
TOP-6.8.2-16-MI1-2016-00001 MISKOLC
MEGYEI JOGÚ VÁROS FOGLALKOZTATÁSI
PAKTUM PROGRAMJA-
„MUNKAHELYI BEILLESZKEDÉST TÁMOGATÓ
MODELL-PROGRAM KIDOLGOZÁSA SPECIÁLIS
IGÉNYŰ MUNKAVÁLLALÓK SZÁMÁRA”

BEILLESZTÉSI SEGÉDLET

Készítette: INNOBOND Tanácsadó és Szolgáltató Kft.

2021. október

Tartalom

I. Bevezető.....	3
II. Alapfogalmak	3
III. Támogatások, adókedvezmények	5
IV. A foglalkoztatás előnyei.....	7
V. A beillesztés lépései.....	9
5.1 Felkészülés megváltozott munkaképességű munkavállalók fogadására, alkalmazására	10
5.2 Érzékenyítés.....	16
5.3 Munkahelyi beillesztési stratégia és folyamat.....	21
5.4 Akadálymentesítés	24
5.5 Rehabilitációs mentor	25
VI. Felhasznált irodalom	30
VII. Mellékletek.....	31
1. számú melléklet - Megváltozott munkaképességű munkavállaló felmérésének adatlap sablonja..	31
2. számú melléklet – Egyéni munkavállalási terv sablon	37
3. számú melléklet – Munkáltatói profil adatlap sablon	38
4. számú melléklet – Munkakör főbb paramétereit bemutató sablon.....	39
5. számú melléklet – Személyes rehabilitációs terv sablon	43
6. számú melléklet – Munkafolyamat napló sablon	47
7. számú melléklet – Rehabilitációs mentor napló mintasablon	48

I. Bevezető

A magyar munkaerőpiacon az egyre égetőbb szakemberhiányból fakadó működési nehézségek a munkaadókat arra kényszerítik, hogy humánerőforrás politikájukat átgondolva minél szélesebb körből toborozzanak potenciális munkavállalókat. Magyarországon a megváltozott munkaképességűek közel 35 százaléka dolgozik jelenleg is, azonban az Európai Unió átlag 50 százalék, azaz a magyarországi megváltozott munkaképességűek csoportja jelentős tartalékot jelenthet a magyar munkaerőpiacon a jövőre nézve. Ugyanakkor a munkáltatók jelentős része számára nehézséget okoz egy-egy speciális munkavállaló munkahelyi beillesztése, éppen ezért nem élnek ezzel a lehetőséggel annak ellenére, hogy jó példák sora bizonyítja, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók megállják a helyüket a munkaerőpiacon, sőt képesek felvenni a versenyt ép társaikkal is.

Azonban fontos, hogy – éppen speciális igényükből kifolyólag – egy megváltozott munkaképességű munkavállaló munkahelyi beillesztése nem valósítható meg a hagyományos keretek között. Az egyes folyamatok gondos megtervezése, személyre szabása és mindezek alapos megvalósítása szükséges ahhoz, hogy egy megváltozott munkaképességű munkavállaló sikeresen beilleszkedjen munkahelyére és ezáltal mindkét fél (munkaadó és munkavállaló) számára egyaránt értékteremtő munkát tudjon végezni.

Egy ilyen munkaerőpiaci integrációs folyamat első lépése a munkaadók tájékoztatása, a beillesztési folyamat bemutatása, a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásával járó előnyök és kötelezettségek ismertetése. Jelen beillesztési segédlet célja az, hogy a munkaadók számára részletes tájékoztatást nyújtson a speciális igényű munkavállalók munkahelyi beilleszkedéséről foglalkoztatásáról.

A dokumentum első része tisztázza a területtel kapcsolatos alapvető fogalmakat, bemutatja a különböző támogatásokat és adókedvezményeket, a munkavállalók beillesztésének lépéseit, valamint az egyes folyamatok mellé segédleteket, dokumentum-mintákat és folyamatleírásokat biztosít, annak érdekében, hogy sikeres és eredményes munkahelyi integráció valósuljon meg.

II. Alapfogalmak

Akkreditált foglalkoztatás: A foglalkoztatási rehabilitáció színtere. A munkaadónál a 327/2012 Korm. rendelet alapján lefolytatott akkreditációs eljárás keretében történő foglalkoztatás. Sikeres akkreditációs eljárás eredményeképp a munkaadó rehabilitációs akkreditációs tanúsítványt szerez, amellyel jogosulttá válik a rehabilitációs foglalkoztatásra, és az ennek keretében igényelhető bértámogatásra.

Akkreditált telephely: az akkreditált munkáltatónak a 327/2012 Korm. rendelet szabályai szerint lefolytatott akkreditációs eljárás alapján kiadott rehabilitációs akkreditációs tanúsítvánnyal rendelkező azon székhelye, telephelye, illetve fióktelepe, ahol a rehabilitációs foglalkoztatás történik.

Egészségkárosodott személy: Azon személy, akinek különböző fiziológiai, fizikai funkciói hosszabb-rövidebb ideig rendellenesen működnek és ezért állandóan, vagy időszakosan orvosi ellátásra szorulnak a rendellenesség gyógyítása, javítása vagy szinten tartása érdekében. Ide tartozik minden olyan betegség, amelyik egészségügyi eszközökkel tökéletesen meg nem gyógyítható.

Fogyatékossgal élő személy: Olyan ember, akinek valamilyen veleszületett, vagy szerzett, végleges, azaz az egész életére kiható testi, értelmi, érzékszervi, kommunikációs vagy pszicho-szociális károsodása, korlátozottsága van, amely akadályozza a társadalmi részvétel aktív gyakorlásában, és mindezek kompenzálása speciális segédeszközök, környezetet, vagy egy segítő személyt igényel. Fogyatékos személynek minősülnek a mozgás-, látás-, hallás-, az értelmi és a halmozottan sérült emberek, az autizmus spektrumzavarral és a pszichoszociális fogyatékossgal élők.

