HOGYAN LEHET EGY CÉG *EGYSZERRE* SIKERES ÉS BEFOGADÓ?

Megvalósítási érdekek és javaslatok a Motiváció Alapítvány tapasztalatai alapján

HOGYAN LEHET EGY CÉG EGYSZERRE SIKERES ÉS BEFOGADÓ?

Megvalósítási érdekek és javaslatok
a Motiváció Alapítvány tapasztalatai alapján

2025

Kiadja:Motiváció Alapítvány

Szerkesztette:
Hajdu Annamária
Helmeczi Erika
Tánczos Zsuzsanna

Tördelés, lektorálás, nyomdai előkészítés, sokszorosítás:
CZEDE Kft.

ISBN 978-963-87887-7-1

2025

Through the Incorpora network in Hungary, initiated by La Caixa Foundation and ERSTE Foundation, we have accumulated valuable experience in supporting people in vulnerable situations, as well as in creating solid bridges between the third sector and the business world. This experience has not only strengthened the capacities, but has also consolidated a culture of collaboration based on trust and social impact. Aware of the values learned, we will promote new projects that continue this work, promoting job integration from an inclusive and sustainable perspective. Maintaining and strengthening partnerships between businesses and social organizations remains a priority, with the aim of generating real opportunities for those most in need.

A La Caixa Alapítvány és az ERSTE Alapítvány kezdeményezésére létrejött magyarországi Incorpora-hálózaton keresztül értékes tapasztalatokat szereztünk a hátrányos helyzetű emberek támogatása terén, valamint a civil szféra és az üzleti világ közötti szoros kapcsolatok kiépítésében. Ezek a tapasztalatok nemcsak a kapacitások erősödéséhez járultak hozzá, hanem megszilárdították a bizalomra és társadalmi hatásra épülő együttműködés kultúráját is. A megszerzett értékek tudatában új projekteket kívánunk előmozdítani, amelyek folytatják ezt a munkát, elősegítve a munkaerőpiaci integrációt befogadó és fenntartható megközelítésből. A vállalkozások és a társadalmi szervezetek közötti partnerségek fenntartása és megerősítése továbbra is kiemelt prioritás, annak érdekében, hogy valós lehetőségeket teremtsünk a leginkább rászorulók számára.

Tartalomjegyzék

Bevezető **7**

Kitekintés az Európai Unió országaiba **8**

EU stratégia a fogyatékossággal élőkért **10**

Foglalkoztatásuk fontossága egyéni, társadalmi és gazdasági szinten 11

Jelenthet versenyelőnyt a fogyatékossággal élők foglalkoztatása? 12

Üzleti stratégia és állami érdekek összhangja 13

Szinergia az állami, társadalmi és üzleti partnerek között 14

Piaci és társadalmi hasznok 14

A befogadó munkahely előnyei **16**

Szervezetfejlesztés 18

Működés optimalizálás 19

Hogyan lehetne működő és tartós megoldásokat találni? **21**

Munkáltatók számára nyújtott programelemeink 21

Három területre fókuszálunk 21

Elsőként a munkahely vizsgálatát mutatjuk be **23**

Vállalati diagnózis készítése 23

Munkakörnyezet 24

Munkaköri profilok elemzése 26

Dokumentumelemzés, információgyűjtés 27

Képességek, készségek felmérése 30

A vállalati környezethez hozzátartozik a közösség is, amit a munkavállalók alkotnak 34

Vállalati rehabilitációs mentor felkészítése 34

Miért van erre szükség? 35

A foglalkozási rehabilitációs mentori szolgáltatás, tevékenység a következő feladatokat öleli fel egy munkáltatónál 36

Assistance szolgáltatás 38

Szemléletformáló workshopok 39

Vezetői szemléletformáló workshop 39

Munkatársi szemléletformáló programok 41

A Motiváció Alapítvány szolgáltatásainak rövid bemutatása 46

Motiváció Alapítvány akadálymentes környezetért programja 46

A Motiváció Alapítvány jogi szolgáltatása 47

Motiváció Alapítvány Foglalkozási Rehabilitációs Szolgáltatása 48

Motiváció Alapítvány Támogató Szolgálata 50

Bevezető

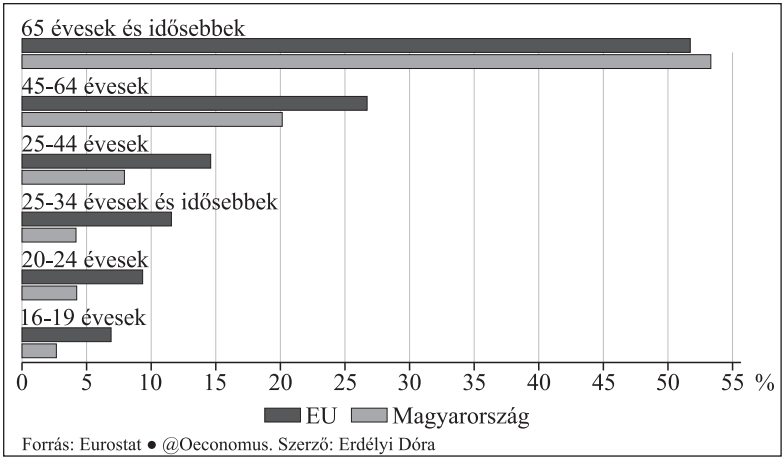
Munkaerőpiaci szempontból – elsősorban az idősödő társadalmunk és az ebből is eredő munkaerőhiány miatt – **a fogyatékossággal élő személyek jelentős munkaerő-piaci tartalékot, kiaknázható munkaerőforrást is jelenthetnek**. Míg világszinten, az OECD-országok körében 2019-ben a fogyatékossággal élők 41,7%-a dolgozott, addig nemzetközi adatok alapján Magyarországon 38%-uk. Ugyanakkor már a legfrissebb, 2022-es hazai népszámlálási eredmények alapján a magukat „fogyatékossága van vagy súlyosan korlátozott" kategóriába soroló személyek 50%-ának volt munkája. A foglalkoztatásuk nemcsak az adott fogyatékossággal élő személyek és a társadalom részére nyújt előnyöket, hanem vállalati és gazdasági szinten is számos pozitív hatást gyakorol: mérsékli a szegénység vagy a társadalmi kirekesztés veszélyét, növeli az egyén önértékelését, ráadásul munkájuk után adóznak, jövedelmükből fogyasztanak, hozzájárulnak a gazdasági növekedéshez. **Továbbá a vállalkozások számára is versenyelőnyt jelenthet a fogyatékossággal élő személyek foglalkoztatása.**

