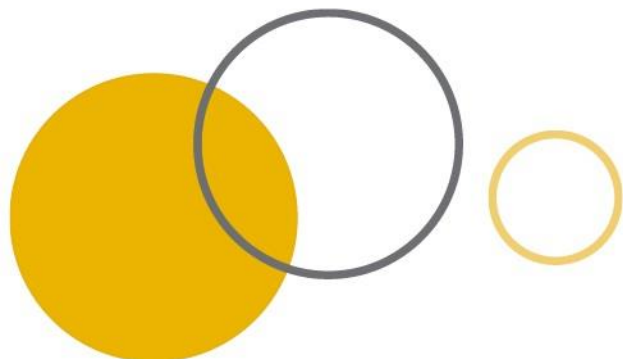
.....

.....

.....

.....

.....



2.3.2 MMK-s munkavállalók a szervezetben IB. (elméleti áttekintés kompetencia alapú kiválasztásra és munkakör átalakításra vonatkozóan)

CÉL: Alapvető fogalmak és ismeretek tisztázása

Jegyzetek:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

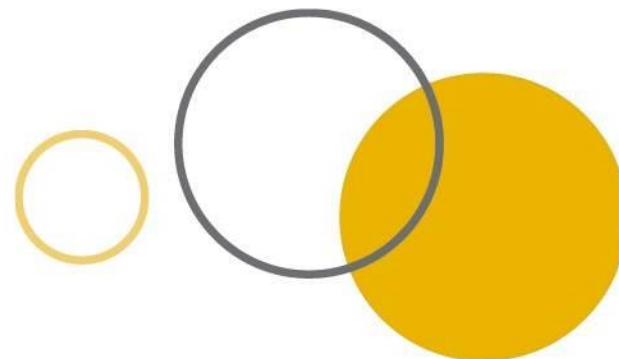
.....

.....

.....

.....

.....



2.3.3 Kiket toborozna?

CÉL: A tréning résztvevők végiggondolják, hogy a különböző megváltozott munkaképességek (disability) miként befolyásolják az egyes munkakörök ellátását.

Kérjük, jelölje meg, hogy az egyes munkakörökben mely érintetti csoportok foglalkoztathatóak, és jelezze az esetlegesen szükséges munkaköri módosításokat:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Legfontosabb megállapítások a gyakorlat feldolgozása során:

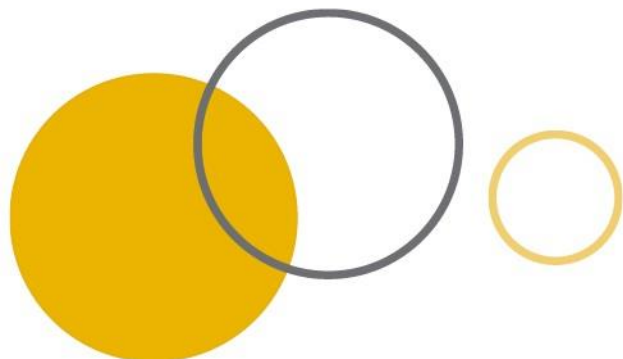
.....

.....

.....

.....

.....



2.3.4 (opcionális) Illeszkedés mindenáron?! - kiseset megbeszélése

CÉL: A résztvevők valós vállalati eseten gondolják végig a MMK foglalkoztatás pro és kontráit, a szervezetekre, a szervezeti kultúrára gyakorolt hatását, az egyes érintettek szempontjait és érdekeit.

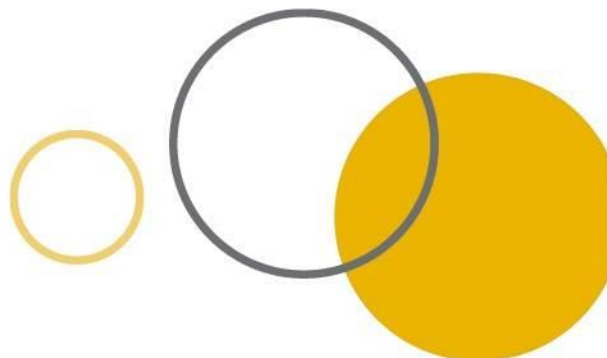
Eset:

Jane, Asperger szindrómás, és a TGM építkezési vállalat (UK) könyvelési osztályán dolgozik. Nagyon jó a munkájában, nagyon jól bánik a számokkal és mindent tökéletesen rendben tart. Ugyanakkor az érintettségének köszönhetően vannak nehézségei a kollégákkal való kommunikációban, társas kapcsolatépítésben. Az Asperger szindrómával érintetteknek nehézségei vannak általában a kapcsolatépítésben, társas interakciókban, és a különböző társas interakciók interpretálásában. Ebben az esetben Jane részt vesz a különböző megbeszéléseken és megfelel az elvárásoknak. Ugyanakkor nem csatlakozik a kollégáihoz a kávészünetekben. Ezt a döntését egy kellemetlen helyzet után hozta meg. Az egyik kollégája megkérdezte, hogy tud-e kávé főzni, és ő ezt szó szerint értelmezte és igennel válaszolt („Igen, tudom, hogyan kell kávé főzni”), majd visszatért az irodájába. Pár hasonló incidens után a kollégái nem csak furának tekintették, hanem elkezdték inkompetensnek is tartani. És amikor a szervezetnek leépítéseket kell végrehajtania, Jane az elsők között van, akit felkérnek a távozásra.