Komplex minősítés: A komplex minősítés célja a megváltozott munkaképességű emberek ellátását igénylő személyek egészségi állapotának, önellátási képességének, illetve rehabilitálhatóságának orvosi, foglalkoztatási és szociális szempontú vizsgálata. Ennek során megállapítják a kérelmező egészségi állapotát, rehabilitálhatóságát, valamint meghatározzák a rehabilitációhoz szükséges időtartamot. A minősítés során a szakértői bizottság véleményt alkot a kérelmező egészségi állapotáról és megfogalmazza az ebből származó kizáró és korlátozó tényezőket, feltárják munkaerőpiaci helyzetét, foglalkoztatási előzményeit, adottságait és korlátait.

Megváltozott munkaképességű személy: azon egészségkárosodott, vagy valamilyen fogyatékossgal élő személy, aki magát álláskeresőnek tekinti, vagy foglalkoztatása jelenleg akkreditált foglalkoztatónál valósul meg és szeretne a nyílt munkaerőpiacra belépni. Két fontos csoportjuk különíthető el: a fogyatékos és az egészségkárosodott embereké.

2021. január 1-jétől megváltozott munkaképességűnek tekinthető a 23. életévének betöltése szerinti naptári évben az a személy, aki

a) köznevelési intézményben - a nemzeti köznevelésről szóló törvény szerint megállapított - sajátos nevelési igényű gyermek vagy

b) felsőoktatási intézményben - a nemzeti felsőoktatásról szóló törvény szerint megállapított - fogyatékossgal élő hallgató.

Rehabilitációs foglalkoztatás: a megváltozott munkaképességű munkavállaló *tranzit* vagy *tartós* foglalkoztatása.

Tartós foglalkoztatás: a megváltozott munkaképességű munkavállaló munkakészségének, egészségi állapotának, testi és szellemi képességeinek termelő, szolgáltató tevékenység biztosítása mellett, védett körülmények között, munkaviszony keretében történő megőrzése, fejlesztése.

Tranzit foglalkoztatás: a rehabilitálható megváltozott munkaképességű munkavállaló védett körülmények között, termelő, szolgáltató tevékenység végzése keretében történő felkészítése a nyílt munkaerő-piacon történő foglalkoztatásra, amennyiben életkora alapján a kérelem benyújtásáig vagy a felülvizsgálat időpontjában az öregségi nyugdíjkorhatár betöltéséig hátralevő időtartam az 5 évet meghaladja.

Védett foglalkoztatás: A védett foglalkoztatás olyan foglalkoztatási forma, melynek keretében a munkakörülmények és a munkafeltételek igazodnak a munkavállalók egészségkárosodásából, vagy fogyatékossgából eredő foglalkoztatási szükségleteihez, és a foglalkoztatottak legalább 30 százaléka megváltozott munkaképességű személy.

III. Támogatások, adókedvezmények

A megváltozott munkaképességű személyek egészségi állapotuktól függően rehabilitációs vagy rokkantsági ellátásban részesülhetnek, ugyanakkor a foglalkoztatásuk a munkaadók számára is különböző előnyökkel és támogatásokkal járhat. A támogatások három csoportra oszthatók. Egyrészt adókedvezmények formájában vehetők igénybe, másrészt akkreditált foglalkoztatóként bér- és járulék, valamint többletköltség támogatásként realizálható a munkaadónál. Mindezekon túl időszakosan elérhetőek a megváltozott munkaképességű munkavállalók európai uniós, vagy hazai finanszírozású bértámogatásai is.

Adókedvezmény	Akkreditált foglalkoztatás	Időszakos támogatások
<ul style="list-style-type: none">•rehabilitációs hozzájárulás alóli mentesség•szociális hozzájárulási adókedvezmény•szakképzési hozzájárulási kedvezmény	<ul style="list-style-type: none">•bér- és járuléktámogatás•többletköltség támogatás•rehabilitációs mentor bér- és járuléktámogatása	<ul style="list-style-type: none">•EU-s bértámogatások•hazai finanszírozású támogatások

Adókedvezmények

Rehabilitációs hozzájárulás alóli mentesség

A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatási rehabilitációjának elősegítése érdekében a munkaadók rehabilitációs hozzájárulás fizetésére kötelesek, ha az általuk foglalkoztatottak létszáma a 25 főt meghaladja és az általuk foglalkoztatott megváltozott munkaképességű személyek száma nem éri el a létszám 5 százalékát, mint kötelező foglalkoztatási szintet.

A rehabilitációs hozzájárulás mértéke a tárgyév első napján megállapított alpbér kötelező legkisebb összegének kilencszerese/fő/év, 2021-ben $167\,400 \times 9 = 1\,506$ ezer Ft / fő/év. Éves összege a kötelező foglalkoztatási szintből hiányzó létszám és a rehabilitációs hozzájárulás szorzata.

A kötelező foglalkoztatási szint teljesítésével, azaz a megváltozott munkaképességű munkavállalók megfelelő számban történő foglalkoztatásával a munkáltatónak nem áll fenn a rehabilitációs hozzájárulás befizetésének kötelezettsége.

Szociális hozzájárulási adókedvezmény

Szociális hozzájárulási adókedvezmény keretében a munkaadó szociális hozzájárulási adókedvezményt vehet igénybe a megváltozott munkaképességű személynek az adófizetési kötelezettséget eredményező munkaviszonyára tekintettel. Az érintett munkavállaló munkabéréhez kapcsolódóan a munkáltató által fizetendő adót érintő kedvezmény mértéke 2020.07.01-től az adó alapjának megállapításánál figyelembe vett, a munkavállalót terhelő

közterhekkal és más levonásokkal nem csökkentett (bruttó) munkabér 15,5%-a – de a kedvezmény összege nem haladhatja meg a minimálbér kétszeresének 15,5 %-át.

Amennyiben a munkáltató érvényesíti a szociális hozzájárulási kedvezményt, abban az esetben a **szakképzési hozzájárulást sem kell megfizetnie.**

A különböző adókedvezmények az adózási szabályok figyelembevételével érvényesíthetők.

Akkreditált foglalkoztatással járó támogatások

Az akkreditált foglalkoztatás különböző formáitól és feltételeitől függően a megváltozott munkaképességű munkavállalók bérének és járulékainak 75-100 százaléka igényelhető támogatás formájában. Ezen túl minden olyan többletköltség elszámolható, amely a munkavállaló megváltozott munkaképességéből fakad.