Kitekintés az Európai Unió országaiba

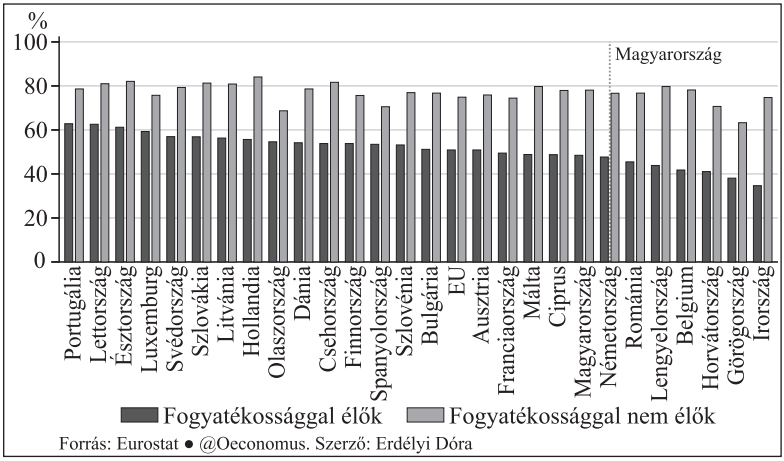
2023-ban a 15 év feletti európai uniós népesség közel 27%-a élt a fogyatékosság valamilyen formájával. Ez az EU-ban az Eurostat becslései szerint nagyjából 100 millió főt jelent, vagyis minden negyedik felnőtt érintett. Tagországok között a fogyatékossággal élők aránya Lettországban a legmagasabb (40,7%), amelyet Dánia követ (36,7%). Az Eurostat (2024) adatai szerint hazánkban a 15 év feletti lakosság 22%-a élt 2023-ban valamilyen mértékű fogyatékossággal (az OECD által mért, 2016-2019 közti átlagos 18%-hoz képest ez magasabb érték, de azokban az adatokban az OECD 69 éves korhatárig mérte, az Eurostat adataiban nincs felső korhatár).

MOTIVÁCIÓ
ALAPÍTVÁNY

A fogyatékossággal élők aránya az EU-ban és Magyarországon (korcsoportok szerint és %-ában, 2023)



Foglalkoztatási ráták alakulása a fogyatékossággal élők és azzal nem élők körében az EU-ban (20-64 évesek, 2021)



EU stratégia a fogyatékossággal élőkért

Küzdve a társadalmi kirekesztés ellen az EU és tagállamai különféle szerződésekkel, irányelvekkel és stratégiákkal biztosítják az alapvető jogokat. Az Európai Unió és annak összes tagállama részese a fogyatékossággal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezménynek (angolul: UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities, CRPD). A CRPD szerint a munkához és foglalkoztatáshoz való jog alapvető joga a fogyatékossággal élőknek is (27. cikk). Ez a szerződés szolgál alapul a fogyatékossággal élő személyek jogainak érvényre juttatását szolgáló (2021–2030) stratégia és elődje, a 2010–2020 közötti időszakra szóló európai fogyatékosságügyi stratégia tartalmának kialakításához. Ennek részeként, a szociális jogok európai pillérének 17. alapelve kimondja, hogy a fogyatékos személyeknek joguk van olyan jövedelemtámogatáshoz, amely biztosítja számukra a méltóságteljes életet, olyan szolgáltatásokhoz, amelyek lehetővé teszik számukra, hogy részt vegyenek a munkaerőpiacon és a társadalomban, valamint olyan munkakörnyezethez, amely hozzá van igazítva szükségleteikhez.

Foglalkoztatásuk fontossága egyéni, társadalmi és gazdasági szinten

A diszkrimináció, a társadalmi kirekesztés és a szegénység kockázatának mérsékléséhez fontos a megfelelő munka és jövedelem biztosítása a fogyatékossággal élők számára. Ráadásul gazdasági és társadalmi érdek is a fogyatékossággal élők foglalkoztatása. Nem teherként, hanem kiaknázható lehetőségként érdemes rágondolni, mivel az idősödő társadalmakban – így Európa országaiban is – egyre erősödhet a következő időszakban a munkaerőhiány. Ebből eredően pedig egyre inkább ráirányul a figyelem a munkaerőpiac peremén lévő csoportokra, melyek munkaerő-tartalékait eddig kevésbé aknázták ki: diákok, fiatal munkavállalók, kisgyermeket nevelő szülők, idősebb foglalkoztatotti korosztály és a nyugdíjasok, továbbá a fogyatékossággal élők.

Azáltal, hogy a fogyatékkal élők munkát vállalnak, gazdasági szempontból ők is adófizető állampolgáraivá válnak az országnak, továbbá fogyasztásuk révén is hozzájárulnak a gazdasági növekedéshez. Továbbá egyéni szinten, a saját anyagi helyzetük javulása révén, nem függenek csak a részükre állapotukból adódóan meghatározott szociális ellátásoktól. Az életminőségük is javul ezáltal és az önbecsülésük is nő. Mivel dolgozó, hasznos tagjai a foglalkoztatásuk révén a társada-

lomnak, a társadalmi elfogadás is nő a célcsoport irányában (Nagy et al., 2020).

Jelenthet versenyelőnyt a fogyatékossággal élők foglalkoztatása?

A Harvard Business Review 2023-as egyik tanulmányában foglalkozott a kérdéssel Luisa Alemany és Freek Vermeulen szerzőpáros. Elemzésük szerint számos iparágban innovatív vállalatok bizonyítják, hogy a fogyatékossággal élők munkaerőpiaci bevonása valódi versenyelőnyhöz vezethet, mégpedig négyféleképpen (forrás: Érték Vagy!):

- a fogyatékosság gyakran olyan egyedi tehetségeket biztosít, amelyek révén az emberek jobban teljesítenek bizonyos munkakörökben;
- a fogyatékossággal élő alkalmazottak jelenléte felemeli az egész szervezet kultúráját, ami együttműködésre ösztönöz és növeli a termelékenységet;
- a befogadás hírneve növeli a cég értékállóságát az ügyfelek körében, akik hajlandóbbak lesznek hosszú távú kapcsolatot építeni a céggel;
- a társadalmi felelősségvállalás elismertsége előnyt jelent a cégnek a tőkéért és a tehetségekért folytatott versenyben (különösen az ezredfordulós korosztály számára).

A Motiváció Alapítvány annak érdekében, hogy egy munkáltató, a leendő megváltozott munkaképességű munkavállalókat sikeresen, tartósan foglalkoztassa, az alábbi következtetések végig gondolását ajánlja

Üzleti stratégia és állami érdekek összhangja

Nehéz megítélni a munkáltató rendszerének rugalmasságát, befogadó képességét, illetve azt, hogy az üzleti stratégia mennyiben humánközpontú. Úgy tűnik, hogy erőteljesebb a teljesítményalapú, teljesítmény centrikus gondolkodás, aminek fizikai helyzetükből adódóan a megváltozott munkaképességű emberek nem biztos, hogy meg tudnak felelni. Az állami érdek a teljes foglalkoztatás, és a passzív ellátottak csökkenő száma, viszont nem veszi figyelembe a piaci érdekeket, aminek megfelelően elsősorban a jól teljesítő, teherbíró munkavállalót akarják alkalmazni. A diszharmóniának nem kívánatos – elkerülendő-következménye, hogy a munkaerőpiacon, így akár a *cégnél* is, olyan státusok keletkeznek, amelyekre valójában nincs a hatékony működés szempontjából szükség. Azon kívül, hogy ez nem valódi integráció, a munkavállaló személyiségére és a munkavégzés minőségére is rossz hatással van.