Az eset egyéni végigolvasása után kiscsoportban beszéljék meg a következő kérdéseket:

Milyen kompetenciákkal rendelkezik Jane?

.....
.....
.....



Milyen kompetenciák és készségek fontosak a munkavégzés szempontjából?

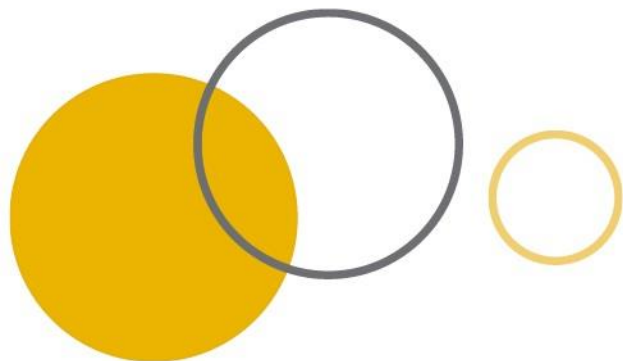
.....
.....
.....

Mennyire fontosak általában a társas kompetenciák egy munkahelyen?

.....
.....
.....

Legfontosabb megállapítások a gyakorlat feldolgozása során:

.....
.....
.....
.....
.....
.....



2.3.6 Szervezeti kultúra diagnózis gyakorlat

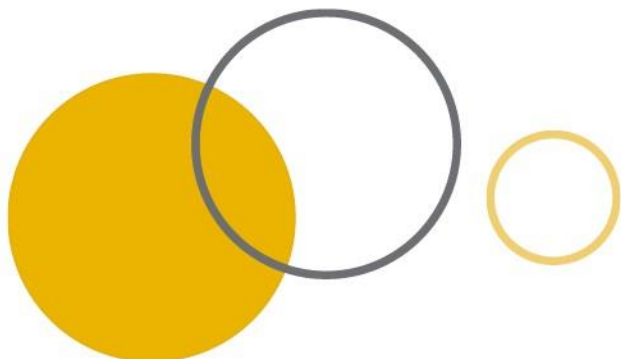
CÉL: A résztvevők valós szervezeti példa mentén gondolják végig az MMK foglalkoztatás és szervezeti kultúra összefüggéseit az érintettek és többség szempontjából.

Hogyan jelenik meg az MMK-s foglalkoztatás a szervezeti honlapon, szervezeti sztorikban, építészeti megoldásokban, HR gyakorlatokban stb.?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Milyen szervezeti rítusokban jelenik meg és hogyan az MMK-s foglalkoztatás? Ellenpélda? (pl. a beavatási rítus egy MMK-s számára kivitelezhető-e?)

.....
.....
.....
.....
.....
.....



Hogyan jelennek meg a nyelvezetben az MMK-s csoportok? (pl. becenevek, humor, stb.)

.....
.....
.....

Melyek a szervezet főbb értékei? Ezek összeegyeztethetőek-e a befogadó szervezeti kultúra főbb értékeivel?

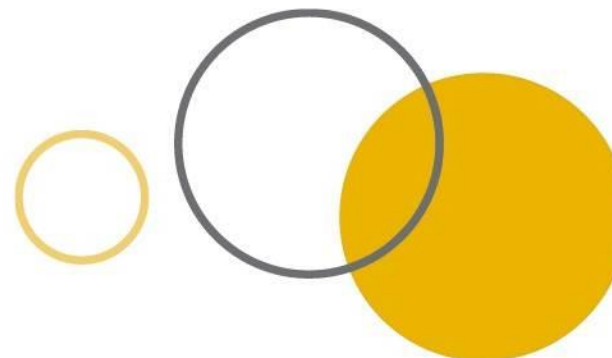
.....
.....
.....
.....

Melyek a szervezet követett értékei? Ezek összeegyeztethetőek-e a befogadó szervezeti kultúra főbb értékeivel?

.....
.....
.....
.....

Milyen szubkultúrák vannak a szervezetben?

.....
.....
.....
.....



A megismert öt alapvető hiedelem hogyan jelenik meg a szervezetben? Ezek támogatják-e egy befogadó szervezeti kultúra kialakulását?

.....

.....

.....

.....

.....

Mi az, ami nem tudható/mondható ki a szervezetben az MMK-s munkavállalók foglalkoztatásával kapcsolatban?

.....

.....

.....

.....

.....

Legfontosabb megállapítások a gyakorlat feldolgozása során:

.....

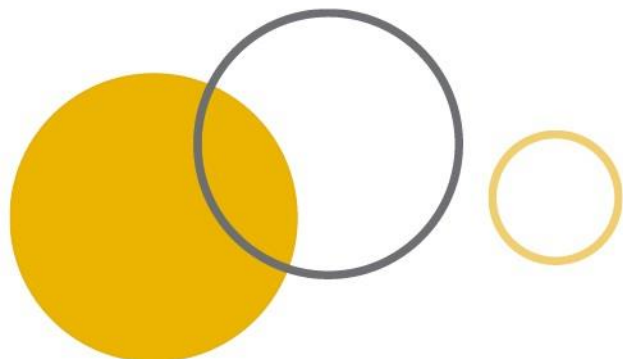
.....