Fontos, hogy az akkreditált foglalkoztatás megkezdéséhez rehabilitációs akkreditációs eljárás lefolytatása szükséges. Ezt az eljárást a helyileg illetékes járási kormányhivatalnál szükséges kezdeményezni, ahogy a különböző támogatások igénylését is a későbbiekben. A támogatás megítélésének eredményeképp a hatóság megállapodást köt a munkaadóval, ez az alapja a támogatás folyósításának.

Akkreditált foglalkoztatóként a rehabilitációs mentor bére és járulékai is elszámolhatóak támogatás keretében. **Rehabilitációs mentor munkakörben már meglévő munkavállaló is alkalmazható.**¹

Időszakos támogatások

A Magyar Állam és az Európai Unió által finanszírozott különböző programok keretében igényelhető a megváltozott munkaképességű munkavállalók számára bér- és járuléktámogatás. A támogatás mértéke és feltételei programonként egyedileg kerülnek meghatározásra, ennél fogva részletes feltételek bemutatására itt nincs mód.

A különböző támogatási programok a helyi járási kormányhivatalok foglalkoztatási osztályain érhetőek el.

¹ A rehabilitációs mentorról kapcsolatos képesítési előírásokat az 5.5 alfejezet tartalmazza.

IV. A foglalkoztatás előnyei

A célcsoport jellemzői

A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása a munkáltatók számára több szempontból is hasznos. A profitorientált, vagy nonprofit vállalkozások természetesen elsősorban a gazdasági racionalitást veszik figyelembe. Ebben a vonatkozásban fontos érv, hogy az említett csoportba tartozó munkavállalók foglalkoztatásával a cégek a kapott kedvezmények segítségével csökkenthetik kiadásait, valamint további támogatásokat vehetnek igénybe, mindezek következtében pedig magasabb profitot realizálhatnak. Ide tartozik a rehabilitációs hozzájárulás fizetési kötelezettség kiváltása, a különböző járulékkedvezmények, támogatások, valamint az aktuális pályázati források.

A társadalom szempontjából fontos, hogy a szociális kiadások csökkenjenek, ha az addig passzív, eltartott megváltozott munkaképességű személy elhelyezkedik és adófizetővé, önellátóvá válik. Mindez ösztönzi a társadalmi kohézió erősödését, a nem megváltozott munkaképességű állampolgárok elfogadóbbá válnak, ha tapasztalják, hogy a hátrányos helyzetű emberek is képesek a munkavállalásra.

A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának **további előnyei** az őket foglalkoztató munkáltatók, valamint az erre irányuló kutatások tapasztalatai alapján a következők:

- a megváltozott munkaképességű emberek jelentős része **nagyobb motivációval** keres munkát, mint egészséges társaik, motiváltságukat bizonyítja, hogy élen járnak a ledolgozott napok számában is,
- az egészségi problémákkal küzdő embereknek **örömet, kihívást jelent a munka**, ezért sok esetben figyelmesebben, **gondosabban, pontosabban végzik** azt;
- kevesebbszer váltanak munkahelyet, ha képességeiknek, tudásuknak megfelelő munkatevékenységet végeznek, ezáltal a cég iránt elkötelezett, **lojális munkaerő** válik belőlük, emiatt csökkenhet a fluktuáció;
- munkáltatók számoltak be pozitív tapasztalatként arról is, hogy megváltozott munkaképességű dolgozóik az egészséges emberek által **kevésbé megbecsült munkafeladatokat is sokra értékelik**, abban értelmet találnak, közülük sokan az egyszerű, monoton feladatok igényes elvégzésére is motiváltak, monotoniatúrésük jellemzően nagyobb, mint a többi dolgozóé, mindezek minőségbiztosítási szempontból is fontos érvek a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása mellett;
- **szabálykövetők**, szigorúan betartják a munkahelyi, munkavédelmi előírásokat;
- kevesebb munkahelyi balesetet okoznak, **megbízhatóságuk nem marad el a többi kollégáétól**;
- képességeiknek megfelelő munkakörben, alapos felkészítés és betanítás után **termelékenységük ugyanakkora**, mint a nem megváltozott munkaképességű társaiké;
- a megváltozott munkaképességű munkavállaló **jelenléte növeli a csapatszellemet**, valamint a többi dolgozó **toleranciáját**. A megváltozott munkaképességű munkavállaló befogadása közösségépítő erőként **javitja a munkamorált**, erősíti a többi dolgozó cég iránti elkötelezettségét is;
- a munkatársaknak van alkalmuk legyőzni a megváltozott munkaképességűekkel kapcsolatos féltelmeiket, sztereotípiáikat, **megváltozik a szemléletük**, gondolkodásmódjuk, másképp néznek magukra és a munkájukra is;
- a megváltozott munkaképességű dolgozók fejlődésen mennek keresztül a munkavégzés által;

- új **problémamegoldó készségeket** honosítanak meg a vállalatnál;
- a **cég szervezetsége is nőhet** azáltal, hogy megváltozott munkaképességű ember felvétele esetén – a beilleszthetőség érdekében – jobban átgondolják a vezetők a különböző munkahelyi folyamatokat, a felvételért felelős személyzet pedig megismeri többféle embercsoport képességeit, lehetőségeit, korlátait;
- **új vezetői szemlélet** kialakulására ad lehetőséget, amely megváltoztathatja a szervezeti kultúrát.

Társadalmi felelősségvállalás

A megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazása az anyagiakban kifejezhető ösztönző rendszeren kívül, vagy azon túl pozitív hatást gyakorol a munkaadók, munkáltatók motivációjára, és ezáltal a cég társadalmi felelősségvállalási szemléletére. A vállalati társadalmi felelősségvállalás olyan törekvés, melynek értelmében a vállalatok önkéntes alapon üzleti tevékenységükbe integrálnak társadalmi vagy környezetvédelmi célkitűzéseket, és ezen elvek mentén alakítják kapcsolataikat. A *Corporate Social Responsibility (CSR)* intézménye túlmutat a jogi elvárásokon, egy vállalat önkéntesen azért vállal felelősséget a társadalomra gyakorolt hatásáért, mert megítélése szerint ez a hosszú távú érdeke. Ennek egyik területe a **vállalati esélyegyenlőség** biztosítása.