Szinergia az állami, társadalmi és üzleti partnerek között

Mindenképpen javasolt egy széleskörű összefogás a sikeres foglalkoztatás érdekében. Részben az államtól igénybe vehető támogatások miatt, ezen túl a vállalat társadalmi támogatottsága, jobb megítélése, és a termékek versenyképességének megőrzése miatt. Az üzleti partnerek esetében olyan fórum létrehozása is növelné a hatékonyságot, ahol a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatása kapcsán lehetőség van állandó tapasztalat és információ cserére. Hosszútávon költségcsökkentő egymástól, vagy éppen mások hibájából tanulni.

Piaci és társadalmi hasznok

Relatív haszon, hogy a megváltozott munkaképességű emberek helyzetükből és képzetlenségükből adódóan a piacon lévő olcsó munkaerő részét képezik. A csoport foglalkoztatásának hátránya, hogy türelmet és odafigyelést igényelnek, amit nem minden vállalati környezet tud biztosítani. Ha sikeres a beillesztés, és mindkét fél részéről nagyobb a nyereség, mint az alkalmazkodás, akkor tartós foglalkoztatás jöhet létre, ami az adófizető állampolgári lét mellett az adott személy társadalmi részvételét is segíti.

Rengeteg olyan hatás éri a cégeket, amelyek mára már megkerülhetetlenné teszik, hogy a megváltozott munkaképességű mun-

kavállalók foglalkoztatása terén megfogalmazzák a saját elképzeléseiket. Munkaerőhiány, társadalmi elvárás, költségcsökkentés, munkaerő bevonzása és magtartása. Ugyanakkor ez egy összetett terület és sokan nem tudják miként érdemes elindulni a változás útján.

Alkalmas-e a cég megváltozott munkaképességű dolgozók fogadására?

A költségvetési törvény alapján, a Pénzügyminisztérium 2025-ben mintegy 204 Milliárd Ft bevételre számít a rehabilitációs hozzájárulás adóneméből.

Azaz az elmúlt évek befizetési adatain alapuló tervezés szerint 2025-ben várhatóan több, mint 78 ezer MMK munkavállaló (rehabilitációs hozzájárulás terhére történő) foglalkoztatása helyett döntenek az érintett munkaadók a hozzájárulás megfizetése mellett - miközben több ezer MMK és fogyatékos személy vár a megfelelő munkaerő-piaci lehetőségre. Ennek hiányában a munkaadók várhatóan 204 Mrd Ft adót fizetnek majd be az államkasszába a minden érintett számára win-win (előnyös) helyzetet jelentő rehabilitációs foglalkoztatás helyett.

A befogadó munkahely előnyei

A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának általános előnyei

Sok megváltozott munkaképességű ügyfél vár arra, hogy el tudjon helyezkedni. Foglalkoztatásuk komoly és sokféle hozzáadott értéket jelenthet a szervezet egészére nézve.

A megváltozott munkaképességű emberek képesek érdemi, értékteremtő munkát végezni és jó teljesítményt nyújtani egy jól megválasztott munkakörben, valamint a kedvezmények mellett foglalkoztatásuk jóval költséghatékonyabb lehet a munkaadók számára, mint egy nem megváltozott munkaképességű álláskereső személyé.

- pontosabbak,
- megbízhatóbbak,
- szabálykövetőbb hozzáállással bírnak,
- nagyobb belső motiváció hajtja őket, mint a többi munkavállalót.
- a fogyatékos ember a munkáját megbecsüli (mivel nehezen jutott hozzá);
- a fluktuáció lényegesen alacsonyabb köztük;
- a befogadó környezet hatására lojálisabbak a munkahelyükhöz;

- a lehető legtöbbet kívánják kihozni magukból, teljesítésük legmagasabb szintjén dolgoznak (bizonyítási kényszer);
- a hiányzások száma alacsonyabb (félelem a munka elvesztésétől);
- a környezet, a munkavégzés feltételei javulnak (ami a fogyatékos személynek szükséges, az mindenkinek előnyös);
- a fogyatékos személy biztonságos és egészséges munkahelyének kialakítása javítja a többi dolgozó munkavégzési feltételeit is;
- az átgondolt munkafolyamat és annak lépései javítják a termelékenységet;
- szükséges segítőeszközök beszerzésével együtt járhat az új technológiák megismerése és alkalmazása, műszaki változásokat generálhat;
- növekszik a csoport kohézió (egymásra figyelés), növekszik
- a toleráns, másságot elfogadó viselkedés;
- hatással lehet a cég termékeire, jobban odafigyelnek a vevői szükségletek kielégítésére (fogyatékosok igényein keresztül minden fogyasztóéra);
- kedvezően hat a cég megítélésében, ha ismerté válik, hogy befogadó, felvállalja a sokszínűséget;

- a munkahelyi közösségen belül a team munka hatékonysága nő, ha minden dolgozónak meg van a csapaton belüli helye, feladata, fontossága, megbecsülése;
- a munkahelyi értékek, értékrendek előnyős változását eredményezi a sokszínűség;
- lehetőség nyílik különböző díjak által elismertetni a munkahely sokszínűségét (Befogadó Munkahely, Akadálymentes Munkahely, Legjobb munkahely díjak).

Szervezetfejlesztés

Egy egészségkárosodással élő ember alkalmazása olyan pozitív irányú, szervezeti szintű folyamatokat indíthat el, amelyek már rövidtávon pozitív hatással vannak a szervezet egészére.

Ilyen pozitív hatás lehet, hogy:

- a munkavállalók közötti empátia és egymásra való odafigyelés növekszik,
- új problémamegoldó képességek jelennek meg a szervezetnél,
- csökkenhetek a stresszhez és a betegségekhez kapcsolódó költségek,
- a munkahelyi légkör, a munkamorál, sőt a többi dolgozó cég iránti elköteleződése is javul.

Működés optimalizálás

A megváltozott munkaképességű személy munkavállalása feladat ellátási racionalitással bír – a dolgozói létszámnövekedés szervezeti szinten javíthatja a feladatellátást és segítheti a szervezeten belüli munkaerő-hiány megoldását.

A célcsoport által elvégzett feladatok sok esetben tehermentesíthetik a meglévő, speciális kompetenciákkal rendelkező munkavállalókat (pl. adminisztrációs feladatok átvállalása), ami hozzájárulhat a vállalat versenyképességéhez.

- A munkaerő-hiány által okozott munkaerő-felvételi, toborzási nehézségek megoldásában, a munkaerő-szükséglet megfelelő kielégítésében nagy segítséget jelenthet a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatása. Ennek oka, hogy megfelelően megválasztott munkakörök esetében egyértelmű megoldást jelenthet a munkaadók számára a rehabilitációs foglalkoztatás, amit a gazdasági racionalitás mellett minden munkaadónak szükséges felismerni.
- A gazdasági recesszió során a piacról kiszoruló, inaktivitásba menekülő, sérülékeny, halmozottan hátrányos helyzetű célcsoportok munka világába történő tartós visszatérése nélkül a gazdasági versenyhátrányt okozó munkaerő-hiány nem lesz kezelhető a hazai munkaerő-piacon. A foglalkozási rehabilitáció segítsége a megfelelő munkaerő

megtalálásában kulcstényező lehet a hazai munkaerő-piaci lehetőségek optimalizálása érdekében.