.....

.....

.....

.....



2.3.7 MMK-s munkavállalók a szervezetben ID. - Szervezeti ellenállás kezelése

CÉL: Alapvető fogalmak és ismeretek tisztázása

Jegyzetek:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

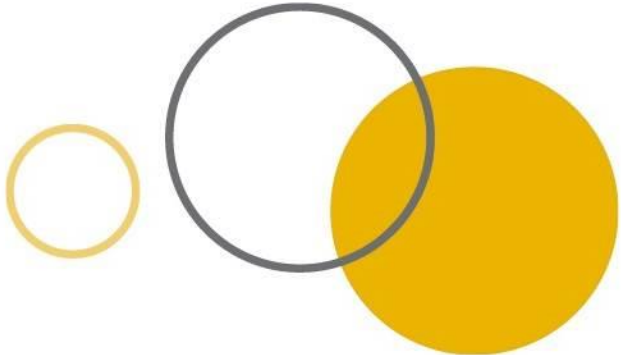
.....

.....

.....

.....

.....



2.3.8 Szervezeti ellenállás gyakorlat

CÉL: A résztvevők valós szervezeti példa mentén gondolják végig a MMK foglalkoztatás és szervezeti ellenállás összefüggéseit az érintettek és többség szempontjából.

A szervezet kiválasztása után kiscsoportban beszéljék meg a következő kérdéseket:

Milyen rejtett vagy nyílt ellenállást tapasztal az MMK-s foglalkoztatással kapcsolatban a szervezetében? Hogyan jelenik meg (milyen gyakorlatokban, sztorikban, nyelvezetben, értékekben, stb.)?

.....

.....

.....

.....

.....

Egyéni szinten milyen ellenállást tapasztal?

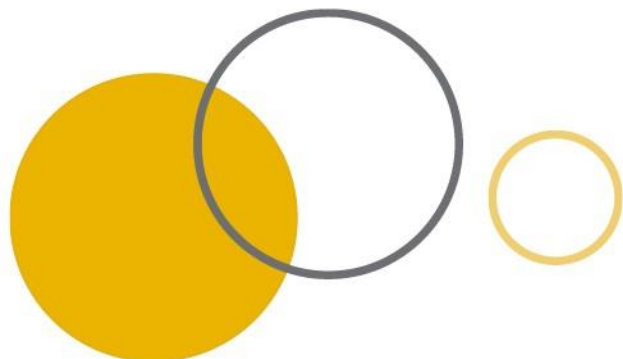
.....

.....

.....

.....

.....

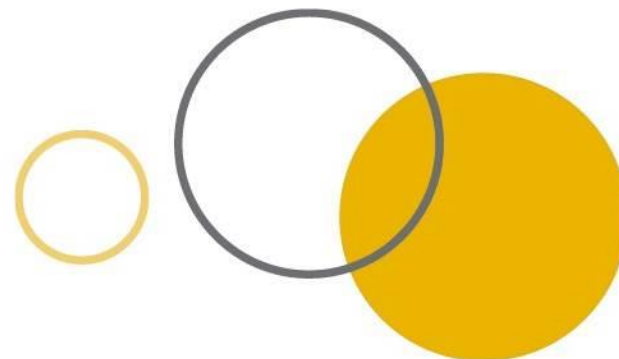


Megjelenik-e az ellenállás a vezetői magatartásban?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Legfontosabb megállapítások a gyakorlat feldolgozása során:

.....
.....
.....
.....
.....
.....



2.4. Zárás

2.4.1 Záró gondolatok

CÉL: A második blokk zárása a résztvevők felismeréseinek, a blokk céljainak megvalósítására való reflexiók megfogalmazásával.

Kérem, fogalmazza meg, hogy mi volt az Ön számára a második blokk legfontosabb tanulsága:

.....

.....

.....

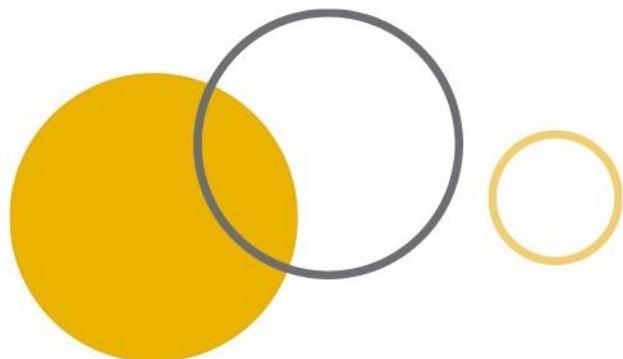
2.4.2 Otthoni feladat kiadása

CÉL: A második blokk során tanultak alkalmazása, felkészülés a következő alkalomra.

A következő két gyakorlat közül válasszon ki egyet és készüljön fel belőle a következő alkalomra (legyen tekintettel a tréner által megfogalmazott szempontokra és kérdésekre is).

A. Gyakorlat: Keressen az interneten olyan vállalatot, amely élenjár a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásában. Röviden mutassa be, mióta és miért foglalkoztatnak MMK-s munkavállalókat.

B. Gyakorlat: Nézzen meg egyet vagy többet a következő TED videók közül és fogalmazza meg az Ön számára legfontosabb tanulságokat szervezeti és egyéni szinten is.