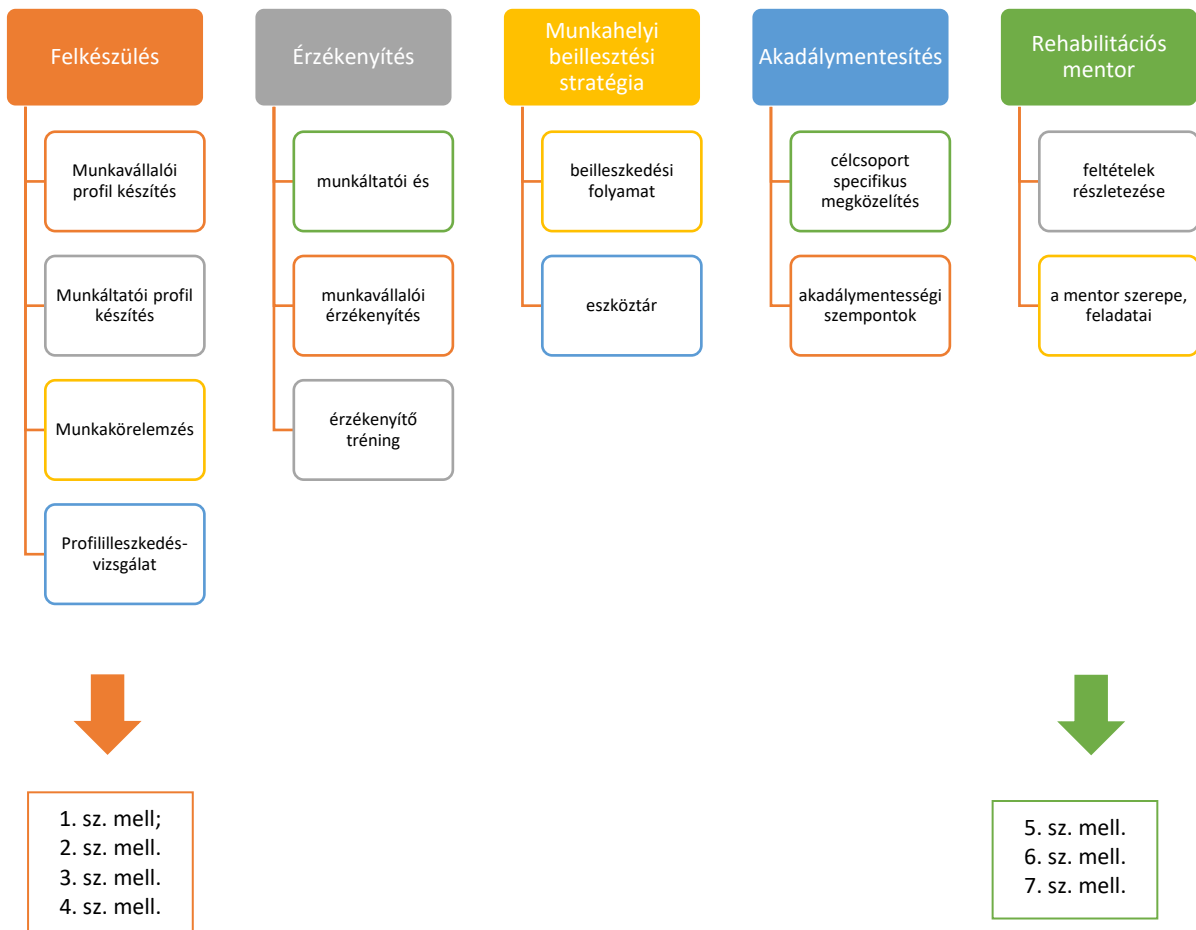
A *CSR* hozzájárul a vállalat hosszú távú **fenntarthatóság**ához, növeli a vállalat **megbecsültségét**, segíti a külső és belső **bizalom** kialakítását, fokozza a munkatársak elkötelezettségét és innovációs teljesítményét, csökkenti a kockázatokat, lehetőséget ad a pozitív megkülönböztetésre, segítségével új kapcsolatok, együttműködések építhetők ki az érintettekkel.

A modern vállalat szükségletkielégítő, termelő, profitszerző tevékenységét a természeti és társadalmi környezet iránt tanúsított felelősséggel folytatja. A társadalmi felelősség egyik fokmérője, hogyan viszonyul a vállalat a megváltozott munkaképességű munkavállalókhoz. A társadalmilag felelős vállalat nemcsak adókedvezményekért, pályázatokon való előnyös elbírálásért alkalmaz megváltozott munkaképességű munkavállalókat, hanem e csoport **társadalmi és gazdasági szempontból történő befogadásának, esélyegyenlőségének elősegítése céljából** is. Ez jól szolgálja hosszú távú céljait, hiszen az egyre növekvő számú, tudatos fogyasztói réteg szívesebben vásárolja olyan cég termékeit, amelyik elkötelezett a természeti környezettel fenntartott harmónia és a társadalmi befogadás mellett.

V. A beillesztés lépései

Jelen beillesztési segédlet elkészítésének célja, fő kimenete egy olyan útmutató, amely segítséget jelent a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazását tervező vállalkozások, szervezetek számára a munkavállalók munkaszervezetbe történő felvétele, valamint sikeres beillesztése során, illetve hozzájárul a belső munkavállalók érzékenyítéséhez, onboarding folyamatainak kialakításához. A lépések, javaslatok megfogalmazása annak az alapelvnek a mentén történt, hogy az útmutató használható legyen mind külső tanácsadók, közvetítők (pl. a Paktumiroda) bevonása, mind adott szervezeten belüli munkavállalók által vezetett beillesztés esetén is.

Miben tud segítséget nyújtani jelen segédlet?