MOTIVÁCIÓ
ALAPÍTVÁNY

Hogyan lehetne működő és tartós megoldásokat találni?

A Motiváció Alapítvány segít minden felmerülő kérdésre megtalálni a választ és lépésről lépésre kíséri végig a kiválasztott céget ezen folyamaton.

Munkáltatók számára nyújtott programelemeink

A **Motiváció Alapítvány Foglalkozási rehabilitációs szolgáltatása** az esélyt adó, befogadó munkahelyekért jött létre.

Meggyőződésünk, hogy a kiegyensúlyozott élethez lelki és anyagi értelemben is mindenkinek szüksége van egy jó munkahelyre. Olyanra, ahol elfogadják és megbecsülik, ahol megőrizheti saját személyiségét, egyediségét.

Három területre fókuszálunk

Egyrészt a *munkahely*ekre, mint fizikai és szociális környezetre, másrészt hangsúlyt fektetünk a *munkahelyi közösség*re, és figyelmet fordítunk a *networking*re is, hiszen a cégek nem elszigetelten léteznek.

Ezzel a felépítéssel el tudjuk érni, hogy a programunk komplex, ugyanakkor cégre szabható.

Az együttműködés és a partnerség szintén fontos szempont. Több területen dolgozunk együtt szakértői partnerekkel.

A cél, hogy egy csatornás, de eredményes, és valóban cégre szabható megoldásokat kínáljunk.

MOTIVÁCIÓ
ALAPÍTVÁNY

Elsőként a munkahely vizsgálatát mutatjuk be

Számos olyan körülmény van, amelyet fel kell tárnunk a munkahely elemzése során. Ezek között az alábbi **három** terület ismerete megalapozza a további cselekvéseket és jó alapot nyújt a továbblépéshez.

Vállalati diagnózis készítése

Ennek során a történik a megváltozott munkaképességű munkavállalók számba vétele, és az eddig rejtett megváltozott munkaképességű munkatársak felkutatása cégre szabott kommunikációs tervvel, mellyel elnyerhető a munkatársak bizalma. Eszközként jól használható a „Munkaképességi index".

A diagnózis tartalmaz egy stratégia tervező sablont, amely összegyűjti azokat a tématerületeket, amelyek alapján kérdéseket tehetünk fel a cég jelenlegi gyakorlatával kapcsolatban, és a válaszok segítségével állíthatjuk fel az inkluzív vállalati stratégia alapjait. **Ennek eredményeképpen kapnak egy teljes nyilvántartást a megváltozott munkaképességű munkavállalókról, valamint megalapozott stratégiai tervet a befogadó munkahelyért.** Ehhez erős motiváció az adókedvezmény emelése, illetve a mentorálásra és a megfelelő mun-

kakörülményekre nyújtott bér- és költségtámogatás. A jövőben egyre több lehetőség áll rendelkezésre mind a munkáltatók, mind pedig a munkavállalók számára.

Munkakörnyezet

A munkahely akadálymentességéről teljeskörű felmérést végzünk minden fogyatékosságra vonatkozóan, melynek célja annak megállapítása, hogy a cég mennyiben felel meg az egyenlő esélyű hozzáférés feltételeinek. Ezalatt azt értjük, hogy másokkal azonos alapon biztosított-e a fogyatékos személyek számára a fizikai környezethez, a közlekedéshez, az információhoz és kommunikációhoz, beleértve az információs és kommunikációs technológiákat és rendszereket, valamint más, nyilvánosan hozzáférhető vagy rendelkezésre álló lehetőségekhez és szolgáltatásokhoz való hozzáférést.

Az egyenlő hozzáférést biztosító 176/2005 (IX.2) kormányrendelet 5§ 1 bekezdés bb, bc, bd pontjaiban kerül megfogalmazásra a munkahelyek környezete, építészeti megoldásai lehetővé kell tegyék az egészségkárosodott vagy fogyatékos emberek egészségét nem veszélyeztető, biztonságos munkavégzési feltételeit, az akadálymentes közlekedést, a munkaeszközök, berendezések technológiák igazodjanak a megváltozott munkaképességű munkavállalók egészségi álla-

potához, fogyatékosságához. Az alábbi feltételek megléte biztosítja a komplex fizikai akadálymentesítést. A felmérés, és ennek megfelelően az ott tett megállapítások az alábbi törvényben megfogalmazott szempontokat figyelembe véve lettek elkészítve:

1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról (továbbiakban Fot.) az alábbiakban definiál:

1.§ egyenlő esélyű hozzáférés:

a) a szolgáltatás egyenlő eséllyel hozzáférhető akkor, ha igénybevétele – az igénybe vevő állapotának megfelelő önállósággal – mindenki, különösen a mozgási, látási, hallási, mentális és kommunikációs funkciókban sérült emberek számára akadálymentes, kiszámítható, értelmezhető és érzékelhető,

b) az épület egyenlő eséllyel hozzáférhető, ha mindenki, különösen a mozgási, látási, hallási, mentális és kommunikációs funkciókban sérült emberek számára megközelíthető, a nyilvánosság számára nyitva álló része bejárható, vészhelyzetben biztonsággal elhagyható, valamint az épületben a tárgyak, berendezések mindenki számára rendeltetésszerűen használhatók,

c) az információ egyenlő eséllyel hozzáférhető akkor, ha az mindenki, különösen a mozgási, látási, hallási, mentális és kommunikációs funkciókban sérült emberek számára kiszámítható, értelmezhető és érzékelhető, az ahhoz való hozzájutás pedig az igénybe vevő számára akadálymentes.

A megvalósításhoz, a személyre szabott feltételek meglétéhez felkészült szakemberek állnak rendelkezésre az érdeklődőknek. Fontos, hogy a megoldási javaslatok ne csak szakszerűek, de a lehető legkisebb költséget igénylők legyenek, ezekkel a feltételekkel valósulhat meg leghamarabb a fogyatékos emberek minél nagyobb létszámú jelenléte a munkaerő-piacon.

Munkaköri profilok elemzése

Ebben a fázisban történik a tevékenységek és/vagy munkakörök elemzése abból a szempontból, hogy az adott feladat milyen módon egyeztethető össze egyes megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásával. Ez megkönnyíti a toborzás és a beillesztés sikerét. A profilok megmutatják, hogy mely fogyatékossági/egészségkárosodási csoportokba tartozó személyek számára lehetséges, nem lehetséges, vagy csak korlátozottan lehetséges a feladat ellátása. Az elkészült profilokat a cég önállóan is felhasználhatja a későbbiek-

ben. Ennek köszönhetően részletes munkaköri profilok születnek a körülményekről és a bemeneti követelményekről, melyek előkészítik a szűrést és a kiválasztást. A munkakörelemzés olyan emberierőforrás-menedzsment módszer, amely lehetővé teszi, hogy a szervezet munkaköreiről összegyűjtsük és rendszerezzük az információkat a további HR célokra történő felhasználás érdekében.

A munkakörelemzés az információgyűjtési technikák rendszerezett alkalmazása a szervezet munkaköreinek megismeréséhez. A munkakörelemzés eszközei, módszerei közül a **dokumentumelemzéssel** kezdjük a munkát.