<http://www.cwu.edu/disability-support/ted-talks-can-change-way-you-think-about-disability>

How technology allowed me to read by Ron McCallum (15:44)

My 12 Pair of Legs by Aimee Mullins (9:58)

Embrace the shake by Phil Hansen (10:01)

Depression, the secret we share by Andrew Solomon (29:21)

The world needs all kinds of minds by Temple Grandin (19:40)

Jegyzetek:

.....

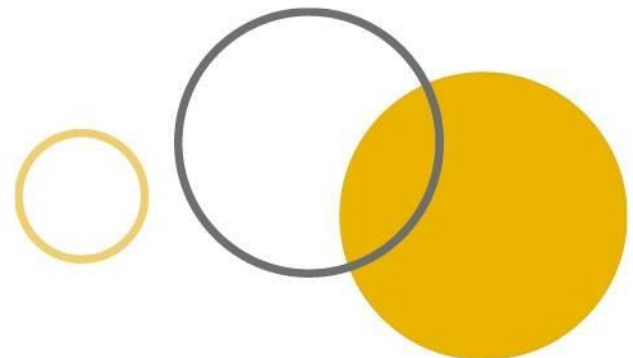
.....

.....

.....

.....

.....



HARMADIK BLOKK

3.1. Bevezetés

3.1.1 Ráhangolódás fotókkal

CÉL: A résztvevők ráhangolódnak a tréning tematikájára, igyekeznek a figyelmüket a saját érzékelésükre, észkelésükre irányítani. Felismerik, hogy a közvetlen tapasztalataik, hangulatuk, hogyan befolyásolják észlelésüket.

Legfontosabb benyomások, megállapítások a gyakorlat során:

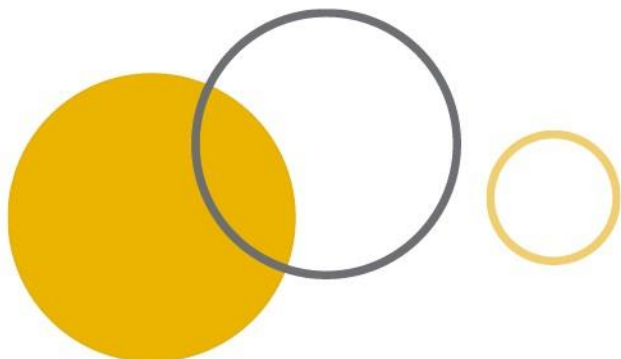
.....
.....
.....

3.1.2 Otthoni feladat megbeszélése

CÉL: A résztvevők gazdagítják a befogadó szervezeti kultúrát támogató jó gyakorlat tárházukat, a támogató és gátló tényezőket.

Legfontosabb megállapítások a gyakorlat feldolgozása során:

.....
.....
.....
.....



3.2 Érzékenyítés

3.2.1 Mentális és viselkedészavarral élők esete

CÉL: A résztvevők figyelmét ráirányítani a mentális betegek sajátos látásmódjára, érzékelésére. A rajzok sok érzelmet, félelmet jelenítenek meg, amelyek segíthetnek érzékeltetni a mentális és viselkedészavarral élő emberekben lejátszódó folyamatokat, érzelmeket, érzékcsalódásokat és megmutatni sajátos világukat.

Legfontosabb megállapítások a gyakorlat feldolgozása során:

.....

.....

.....

.....

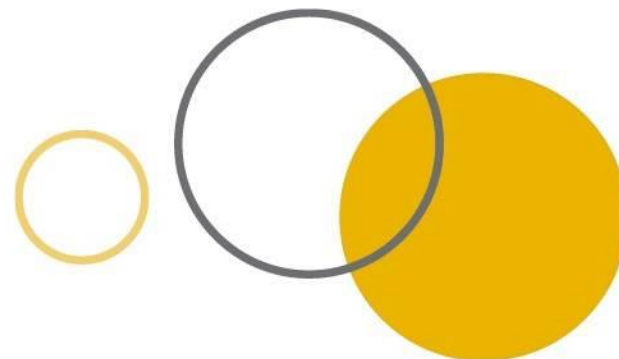
.....

.....

.....

.....

.....



3.3 Elmélet és gyakorlat

3.3.1 MMK-s munkavállalók a szervezetben (elméleti áttekintés a kompenzáció és TÉR gyakorlatairól)

CÉL: Alapvető fogalmak és ismeretek tisztázása arról, hogy mire kell figyelni TÉR és kompenzációs rendszer kialakításakor, amikor MMK-sok is részei a rendszernek.

Jegyzetek:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

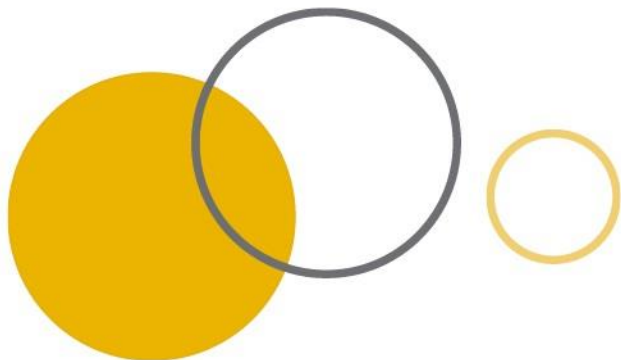
.....