5.1 Felkészülés megváltozott munkaképességű munkavállalók fogadására, alkalmazására

Munkavállalói profil készítése

A munkavállalói profil a **megváltozott munkaképességű munkavállaló**, mint álláskereső **aktuális, munkavállalással kapcsolatos helyzetét mutatja be**. Magában foglalja az álláskereső foglalkoztatás szempontjából releváns jellemzőit, eddigi tapasztalatait, preferenciáit, valamint a munkavállalást befolyásoló tényezőket.

A munkavállalói profil elkészítésére többféle módszer és modell is létezik mind a nemzetközi, mind a hazai gyakorlatban egyaránt. Jelen segédlet négy elkülönített lépésben, egy lehetséges eszköztár mentén mutatja be a folyamatot az alábbiakban. A lépések irányadók abban az esetben is, amennyiben a foglalkoztató közvetítő szereplő, munkaerő-piaci tanácsadó, illetve a Paktumiroda bevonása nélkül végzi el a beillesztési folyamatot.

Az első interjú

A sikeres kapcsolatfelvételt követő állomás az **első személyes találkozás, beszélgetés** a megváltozott munkaképességű munkavállalóval. Az interjú célja, egyfelől, hogy a munkáltató képet kapjon, megismerhesse az állásra jelentkező munkavállalót, másfelől, hogy az álláskereső – amellett, hogy megismeri a foglalkoztatót - részletes tájékoztatást kapjon a profil készítés folyamatának lépéseiről, továbbá a foglalkoztató számára itt adódik lehetőség a kockázati tényezők felmérésére, ekkor derül ki, létrejöhet-e az együttműködés.

Az interjúban érinteni javasolt a következőket:

- az álláskereső tájékoztatása a meghirdetett munkakör(ök)ről; a folyamat lépéseiről, arról, hogy mikor, mi fog történni az együttműködés során, lehetőséget biztosítva kérdések, fenntartások átbeszélésére
- az álláskereső iskolai végzettségének megtudakolása; milyen szakmákat tanult, sikeresen befejezte-e a tanulmányait, melyek voltak az esetleges gátló tényezők
- eddigi munkatapasztalatok megismerése, átbeszélése; a legutolsó munkahely, az elválás okainak tisztázása
- támogatói kapcsolati háló, szociális környezet, mint befolyásoló tényezők feltérképezése
- a munkavállalói profil teljesebb megismerése miatt érdemes megtudni, hogy az egészségi károsodás hogyan érinti a jelentkezők mindennapi életét, hiszen ez alaptól határozza meg a foglalkoztatását is

Az interjúkat követően érdemes előszűrést végezni képességtesztek kitöltetésének formájában. A képességtesztek nagyban megkönnyítik a sikeres kiválasztást azzal, hogy a jelöltek hatékony előszűrését teszik lehetővé. Ha sok jelentkező van adott pozícióra, a megfelelő előszűréssel biztosítható, hogy csak azokkal a jelöltekkel kelljen foglalkozni, akik valóban alkalmasak lehetnek a munkára. A legtöbb komplex kiválasztási folyamatnak részei a képességtesztek, mivel lehetővé teszik a jelöltek objektív mutató alapján történő gyors összehasonlítását, így a szervezet számára költség- és időhatékonyak is egyben.

A számolási és szövegértési képességtesztek a különböző szellemi munkakörökben nyújthatnak segítséget az előszűrésben, mivel szűkítik azok körét, akikkel hosszabb interjú vagy komplexebb kompetencia- illetve egyéb munkapszichológiai tesztek alkalmazásához az adott vállalat.

A munkahelyi beilleszthetőséget, a jövőbeni munkavégzés minőségét nagymértékben előrejelzi a képességteszteken elért eredmény.

A képességtesztek egyik fontos jellemzője, hogy kitöltésük időkorlátos, tehát az elért eredmény arról is árulkodik, hogy az adott személy adott idő alatt hány helyes választ tud adni az adott témában.

Az alábbi táblázatban szereplő szervezetek, cégek segítséget nyújtanak, mint képességteszteket fejlesztők, forgalmazók a megfelelő tesztek kiválasztásában és alkalmazásában.

Szervezet neve	Honlapja
SHL Hungary Kft.	https://www.shl.hu/
OS Hungary Tesztfejlesztő Kft.	https://www.oshungary.hu/hu/
Access Assessment	http://accessassessment.hu/
PeopleTest	http://www.peopletest.net/hu
Profiles International Hungary Kft.	http://www.profiles.hu
Assessment Systems Hungary Kft.	http://hu.asystems.as/
AT WORK Tanácsadó és Szolgáltató Kft.	http://viennatest.hu/

Felmérés

A folyamat legfontosabb eszköze a felmérés, melynek elvégzésével **azonosíthatók azok a munkavállalói jellemzők, amelyekre egy jövőbeni, sikeres foglalkoztatást építeni lehet.** Célja azoknak az információknak a megszerzése és rendszerezése, amelyek segítségével a munkavállalást előkészítő részcélok meghatározhatók. A felmérés - bizonyos részeit illetően - már az első interjú során elkezdődhet.

A felmérésben feltérképezésre javasolt területek (*bővebben lásd. 1. sz melléklet: Megváltozott munkaképességű munkavállaló felmérésének adatlap sablon*)

- az alapkészségek és a munkaképesség meghatározása
- szociális alapkészségek megfigyelése élethelyzetben, illetve célzott programok segítségével
- az egészségügyi állapot megismerése

- a szociális körülmények felmérése
- a családi vagy intézményi háttér felmérése
- az álláskereső elképzelései, preferenciái, motivációja jövőbeni munkájáról
- az álláskeresőt támogató további szakemberek, segítők beazonosítása, amennyiben ez szükséges

Tekintve, hogy a komplex egészségügyi alkalmasság határozatai korlátozottan és semmiképpen sem automatikusan irányadók, használhatók, így amennyiben adott esetben az üzemorvos nem zárja ki a majdani alkalmazást, úgy a valós képességek tisztázására figyelmet kell szánni, mind az interjú, mind a betanítás folyamatában. A munkavállalói felmérés keretében ajánlott tisztázni a kategóriát el nem érő, vagy korábban megszerzett, majd megszűnt kategóriákat is.