Dokumentumelemzés, információgyűjtés

- munkaköri leírások (munkaidő, munkarend, elszigetelt munkavégzés, utazás, bérezési forma),
- eljárásrendek, belső utasítások leírásai (tűzvédelmi, egészségvédelmi, munkavédelmi, stb),
- teljesítményértékelési dokumentumok,
- továbbképzési tervek, képzési programok anyagai,
- a munkakört érintő tanulmányok (szervezetfejlesztési, átszervezési, munkaszervezési, stb).
- A pl. következő dokumentumokat vizsgálatára kerülhet sor:
- Munkavédelmi Szabályzat,

- Tűzvédelmi Szabályzat,
- Munkavédelmi Kockázatértékelés,
- Munkaidő és elektronikus nyilvántartási Szabályzat,
- Rugalmas munkavégzés Szabályzat,
- Információ utazási költség visszatérítésről,
- Munkakörök általános leírása, sablonja.

A következőkben a személyes jelenlétet igénylő tevékenységek megvalósítása kezdődik:

- megfigyelés
  - közvetlen megfigyelés
  - megfigyelési interjú (beszélgetés)
  - viselkedés megfigyelés
- munkanapló
  - munkanap „fényképezés”
- interjú (strukturált – félig strukturált)
  - munkakört betöltő személy
  - munkatárs-kolléga
  - szakmai irányító
  - csoportos (több, ugyanazon munkakört betöltő személy), irányított beszélgetés.

A szervezet, különböző munkaköreinek vizsgálatára, feltárására, azért van szükség, hogy megállapíthatók és értékelhetők legyenek a munkakört betöltőre ható terhelések, a vele szemben támasztott követelmények mértéke.

A munkakörök vizsgálatának jelentősége a munkaerővel való gazdálkodás (a létszámszükséglet tervezése, toborzás, kiválasztás, felvétel és betanítás,) segítésében, a munkaköri követelmények (képzettség, iskolai végzettség, készségek és tapasztalat) meghatározásában van.

A munkakörelemzés célja, a munkaerővel való gazdálkodás támogatása révén az, hogy választ kapjunk arra, milyen változtatásokat követően lehet ezeket a munkaköröket megváltozott munkaképességű munkavállalókkal betölteni, hogy az illesztés megtörténjen.

A munkakörelemzés során javaslattétel történik a szervezet egyes munkaköreiben történő, különböző okból megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazására, és a munkakörök felmérésére akadálymentesítési szempontok figyelembevételével. A javaslattételben kitérünk az alábbi kérdések részletes megválaszolásra:

- Milyen feladatokat kell ellátni az adott munkakörben?
- Hogyan kapcsolódnak a szervezetben elvégzendő többi feladathoz ezek a feladatok?

- Milyen hatáskörrel látja el a munkakört betöltő a feladatokat?
- Miért kell felelősséget vállalnia a munkakört betöltőnek?
- Milyen munkakörökkel, mi célból és milyen jellegű kapcsolatot kell tartania? Melyek a munkavégzés körülményei és eszközei?
- Milyen ismeretekre, tapasztalatra és kompetenciákra van szüksége a munkakört betöltő személynek azért, hogy a szervezet által elvárt és megfelelőnek tartott szinten el tudja látni feladatait?

Képességek, készségek felmérése

A munkavállaló alkalmassági vizsgálatainál csak azokat a készségeket szabad és kell mérni, ami a munkakör betöltéséhez lényegi információt közölnek. A fogyatékos személyek a legtöbb készség terén az egészségesekhez hasonlóan, egyénileg eltérő és normál szórású eredményeket fognak mutatni. Azonban van néhány olyan speciális készség, amiben nagy valószínűséggel átlag fölötti eredményeket érnek el. Ilyen lehet például a frusztrációs toleranciájuk, a monotónia tűrésük, kitartásuk, szabálykövetésük, megbízhatóságuk, precizitásuk, motivációjuk.

A látássérült személy ugyan nem hall jobban, mint egészséges társai, de az őt ért hangok között kifinomultabb különbségek észlelésére képes. Egy halláskárosult ember a vizuális emlékezet terén fog jobb eredményt elérni, és szinte minden sérültségi csoport esetén ki lehetne emelni további pozitívumokat.

Amennyiben a kiválasztási folyamatot a vállalatnál pszichológus is segíti, akkor ő végez képességvizsgálatot a jelöltnél azokon a területeken, amelyek a munkavégzéshez feltétlenül szükségesek.

Amennyiben azonban nincs pszichológus a segítségünkre, mindenképpen lehetőséget kellene biztosítani a munka kipróbálására. Ezzel mindkét fél bizonyosságot kapna – HR-es, hogy a munkavállaló el tudja-e végezni az adott munkafolyamatot, a felvételiző pedig abban, hogy bebizonyíthatja, mire képes.

Ilyenkor a következőkre lehetne figyelni:

- instrukció megértése - mennyire érti meg a feladatot,
- hogyan fog a megoldáshoz,
- feladatkezdés és befejezés jellegzetességei – magabiztos, megerősítést vár, tétova stb.,
- általános magatartás,

- munkához való attitűd,
- munkavégzés közben – figyelme, tempója, munkamódja,
- mit tesz a felmerülő nehézségekkel szemben – kreatív megoldások, segítségkérés stb.,
- utasítás teljesítése,
- önellenőrzés,
- kritika elfogadása,
- feladattudat stb.

Egy vállalat megítélését pozitívan befolyásolhatja, ha köztudottá válik, hogy nála érvényesül az esélyegyenlőség elve a munkaerő-kiválasztás folyamán.

Az új szemléletű felfogás eredménye, hogy a fogyatékos ember foglalkoztatásának csak az egyén igénye, lehetősége, képessége szabhat határt. A megfelelő feltételek biztosítása esetén a fogyatékos személy a munkakörök széles tárházának betöltésére alkalmas. Ugyanakkor itt kell hangsúlyozni, hogy a megfelelő feltételek – melyek a fogyatékos ember számára szükségesek – az ép emberek számára is kedvezőbb munkakörülményeket teremtenek, mely a kényelem, a komfortfokozat emelkedésével jár.

Különböző fogyatékossági csoportok és a legfontosabb szempontok ismertetése, a velük való bánásmód, segítés eseté***

Összefoglalva: tehát a munkáltatói programunk munkahely modulja 3 lépcsős, melynek minden szintjén szakértő kollégáink, együttműködő partnereinkkel kiegészülve kísérjük végig a kiválasztott céget.

MOTIVÁCIÓ
ALAPÍTVÁNY

A vállalati környezethez hozzátartozik a közösség is, amit a munkavállalók alkotnak

Ahhoz, hogy ezen a téren is változás induljon el, érdemes meghatározni a kulcsszereplőket, ezért célirányosan figyelünk a munkahelyi közösség tagjaira, amit

- a vállalati rehabilitációs mentor felkészítésével,
- vezetői szemléletformáló workshopokkal, munkatársi szemléletformáló programok szervezésével,
- vagy a nem várt helyzetekben hasznos assistance szolgáltatás nyújtásával.