.....

.....

.....

.....



3.3.2 HR gyakorlat – TÉR MMK-sokkal, szituációs játék

CÉL: Az elméletben megfogalmazott és megvitatott alapelvek kipróbálása egy-egy munkakörre.

Milyen szempontok mentén alakítaná ki az MMK-s munkavállaló TÉR rendszerét?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

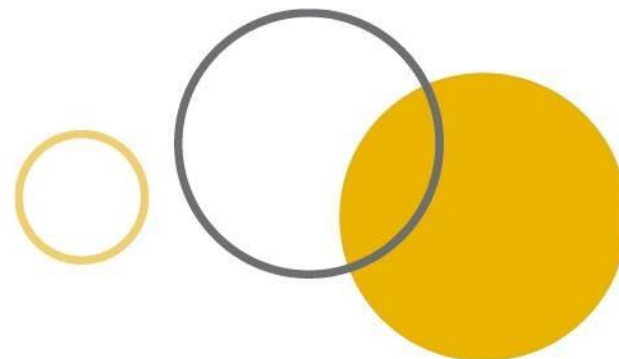
Mire figyelne, hogy a szervezet többi dolgozója igazságosnak érezze a fenti rendszer bevezetését?

.....

.....

.....

.....



Legfontosabb megállapítások a szituációs játék feldolgozása során:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.3.3 HR gyakorlat – alternatív TÉR gyakorlat

CÉL: Alapvető fogalmak és ismeretek tisztázása arról, hogy mire kell figyelni TÉR és kompenzációs rendszer kialakításakor, amikor MMK-sok is részei a rendszernek.

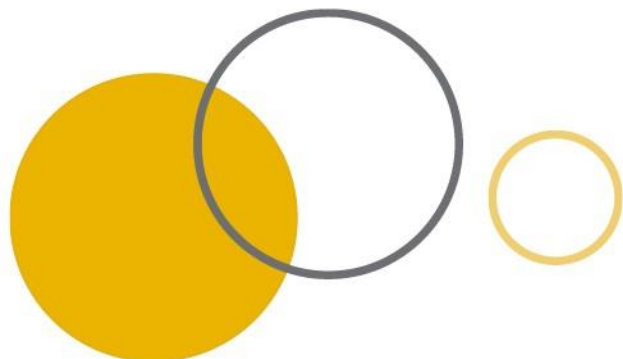
Kérjük, olvassák el az Artemis eset 2. számú mellékletét és válaszolják meg az alábbi kérdéseket:

Milyen üzenetek jönnek át a teljesítményről?

.....

.....

.....



Hogyan biztosítják a diszkrimináció-mentes környezetet?

.....
.....
.....

Igazságosan élik-e meg a szervezet tagjai az Artemis TÉR és kompenzációs rendszerét?

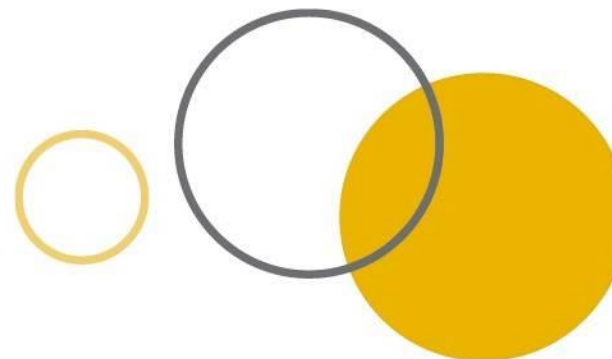
.....
.....
.....

Van-e belső ellentmondás?

.....
.....
.....

Legfontosabb megállapítások a nagycsoportos feldolgozása során:

.....
.....
.....



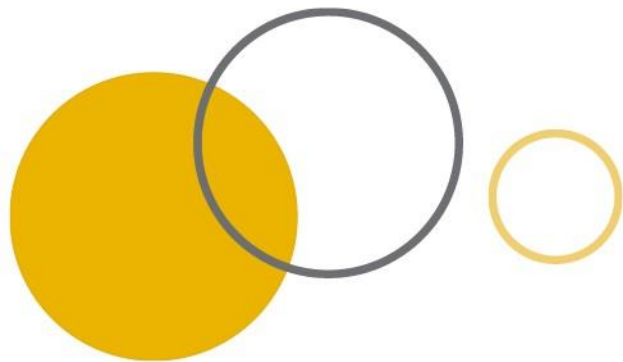
3.4 Vállalatok társadalmi felelősségvállalása (CSR) és az MMK foglalkoztatás

3.4.1 Vállalatok társadalmi felelősségvállalása I. - alapfogalmak és összefüggések

CÉL: Alapvető fogalmak és ismeretek tisztázása

Jegyzetek:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



3.4.2 Videók CSR és MMK témában

CÉL: Ízelítőt mutatni a résztvevőknek a CSR és az MMK témakör kapcsolatából

Milyen érzései, gondolatai támadnak a videók nézése közben?

.....

.....

.....

.....

.....