Egyéni munkavállalási terv kidolgozása

Az elkészült terv a sikeres munkavállalás megvalósításához szükséges feladatokat határozza meg, időbeli ütemezéssel. A tervet a foglalkoztató HR vezetője által kijelölt munkatárs készíti el, s követi az abban foglaltak megvalósulását. Fontos, hogy a terv a megváltozott munkaképességű munkavállalóval közösen (esetlegesen szülei, gyámja, gondnoka bevonásával) kerüljön kidolgozásra az alábbi lépésekben:

- az álláskereső közép- és hosszú távú céljainak összegzése – a reális célkitűzések összefoglalása, a meglévő információk birtokában az álláskereső céljainak megfogalmazása
- a munkavállalás szempontjából releváns tényezők azonosítása és rögzítése - a felmérés tapasztalatainak összefoglalása, a munkavállalás szempontjából jelentősebb tényezők kiemelésével
- az egyéni munkavállalási terv rögzítése (*2. számú melléklet – Egyéni munkavállalási terv sablon*) – közösen elfogadott terv az álláskereső céljainak elérése érdekében; feladatok, célok, határidők rögzítése a sikeres munkába állásig
- az egyéni munkavállalási terv rendszeres felülvizsgálata – rendszeres értékelés, szükség esetén korrigálás

Munkáltatói profil készítése

A munkáltatói profil elkészítésének legfőbb célja a munkakör és maga a munkahely jellemzőinek elemzése abból a szempontból, hogy megfelelnek-e a megváltozott munkaképességű álláskeresők elvárásainak. A profil abban nyújt segítséget, hogy általa megtervezhető, mekkora és milyen jellegű támogatásra lesz szüksége a munkavállalónak a munkahelyen, valamint fel lehet készülni a betanítás során adódó problémák kezelésére. A profil elkészítéséért a munkáltató által kijelölt munkavállaló – jellemzően a HR részleg munkatársa(i) – felelős(ek). A profilozást javasolt azelőtt elvégezni, mielőtt a szervezet megkezdi a megváltozott munkaképességű álláskeresők kiválasztását.

A munkáltatói profil kidolgozásának a legfontosabb módszerei a **munkahely környezetének elemzése, a munkahelyi légkör jellemzőinek összegyűjtése**, valamint a munkakörelemzés.

A munkahely környezetének vizsgálatakor a megközelíthetőségnek, mint szempontnak nagy szerepe van, fontos munkahelyi adottság egy megváltozott munkaképességű munkavállaló számára. A munkahelyre való eljutásban a tömegközlekedési eszközök fajtái is hangsúlyosan megjelenhetnek, adott álláskereső – éppen megváltozott munkaképessége miatt – ezek közül van, amit előnyben részesít, van, amitől elzárkózik. A témához kapcsolódik még az adott foglalkoztató által alkalmazott protokoll megismerése a munkahelyre való bejutáskor. Ebben az esetben is összegezni szükséges azokat az információkat, amelyek a megváltozott munkaképességű munkavállalókat érinthetik.

Mivel a munkahelyi légkör meghatározó eleme annak, mennyire lesz sikeres az új munkavállaló beilleszkedése, ezért ennek feltérképezése is kulcsfontosságú a munkáltatói profil kidolgozása során. Csak olyan munkahely lehet alkalmas, ahol nyitottság tapasztalható megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására. A munkatársakkal vagy a munkáltató ügyfeleivel való érintkezés jellemzői is meghatározó elemei a munkavállaló és a munkahely illeszkedésének. Pontos képet szükséges kapni arról, hogy a jövőbeni munkavállalónak milyen mértékben, milyen mélységben, milyen gyakran, mennyi emberrel szükséges érintkezni a munkakörében, a munkafolyamatai elvégzéséhez.

A munkáltatói profil készítésekor fontos, megjelenítendő szempont a vezetők elkötelezettségének, motivációinak megismerése, a motivációk mögött rejlő hosszútávú stratégiák, elképzelések feltérképezése, hiszen ezek meghatározó jelentőséggel bírnak annak kapcsán, hogy készek-e, elkötelezettek belefogni a megváltozott munkaképességű munkavállalókat érintő foglalkoztatásba.

A segédlet 3. számú melléklete (*Munkáltatói profil adatlap sablon*) fentiek figyelembevételével ad támpontokat a munkáltatói profil elkészítéséhez.

Munkakörelemzés

A munkakörelemzés – mint a munkáltatói profil elkészítésének egyik fontos állomása - a munkakörök tanulmányozásából, az azokra vonatkozó adatok gyűjtéséből, valamint a munkakörök leírásához és követelményeinek meghatározásához szükséges véleményalkotásból álló, rendszerezett folyamat. Elsődleges célja, hogy az adott munkakörről irányítottan összegyűjtse, rendszerezze a legfontosabb információkat. A munkakörelemzést a foglalkoztató HR vezetője által kijelölt munkatárs készíti el azokra a munkakörökre vonatkozóan, amelyek kapcsán megváltozott munkaképességű munkavállaló alkalmazása lehetséges.

Az alábbiakban bemutatunk néhány olyan módszert, melyek alkalmazásával érdemes az elemzést elvégezni.

Megfigyelés

A megfigyelés lényege, hogy a munkakört betöltő személy tudtával munkavégzés közben megfigyelik őt. A megfigyelő követi, és dokumentálja a munkavégzés teljes folyamatát. A módszerhez érdemes olyan adatlapot szerkeszteni, mely egyszerűsíti a leírást, lehetővé teszi a gyors adatfelvételt, majd a feldolgozást. A folyamat során érdemes rögzíteni, milyen tevékenységeket milyen gyakorisággal és milyen hosszú ideig végzett a munkakört betöltő, milyen dokumentumok vagy egyéb inputok szolgálnak munkája alapjául, és mely

munkakörökben dolgozóknak továbbítja munkája eredményét. Ez a módszer elsősorban rövidebb időigényű feladatokból álló fizikai munkakörökben használható jól, ahol a munkafeladatok megfigyeléssel feltárhatók.