Vállalati rehabilitációs mentor felkészítése

A jogszabály lehetőséget biztosít arra, hogy amennyiben már dolgozik megváltozott munkaképességű munkavállaló a cégnél, a kötelező kvótába mentor munkatárs is elszámolható legyen. A rehabilitációs hozzájárulást fizető munkaadók 2021. óta válthatják ki a fizetési kötelezettséget rehabilitációs mentorok alkalmazásával, amely nemcsak az adóoptimalizálásban segíthet, hanem nagymértékben támogathatja az alkalmazott vagy újonnan felvételre kerülő MMK munkavállalók munkahelyi beilleszkedését és sikeres, értékteremtő munkavégzését. Rehabilitációs hozzájárulást az MKIK GVI kutatása szerint

még mindig nagyon sok munkaadó fizet a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása helyett, miközben alacsony a MMK személyek foglalkoztatása a 10 főnél magasabb létszámot foglalkoztató munkaadók esetében.

Egy 2021. január 1-én életbe lépő jogszabály módosítás (2011. évi CXCI. törvény 22/A. § (2)) alapján a rehabilitációs hozzájárulás kiváltása során az alkalmazott „megváltozott munkaképességű személyekkel egy tekintet alá esik az a személy is, aki – a munkaszerződése szerint – jogszabályban meghatározottak alapján rehabilitációs mentori tevékenységet lát el, és a munkaszerződése szerinti napi munkaideje a 4 órát eléri.

Miért van erre szükség?

Egy felkészült mentor jelentősen javítja a bekerülés és a megtartás esélyeit a megváltozott munkaképességű munkavállalók számára.

Feladatai közé tartozik egyebek mellett: a segítségnyújtás a lemorzsolódás elkerülésében, a munkahelyi környezetbe történő beilleszkedés elősegítése, a betanítás, illetve a munkahelymegtartás segítése.

A mentor továbbá tanácsadási módszerek és eszközök felhasználásával segíti a munkaerő-piaci integrációt és a munkaadók befogadóvá válását a megváltozott munkaképességű személyek iránt.

A foglalkozási rehabilitációs mentori szolgáltatás, tevékenység a következő feladatokat öleli fel egy munkáltatónál:

- szükség szerint a képzésben részesülők benntartásának segítése, a lemorzsolódás elkerülése, a munkahelyi környezetbe történő beilleszkedés elősegítése, a betanítás, a munkahelymegtartás segítése, az utánkövetés, valamint az egyéni rehabilitációt támogató, segítő szolgáltatások szervezése, az életvitelt, munkavállalást segítő eszközök hozzáférésének szervezése a mentor által,
- egyéb tanácsadási módszerek és eszközök felhasználásával segíti a mentor a munkaerő-piaci integrációt és a munkaadók befogadóvá válását a megváltozott munkaképességű személyek iránt,
- egyéb a munkáltató által meghatározott, a megváltozott munkaképességű, fogyatékos, sajátos nevelési igényű fiatal beilleszkedését, munkahelyének megtartását segítő feladatokat.
- A jogszabályi rendelkezések szerint a mentornak az alábbi képesítési előírások valamelyikének kell megfelelnie: Az egyetemi vagy főiskolai szintű végzettséggel, államilag elismert felsőfokú végzettséggel, illetve a többciklusú képzési rendszernek megfelelően alapfokozattal vagy mesterfokozattal rendelkező személy akkor foglalkoztatható re-

habilitációs mentorként, ha a következőkben meghatározott, valamint ezekkel egyenértékű képesítési előírásoknak megfelel:

- A foglalkozási rehabilitációs mentori szolgáltatás (tevékenység) gyakorlásához előírt végzettség: bölcsészettudományi, társadalomtudományi, közgazdaság-tudományi, orvostudományi, egészségtudományi, állam- és jogtudományi, közigazgatás-tudományi karon szerzett végzettség vagy tanítói/tanári/gyógypedagógiai végzettség, munkavállalási tanácsadó, munkaügyi kapcsolatok szaktanácsadó, személyügyi szervező, gyógypedagógiai rehabilitációs konzultáns, mentálhigiénés szakember, foglakozási rehabilitációs szaktanácsadó végzettség, foglalkozási rehabilitációs humán és műszaki szaktanácsadó, rehabilitációs szakmérnök.

Összefoglalva:

A rehabilitációs mentor alkalmazása során olyan feladatokat érdemes a munkaadónak a mentor számára (bizonyíthatóan) előírnia, amely során a jogszabályban felsoroltak mellett megvalósul:

munkahelyi környezetbe történő beilleszkedés elősegítése, a betanítás, a munkahelymegtartás segítése, egyéb, az MMK személy beilleszkedését, munkahelyének megtartását segítő tevékenység.

A felkészítés során mind az adminisztratív, szabályozási, mind a támogatói ismeretek elsajátítására hangsúlyt fektetünk. Mindeközben a résztvevők élményekhez is jutnak és bővülnek a kompetenciáik, amellyel a szerepüket sikeresen be tudják tölteni

Assistance szolgáltatás

Mindig adódhatnak nem várt helyzetek, vagy a munkáltató dönthet úgy is, hogy nem kívánja a saját kapacitását speciális kérdések megoldására fordítani. Assistance szolgáltatásunk remek megoldás ebben a helyzetben.

Ilyen esetek lehetnek:

- Megváltozott munkaképességű munkavállaló státuszának, dokumentumainak értelmezése.
- Az érintett munkatársak nyilvántartásának kialakítása során felmerülő kérdések.
- Információnyújtás akadálymentes interjú szervezéséhez.
- Részvétel megváltozott munkaképességű munkavállaló interjúztatásában, döntéstámogatás.
- Foglalkozásegészségügyi szolgáltatóval való együttműködés támogatása.
- Támogatás munkatársak megváltozott munkaképességű státuszának megszerzésében.

Az assistance szolgáltatás a rehabilitációs mentor képzésen résztvevők számára automatikusan hozzáférhető.

Szemléletformáló workshopok

Alapismeretek a megváltozott munkaképességről

- Szemléletformáló tréning vezetőknek
- Szemléletformáló tréning munkatársaknak
- Beilleszkedést elősegítő, integráló-szemléletformáló tréning megváltozott munkaképességű és hátrányos helyzetű munkavállalók részére
- Integrációt elősegítő, együttműködést fejlesztő csapatépítő tréning

A workshop komplex módon felöleli a vállalati szféra rétegeinek szemléletformálását: nemcsak a vezetők, hanem a meglévő és leendő munkatársak is szerepet kapnak az integrációs folyamatban.

Vezetői szemléletformáló workshop

A vezetők elköteleződésének növelésére workshopot szervezünk változó helyszíneken.

A workshopot akár vállalaton belül, vagy kívül is megszervezzük, amennyiben ilyen kérés érkezik. A workshopon való részvétel hasznos a vezetők motivációjának és motiváló erejének növelése szempontjából, ami hatással van a befogadó szemlélet megerősödésére. A workshopokon résztvevők olyan alapismereteket szereznek, amelyek nemcsak rálátást adnak a

megváltozott munkaképességű munkatársakra, a velük való együttműködésre, de fejleszti a szociális és együttműködési kompetenciákat. Az elméleti ismeretek mellett olyan gyakorlati kompetenciákat is elsajátíthatnak, amelyek fejlesztik az érzékenységet, az érzelmi intelligenciát, segítenek ráhangolódni másokra, javítják a megértés fokát és így az emberi kapcsolatokat. Munkahelyi eredménye az együttműködési képesség magasabb szintre emelése, s a kívülállók integrálása a szervezetbe.