Legfontosabb megállapítások a nagycsoportos beszélgetés során:

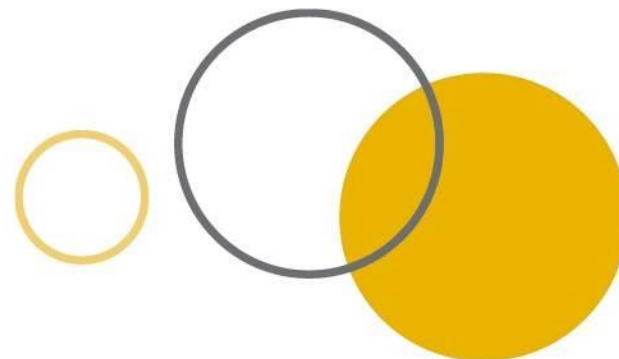
.....

.....

.....

.....

.....



3.4.3 A Provident eset megbeszélése

CÉL: Konkrét vállalati példán keresztül megvitatni a CSR tevékenység mozgatórugóit, a CSR és az MMK foglalkoztatás kapcsolatát!

Kérjük, hogy olvassák el a Provident esetet és vitassák meg következő kérdéseket kiscsoportjuk tagjaival:

Mit tudunk a cég alaptevékenységéről? Mennyiben tekinthető ez, mint tevékenység társadalmilag felelősnek?

.....

.....

.....

.....

.....

Az eset alapján melyek a fő érvek a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatása mellett? Azonosít-e az eset problémákat?

.....

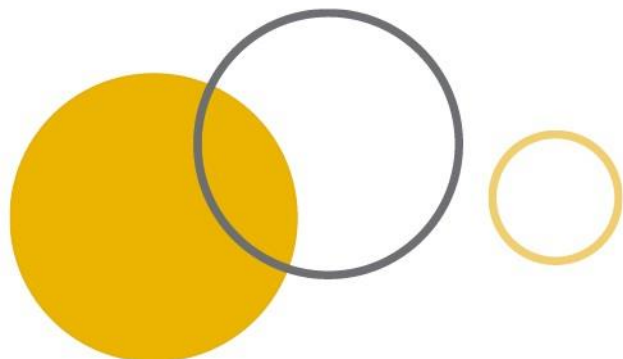
.....

.....

.....

.....

.....



Mennyire integrálta a stratégiájába a cég a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását?

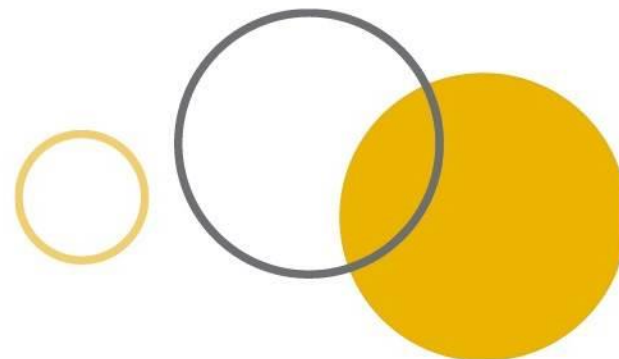
.....
.....
.....

Milyen más pontokon tudna még a vállalat a megváltozott munkaképességű emberek társadalmi integrációjában részt venni?

.....
.....
.....
.....

Legfontosabb megállapítások a nagycsoportos beszélgetés során:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



3.4.4 Vállalatok társadalmi felelősségvállalása II. – CSR és MMK, pro és kontra

CÉL: Alapvető fogalmak és ismeretek tisztázása

Jegyzetek:

.....

.....

.....

.....

.....

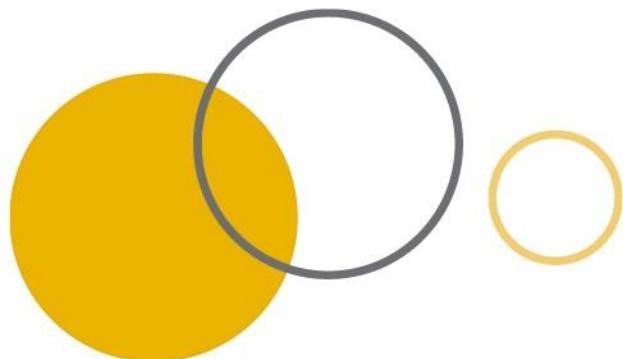
.....

.....

.....

.....

.....



3.5 Zárás

3.5.1 Záró gondolatok

CÉL: A harmadik blokk zárása a résztvevők felismeréseinek, a blokk céljainak megvalósítására való reflexiók megfogalmazásával.

Kérem, fogalmazza meg, hogy mi volt az Ön számára a harmadik blokk legfontosabb tanulsága:

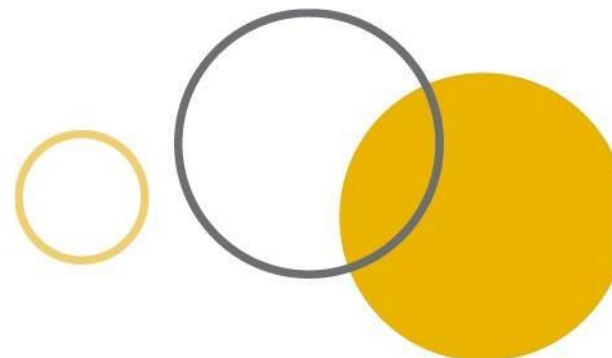
.....
.....
.....