Mintavételes munkanapfelvétel

Ebben az esetben nem a teljes munkakört, csak annak egy részét figyeljük meg, úgy, hogy mintát veszünk a munkaidőből, azaz kiválasztunk egy napot vagy napszakot, és így kísérjük végig a dolgozók munkáját.

Interjú

Interjú során általában a munkavállalót (esetleg közvetlen felettesét) szükséges kérdezni az adott munkaköréről, strukturált formában, azaz fókuszált, elsősorban zárt kérdéseket teszünk fel, tehát nem szabad beszélgetésről van szó.

Kérdőív

A munkakörelemző kérdőív előre definiált formátumban kérdez rá a munkakör legfontosabb tulajdonságaira. A kérdőívet úgy kell összeállítani, hogy a munkakör minden jellemzőjére (feladat, felelősség, hatáskör, kapcsolatok, képességek, ismeretanyag stb.) rákérdezzünk. Alapot biztosíthat egyéni interjúk lefolytatásához is.

Munkanapló

Ezen eszköz, módszer használatakor a munkakör betöltőjét kérjük fel munkanapló vezetésére, melyet elsősorban akkor érdemes alkalmazni, ha az egyes tevékenységek súlyát, illetve – foglalkoztatói szempontból - a munkakör bővítését vagy szűkítését szeretnénk vizsgálni. A munkavállalónak ebben azt kell feljegyeznie, hogy milyen időszakokban milyen feladatokat végzett.

Jelen segédlet 4. számú melléklete (*Munkakör főbb paramétereit bemutató sablon*) a munkakörelemzés folyamatának főbb megállapításait, jellemzőit segíti összegyűjteni, az elemzés során szerzett tapasztalatok figyelembevételével.

A munkakörelemzés pontos, felelősségteljes elvégzése előirányozza, azonosítja azokat a kizáró, korlátozó tényezőket, amelyek az adott munkakör betöltését befolyásolják. Ezek a szempontok a gondos, alapos kiválasztásra is hatással lesznek a későbbiekben. Ehhez kapcsolódóan az alábbi táblázat néhány egyszerűbb, rehabilitációs jellegű munkakörök kizáró, korlátozó tényezőit mutatja be a „Foglalkozások egészségügyi tényezői” című kiadvány alapján, mely segítséget nyújt a munkakörök kialakításánál az egészségügyi kockázatok, betegségek azonosításában.

Munkakör	Kizáró tényezők	Korlátozó tényezők
-----------------	------------------------	---------------------------

<i>Takarító</i>	Nem görnyedhet / térdelhet / guggolhat / hajolhat, tartós álló munkát nem végezhet, karok / kezek / ujjak fokozott használatát igénylő munkát nem végezhet, könnyű fizikai munkát nem végezhet	kézi anyagmozgatással járó munka végzésére nem alkalmas, együttműködést kívánó munkát nem végezhet, egyes vegyi anyagokkal munkát nem végezhet, allergiát okozó anyagokkal munkát nem végezhet
<i>Összeszerelő</i>	jó látást igénylő munka végzésére nem alkalmas, közepesen nehéz fizikai munkát nem végezhet, fokozott figyelmet igénylő munkát nem végezhet	ép színlátást igénylő munka végzésére nem alkalmas, teljes látóteret és/vagy térlátást igénylő munkavégzésre nem alkalmas, kézi anyagmozgatással járó munka végzésére nem alkalmas; karok/kezek/ujjak fokozott használatát igénylő munkát nem végezhet; ismétlődő, monoton mozgást igénylő munkát nem végezhet; zajos munkahelyen munkát nem végezhet; fokozottan balesetveszélyes munkát nem végezhet; több műszakos munkarendben munkát nem végezhet; kéz/kar vibrációjával járó munkát nem végezhet
<i>Kézi anyagmozgató, csomagoló</i>	kézi anyagmozgatással járó munka végzésére nem alkalmas, nem görnyedhet / térdelhet / guggolhat / hajolhat, karok / kezek / ujjak fokozott használatát igénylő munkát nem végezhet, lábak / lábfejek fokozott használatát igénylő munkát nem végezhet, fokozott figyelmet igénylő munkát nem végezhet	jó látást igénylő munka végzésére nem alkalmas, ép hallást igénylő munka végzésére nem alkalmas, jó egyensúlyérzést igénylő munka végzésére nem alkalmas; egyes vegyi anyagokkal munkát nem végezhet
<i>Minőségellenőr</i>	fokozott figyelmet igénylő munkát nem végezhet, együttműködést kívánó munkát nem végezhet jó látást igénylő munka végzésére nem alkalmas	jó látást igénylő munka végzésére nem alkalmas, jó beszélőképességet igénylő munka végzésére nem alkalmas; több műszakos munkarendben munkát nem végezhet; jó tapintást igénylő munka végzésére nem alkalmas

<i>Adminisztrátor</i>	tartós ülőmunkát nem végezhet; karok / kezek / ujjak fokozott használatát igénylő munkát nem végezhet; fokozott figyelmet igénylő munkát nem végezhet	jó látást igénylő munka végzésére nem alkalmas; jó beszélőképességet igénylő munka végzésére nem alkalmas; ismétlődő, monoton mozgást igénylő munkát nem végezhet; együttműködést kívánó munkát nem végezhet; ép hallást igénylő munka végzésére nem alkalmas
<i>Ügyfél-tájékoztató</i>	jó beszélőképességet igénylő munka végzésére nem alkalmas, tartós ülőmunkát nem végezhet, együttműködést igénylő munkát nem végezhet	egyoldalú, monoton mozgást igénylő munkát nem végezhet; bizonyos munkaköröknél kizáró ok lehet: fokozott figyelmet igénylő munkát nem végezhet, ép hallást igénylő munka végzésére nem alkalmas,

1. táblázat: Foglalkozások egészségügyi tényezői (Rodák M, Péter Z., 1998)

Munkavállalói és munkáltatói profil illeszkedésvizsgálata

A munkavállalói és munkáltatói profil illeszkedésvizsgálata alatt a **munkaköri és munkavállalói kompetenciák összevetése**, ez által a **munkára legmegfelelőbb munkavállaló kiválasztása** értendő. Előfordulhat, hogy az illeszkedés nem teljes, ebben az esetben van szükség a munkavállalásra történő felkészítésre, azaz az illeszkedés javítására a munkavállaló részéről. Ennek a folyamatnak éppúgy témája a felkészítés kérdése, mint a hatékony munkahelyfeltárás (annak forrásai, eszközei és módjai) annak érdekében, hogy a munkavállalásra felkészített megváltozott munkaképességű álláskereső számára minőségileg is megfelelő munkakört lehessen felkínálni.