A workshop moduljai:

- Alapismeretek a megváltozott munkaképességről
- Szemléletformáló tréning vezetőknek

A workshop komplex módon felöleli a vállalati szféra rétegeinek szemléletformálását: nemcsak a vezetők, hanem a meglévő és leendő munkatársak is szerepet kapnak az integrációs folyamatban.

Diszkrimináció megelőzése és munkaközösség kialakítása:

- Hogyan lehet a munkahelyi esélyegyenlőséget elősegíteni? Hogyan működik a hátrányos helyzetű kollégákat alkalmazó és a szervezeti felelősségvállalást fontosnak tartó csapat?

Megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatása – követelmények és támogatások

- Milyen jogi kereteknek kell megfelelni és milyen támogatásokat lehet igénybe venni a megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatásához?

Gyakorlati példák és szemléletformálás

- Életből vett és jól működő gyakorlati példákon keresztül lehetőség van az szemléletformálás és az integráció technikáinak elsajátítására.

Rehabilitációs hozzájárulás és jogszabályi változások

- A 2025-ös változások, különösen a rehabilitációs hozzájárulás növekedése, melyet a 25 fő feletti vállalatoknak kell fizetni, és az esélyegyenlőségi jogszabályok változása.

Támogatott munkaerő-piaci programok és célzott képzések

- Hogyan lehet támogatni a megváltozott munkaképességű dolgozókat, és milyen programok állnak rendelkezésre a támogatásukra?

CSR és Társadalmi Felelősségvállalás

- Hogyan illeszthető be a hátrányos helyzetűek segítése a vállalati társadalmi felelősségvállalás keretébe?

Kiemelkedő célcsoportként az szemléletformálás azoknak a HR-es munkatársaknak, belső trénereknek adunk többlet tudást, akik szívügyüknek tekintik a társadalmi felelősségvállalást, az emberek fejlesztését. A workshopok olyan gyakorlati elemeket tartalmaznak, amelyek már másnap alkalmazhatók, így az eredményeket azonnal érezni lehet a mindennapi munkában. Emellett kiemelten fontos, hogy a vezetők gondolkodásmódját alakítsuk, hogy hitelesen képviseljék a szervezet értékeit, és új nézőpontból közelítsenek a kihívásokhoz.

A megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatásával és a jogszabályi változások figyelembevételével javíthatjuk a munkahelyi kultúrát és pénzt takaríthatunk meg.

Munkatársi szemléletformáló programok

A munkavállalók jólléte olyan kérdéskör, amivel a munkáltatónak jól felfogott érdeke és erkölcsi kötelessége is törődni. A magyar nyelvben a jólét és a jóllét között egyetlen betű a különbség, ám a két szó jelentése merőben eltér. Míg előbbinél az anyagi javakról van szó, utóbbi jóval összetettebb, a fizikai, mentális és érzelmi egészség állapotára utal.

A munkavállalói jóllét fokozásából az egész szervezet profitál. Amennyiben valaki jól érzi magát a bőrében, pozitívan vélekedik a munkájáról, lehetőséget lát a személyes fejlődésre és jut elegendő ideje a feltöltődésre, szocializációra is, jobban teljesít a munkahelyén, elkötelezettebb, kevesebbet van betegszabadságon. A felmerülő nehézségekkel is nyugodtabban, magabiztosabban küzd meg. Az szemléletformáló programjaink célja, hogy a munkahelyi közösségek megfelelő ismeretek birtokában, előítéletek nélkül legyenek képesek befogadni a megváltozott munkaképességű munkavállalókat. Ehhez a munkatársakat tudáshoz és élményekhez juttatjuk az egyes egyedi szükségletű munkavállalói csoportok megismerésén keresztül. A programokba élményalapú, kreatív megoldásokkal segítjük az ismeretek átadását. Ezáltal csökkenhet a sztereotip gondolkodás, erősödhet a nyílt, célravezető kommunikáció, a nemvárt konfliktusok és a kudarcok elkerülése.

Az szemléletformáló tréningek célzottan, tervezetten és közvetlen módon hatnak az emberek személyiségére, így attitűdjükre is.

Az szemléletformálást ún. “tapasztalati szakértők”, vagyis fogyatékossággal élő vagy más marginalizált helyzetben érintettek részvételével tartják a trénerek.

A program két legfontosabb jellemzője:

- hogy a résztvevők saját élményeik által élhetik át a sérült emberek akadályozottságának fizikai és lelki folyamatait,
- a sérültek mentorként vesznek részt a programban, így olyan területen kalauzolják az ép résztvevőket, ahol ők kevésbé mozognak biztonságosan. Ez a helyzet segít megszüntetni azt a sztereotípiát, miszerint mindig csak a sérült emberek szorulnak segítségre.

A tréningek során kialakított személyes kapcsolatok megváltoztathatják, pozitív irányba terelhetik a résztvevők hozzáállását a fogyatékkal élő emberekhez. Ez a tapasztalat pedig nem pótolható elméleti oktatással, hiszen a katarzisélmény hatása maradandóbb, mint egy előadás szavai. A tréningek során az érzékenyített emberek szabadon beszélgethetnek sérült társaikkal, feltehetik a kérdéseiket, melyekre a tapasztalati szakértők őszinte választ adnak.

A tréning leghangsúlyosabb része az, melyekben valódi élethelyzetekben élhetik át a résztvevők a fogyatékkal élők nehézségeit (szemtakaróval, fehér bottal közlekednek, vakon gépelnek, kerekesszékkel szlalomoznak egy pályán stb.) egy-egy fogyatékosságot bemutató tréning részben.

Zárásként ismét egy beszélgetés, egy tapasztalat- és élménymegosztás.

A tréning várható hatásai között megjelenik a pozitív szemléletváltozás, a kirekesztő attitűd csökkenése és a befogadó attitűd erősödése a résztvevőkben.

A munkáltatói programunk tehát célirányosan figyel a munkahelyi közösség egyes csoportjaira annak érdekében, hogy a felkészülés a lehető legjobban hasznosulhasson. Szakértő kollégáink, együttműködő partnereinkkel kiegészülve kísérik végig munkavállalóit a folyamaton, az egyedi igényeket figyelembe véve.

MOTIVÁCIÓ
ALAPÍTVÁNY

A Motiváció Alapítvány szolgáltatásainak rövid bemutatása

Alapítványunk 1991-ben alakult és szolgáltatásait az alapító okirat szerinti célcsoport igényeihez igazodva hozta létre és fejlesztette, és működteti immár több mint 30 éve.