3.5.2 Otthoni feladatkiadás

CÉL: A tréningen tanultak alkalmazása, beadandó dolgozat elkészítése.

A. Interjú készítés megváltozott munkaképességű emberrel, a következő szempontok alapján:

- Válasszon ki egy olyan érintetti csoportot, amellyel kevés interakciója van és/vagy amelyik kiesik a komfortzónáján.
- Tudatosítsa a saját előfeltevéseit esetleges ellenállását a csoporttal szemben, és fogalmazzon meg olyan kérdéseket, amelyek segíthetnek ezek feloldásában. Ha szükségét érzi, egyeztesse a kérdéseit a trénerrel.
- Interjút követően jegyezze le, hogy mi változott a kezdeti előfeltevéseiben és miért.
- Főbb tanulságok összevetése a korábban megismert elméletekkel.



B. Szerencsejáték eset elolvasása és feldolgozása a következő kérdések mentén:

- Hallott-e már a vállalatról ebben a kontextusban? Ha igen, akkor hol? Jó-e, hogy hallott már róla vagy jó, hogy nem?
- Mit jelenthet ebben az üzletágban a CSR tevékenység, milyen problémákkal kell szembenéznie a cég vezetésének? Hogyan kapcsolódhat a MMK foglalkoztatása a vállalati CSR tevékenységhez?
- Az eset alapján melyek a foglalkoztatás fő sikertényezői illetve nehézségei? Megítélése szerint az Ön saját szervezetében jelen vannak ezek a tényezők vagy nehézségek?
- Lenne-e javaslata a cég számára?

Jegyzetek (A. vagy B. feladathoz)

.....

.....

.....

.....

.....

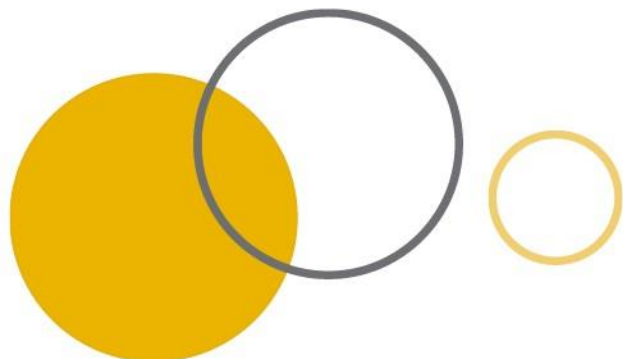
.....

.....

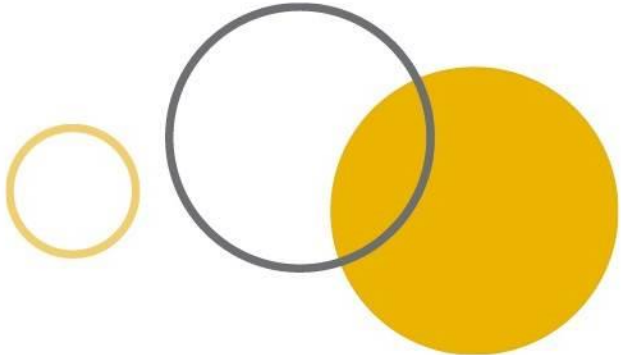
.....

.....

.....



A series of 25 horizontal dotted lines for writing.



NEGYEDIK BLOKK

4.1 Bevezetés

4.1.1 Ráhangolódás

CÉL: Támogatni a résztvevőket a tréning tematikájára való ráhangolódásban, a figyelmüket a saját tapasztalataikra, változó észlelésükre irányítani.

Legfontosabb megállapítások a nagycsoportos beszélgetés során:

.....

.....

.....

.....

.....

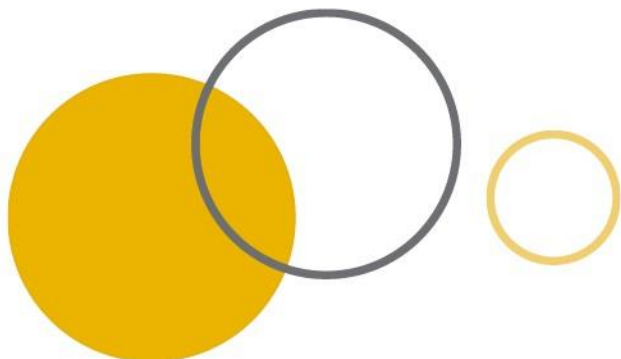
.....

.....

.....

.....

.....



4.1.2 Interjúélmények megosztása

CÉL: A résztvevők tudatosítják saját mentális gátjaikat az interjúk során megismert érintetti csoportokkal szemben, továbbá felismerik, hogy melyek a fő támogató és gátló hatással bíró környezeti elemek a megismert csoportok esetében.

Hogyan választották ki az érintetti csoportot?

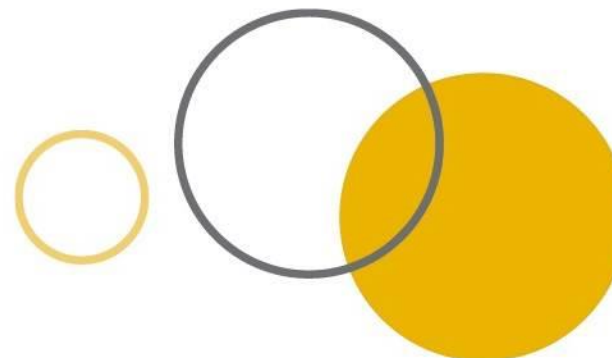
.....
.....
.....