Motiváció Alapítvány akadálymentes környezetért programja

Az akadálymentesség Európai Eszméje alapelvként fogalmazza meg a szükségletekhez igazodó egyetemes tervezést. A különböző szükségletű emberek igényeihez, egyéni szükségleteihez igazított környezet lehetővé teszi az önrendelkező életvitelt. Az egyén közvetlen környezete lehetővé teszi a másokkal való kapcsolatot, akár az otthonában, a munkahelyén és az iskolában. A megfelelően kialakított közvetlen környezet számos előnnyel jár, mert csökkenti a fogyatékossággal élő személy kiszolgáltatottságát, de növelheti a tudatos, tervezhető mindennapokat. Az Alapítvány akadálymentes környezet megvalósítását segítő szolgáltatása biztosítja mindezen feltételeket. A személyes szükségletek megismerése által lehetővé válik a legkedvezőbb megoldás kialakítása.

Az Alapítvány a helyszín és az igény személyes megismerésével segíti a megoldást tanácsadás formájában. Az igény-

bejelentés történhet telefonon, e-mailben, vagy személyesen közösen egyeztetett időpontban. A tanácsadás, javaslattétel magánszemélyek számára térítésmentesen biztosított.

A Motiváció Alapítvány jogi szolgáltatása

A szolgáltatás célcsoportja: fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek,

fogyatékos gyermeket nevelő szülők, megváltozott munkaképességű és fogyatékos emberek foglalkoztatását végző, vagy tervező munkáltatók.

A szolgáltatás tartalma:

- tanácsadás szociális jogi és munkajogi kérdésekben magánszemélyeknek, segítségnyújtás okiratszerkesztésben szociális jogi területen (fellebbezés stb.),
- tájékoztatás munkáltatók részére a megváltozott munkaképességű és fogyatékos munkavállalók foglalkoztatásának jogi szabályairól

Fenti szolgáltatásaink ingyenesen vehetőek igénybe magánszemélyek számára. A szolgáltatás igénybe vehető telefonon vagy e-mailben.

Ha a probléma jellege szükségessé teszi, személyes konzultációra is lehetőség van előre egyeztetett időpontban.

Motiváció Alapítvány Foglalkozási Rehabilitációs Szolgáltatása

A szolgáltatásokat meghatározott ***komplex munkaerő-piaci (KMP) sztenderd*** szerint nyújtjuk ügyfeleinknek:

- Kapcsolatfelvétel, ügyfelek felkutatása: kapcsolati hálónk igénybevételével, a nyilvánosság bevonásával szóróanyagok, hirdetések és egyéb fórumokon keresztül (állásbörze, konferenciák, családsegítők stb.),

A szolgáltatást igénybe venni kívánó ügyfelekkel időpont egyeztetés személyesen, telefonon, levélben, e-mailben,

- Ügyfelek személyes fogadása,
- Igény- és szükségletfelmérés, az ügyfél pszichológiai állapotának, képességeinek, készségeinek, adottságainak felmérése, megismerése a munkavállalás szempontjait figyelembe véve, szolgáltatási szerződés kötése,
- Tanácsadás, mely során az ügyfelek felkészítése zajlik a munkavállalásra komplex, a helyi igényekhez igazodó és személyre szabott szolgáltatásokkal, mely magába foglalja a konkrét munkaerő-piaci szolgáltatásokat (a 30/2000-es GM rendelet figyelembevételével):
  - munkaerő-piaci és foglalkoztatás-információs tanácsadás,
  - munka, pálya-álláskeresési, pszichológiai tanácsadás,
  - célcsoport állapotához igazodó egyéb kiegészítő szol-

gáltatások nyújtása (jelnyelvi tolmács, személyi segítés, szállítás),

- Fejlesztési terv készítése és megvalósítása (foglalkoztatási, pszicho-szociális szolgáltatások, jogi tanácsadás, munkavállalásra felkészítő tréningek stb.),
- Kapcsolatfelvétel a munkaadókkal - folyamatos kapcsolattartás, munkaajánlatok felkutatása, a munkáltatók tájékoztatása a fogyatékos és megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásával összefüggő lehetőségekről, hatályos jogszabályokról, támogatási lehetőségekről,
- Munkaközvetítés, elhelyezés,
- Utókövetés – az elhelyezést követően a hosszú távú munkahelymegtartás érdekében egy éven keresztül rendszeres kapcsolattartás az ügyféllel és a munkáltatóval egyaránt.

A szolgáltatás igénybevételének lehetősége a következő célcsoportok felkutatása és toborzása a munkaerőpiacra helyezésük érdekében:

- nyugdíjas korúak,
- fogyatékos gyermeket nevelő szülők,
- pályakezdő, 30 év alatti fogyatékos fiatalok.

A felkutatott célcsoportokkal történő módszertani tevékenység:

- igényeik felmérése a munkaerőpiaccal kapcsolatban,
- felmérés készítése kérdőívvel és interjúkkal,

- a Motiváció Alapítvány szolgáltatásairól tájékoztatók tartása,
- információ átadó napok havi rendszerességgel, egyéni, munkaerő-piaci konzultációk havi rendszerességgel

Motiváció Alapítvány Támogató Szolgálata

A szolgáltatás célja a fogyatékos személy szükségleteinek kielégítése, önálló életvitelének támogatása. A szolgáltatás a fogyatékos személy szükségleteinek, egyéni állapotának, igényeknek és elvárásainak megfelelő, speciális módszerekre és eszközökre épülő kielégítését végzi. A szolgáltatás további célja, hogy a rendelkezésre álló erőforrások felhasználása hatékonyabbá váljon, azonos erőfeszítés mellett az igénybe vevő szükségleteinek jobb kielégítését érje el, vagy az adott életminőség fenntartásáért kevesebb erőfeszítésre legyen szükség. Az önálló életvitel teljessége kiterjed mind a személyes térre (lakókörnyezet), mind a közösségi élet színhelyeire (lakókörnyezeten kívüli terek, közszolgáltatások). A szolgáltatás révén a fogyatékos személy hozzájut az önálló életviteléhez szükséges segítő tevékenységekhez, illetve a szolgáltatás révén képes kapcsolatot teremteni más szolgáltatásokkal, s a szolgáltatás révén azokat önállóan igénybe venni.

- Támogató szolgálati tevékenységek összehangolása a fogyatékos célcsoport minél jobb minőségi ellátása céljából (személyi segítés-szállítás esetében)
- Gyakorlati terephelyszín biztosítása igény szerint
- Szakmai műhelyekről értesítés és a részvétel biztosítása
- Szakmai tanácsadás
- Egyéb információ csere, tájékoztatás

E fentiekben felsorolt és röviden bemutatott szolgáltatások működtetése során felhalmozódott és folyamatosan fejlesztett tudással képesek vagyunk olyan ismeretek átadásra, ami a fogyatékossággal élő emberek foglalkoztatásával kapcsolatban jelentős segítséget tud nyújtani olyan cégek, munkáltatók számára, akik képesek és akarnak a megváltozott munkaképességű embereket sikeresen foglalkoztatni.

„A munkahelyi inkluzivitás nem csupán egy fogalom, hanem a vállalkozások sikeres működésének egyik alappillére, különösen napjaink egyre sokszínűbb és globalizáltabb világában. A befogadó környezet nemcsak a tehetségek vonzásában és megtartásában segít, de felszabadítja a dolgozók kreativitását és elkötelezettségét, miközben erősíti a csapatmunka erejét.”

Forrás: https://behaviour.hu/