Hogyan változtak az előfeltevései az interjú hatására?

.....
.....
.....

Melyek voltak az interjú legfontosabb tanulságai?

.....
.....
.....



Legfontosabb megállapítások a nagycsoportos beszélgetés során:

.....
.....
.....

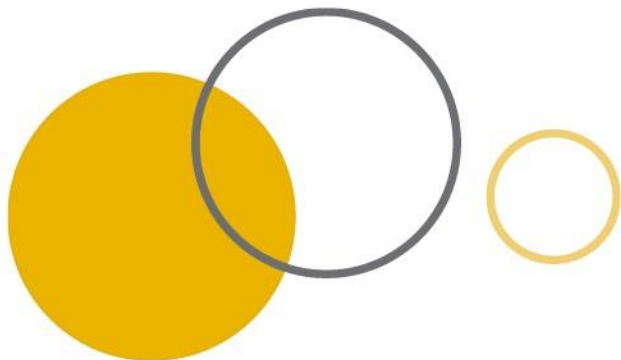
4.2 Elmélet és gyakorlat, Vállalatok társadalmi felelősségvállalása (CSR) és az MMK foglalkoztatás

4.2.1 Komplex eset megoldás – Grundfos eset feldolgozása

CÉL: Konkrét vállalati példán keresztül megvitatni a CSR tevékenység mozgatórugóit, a CSR és az MMK foglalkoztatás kapcsolatát.

Jegyzetek:

.....
.....
.....
.....
.....
.....



4.3 Zárás

4.3.1 Tréningzáró kör és tréning értékelés

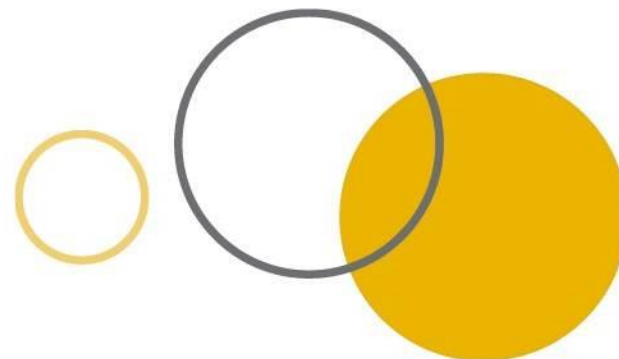
CÉL: A képzés zárása a résztvevők felismeréseinek, a tréning céljainak megvalósítására való reflexiók megfogalmazásával.

Kérem, fogalmazza meg, hogy mi volt az Ön számára a tréning legfontosabb tanulsága:

.....
.....
.....

Kérem, fogalmazza meg azt az egy akciót, amelynek bevezetését megfontolja az MMK személyek vállalati integrációjára vonatkozóan a saját szervezetére vonatkozóan (ez lehet az egyetem, diákszervezet is):

.....
.....
.....
.....
.....

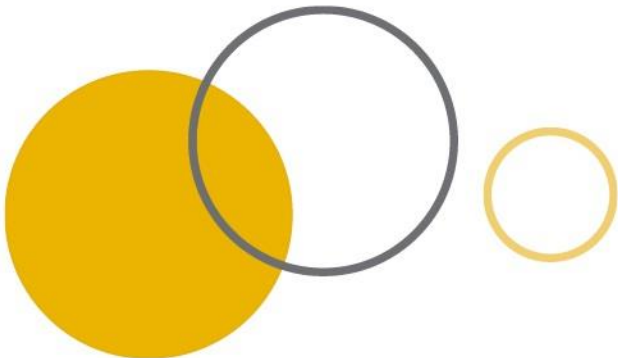


4.3.2 Tanulási beszámoló

CÉL: A képzés után a résztvevők végiggondolják és megfogalmazzák reflexióikat és tanulási pontjaikat.

Tanulási beszámoló:

- a fogyatékkal élők, megváltozott munkaképességű emberekhez kapcsolódó saját felismerések, tanulási pontok
- a képzés hatására azonosított saját sztereotípiák,
- legnagyobb élmény a tréningen – és vajon miért az volt az?
- saját gyakorlatban való alkalmazás – konkrét példák bemutatása (esetleg) társadalmi és munkaerő-piaci, szervezeti akciók



Hasznos weblapok:

www.proability.hu

www.salvavita.hu

<http://fogyatekos.lap.hu>

<http://fogyatekosok.network.hu>

<http://emberijogok.kormany.hu/fogyatekkal-elok>

<http://www.kezenfogva.hu>

<http://rehabportal.hu>

<http://megvaltozott.hu/munkaltatoknak/>

<http://napra-forgo.hu>

<http://www.figyeljramegyesulet.hu>

<http://www.nemadomfel.hu>

<http://fszk.hu>

www.ringerivannet.org

<http://www.independentliving.org/donet/>

https://en.wikipedia.org/wiki/List_of_disability_rights_organizations

<http://www.disability-europe.net/links>

<http://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/lang-en/index.htm>