Az illesztés módszere az a logikai folyamat, melynek során a foglalkoztató által kijelölt felelős HR munkatárs rendszerezi a megváltozott munkaképességű álláskeresőről rendelkezésre álló információkat, azokat összehangolva segíti egymásra találásukat, a két szereplő összeillesztését.

Az illeszkedésvizsgálatra a folyamat abban a szakaszában kerülhet sor, amikor az álláskereső profiljában egyértelműen szerepelnek az információk arról, hogy mely területek iránt érdeklődik, és hogy megvannak-e azok a képességei, melyek az adott munkakör betöltéséhez nélkülözhetetlenek.

5.2 Érzékenyítés

Az új munkavállalók adott szervezetbe történő integrációja egy tudatosan átgondolt folyamat eredménye. A beillesztés elősegítése érdekében a munkatársakat fel kell készíteni az új belépő fogadására. Amennyiben megváltozott munkaképességű személyt kívánunk felvenni, gyakran ellenállásba ütközünk a munkavállalói oldalról, melynek hátterében sokszor előítélet, illetve

információhiány áll. A megváltozott munkaképességű személyek mihamarabbi beillesztése a szervezetben kulcsfontosságú lehet, melynek egyik lehetséges útja, az érzékenyítő tréningek alkalmazása.

A fogyatékossgal élők foglalkoztatásának elősegítése érdekében a munkát adó cég minden tagjának lehetőséget kell adni arra, hogy megértsék a megváltozott munkaképességűek kihívásait, a munkában és magánéletben egyaránt. Ennek elérése érdekében alkották meg az úgynevezett beilleszkedési, érzékenyítő, esélyegyenlőségi tréningeket. Ezek a programok pár óra hosszúságúak, vagy akár két-három naposak is lehetnek. A felnőttképző intézmények kínálatában különböző árkategóriában megtalálhatók a munkahelyi kollégáknak és a munkahelyi vezetőknek kialakított tréningek is. Ezek lehetnek egyéni és csoportos foglalkozások is.

A képzés célja az egyes szinteken dolgozók számára más és más lehet: az alkalmazottaknak megtanítja az együttműködés, csapatmunka és a munkában való segítségnyújtás alapjait, a vezetők pedig megismerik és megtanulják a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása során felmerülő problémákat kezelni.

A tréningek során olyan trénernek tarthatnak előadást, valamint gyakorlati szituációs feladatokat, akik közvetlen kapcsolatban állnak fogyatékkal élőkkel, esetleg saját maguk is valamilyen betegséggel küzdenek. Így, első kézből, reális képet alkotva tudnak beszélni a mindennapi nehézségekről és a negatív megnyilvánulásokról, amelyek ezt a társadalmi csoportot érhetik. A különböző szituációs gyakorlatokkal, valamint személyes beszélgetésekkel képesek a tréning résztvevőinek empátiáját, megértő képességét, sérült emberekkel szembeni kommunikációját és hozzáállását javítani, és nem utolsósorban a résztvevőket is közelebb hozni egymáshoz, így csapatépítő tréningnek is kiváló lehet.

A megváltozott munkaképességűek munkahelyi beilleszkedése nem magától értendő feladat. A másság elfogadását a munkatársaknak tanulni, szokni kell. A munkahelyen való megjelenés legritkább esetben vált ki elutasítást, jellemzőbb a kíváncsiság, az ismeretlentől való idegenkedés, a tartózkodás. A kezdeti nehézségek feloldásában a munkatársak számára nyújtott csoportos tájékoztatás, képzés hatékony eszköz lehet. Ahhoz, hogy az újonnan érkezett munkatárs megfelelő hatékonysággal végezze a munkáját, jól érezze magát a szervezetben, befogadó, támogató közegre van szüksége. A különböző szervezetfejlesztő tréningek csökkentik a beilleszkedéssel járó pszicho-szociális megterhelést és növelik a személyes hatékonyságot: az egyén önismerete bővül, megismeri személyes erőforrásait, amelyek mobilizálásával képes hatékonyabban kommunikálni, kapcsolatait kialakítani, bővíteni, és eredményesebben kezelni a munkavégzés során keletkező konfliktusokat.

Fontos megjegyezni, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók érzékenyítése is fontos, önálló cél kell, hogy legyen egy szervezet működésében, főleg munkatapasztalattal nem, vagy alig rendelkezők esetében, annak érdekében, hogy ne alakítsanak ki túlzott elvárásokat, illetve könnyebben tudjanak kommunikálni saját adottságaikról, képességeikről is. A tapasztalatok azt mutatják, hogy ezeket a programokat, tréningeket a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazását követő hetekben, de maximum 2 hónapon belül akár a szervezeten belül kijelölt munkatársak vezetésével, vagy külső tanácsadók bevonásával érdemes megvalósítani.

Az **érzékenyítő tréningek célja** összefoglalóan:

- a megváltozott munkaképességű munkavállalók integrációjának elősegítése a szervezetnél
- a vezetők tisztában legyenek azokkal a nehézségekkel és helyzetekkel, amelyekre számíthatnak megváltozott munkaképességű alkalmazottak integrációjánál,
- a munkatársak képesek legyenek a csoportba befogadni az új munkavállalókat,
- megváltozott munkaképességű munkavállalók könnyedén képesek legyenek beilleszkedni az adott munkakörbe és a csapatba.

Az érzékenyítő tréningek végső célja tehát az elfogadó és befogadó szemlélet kialakítása, erősítése. A résztvevők közelről tapasztalják meg a fogyatékos emberek világát és a gyakorlati feladatokon keresztül megérthetik a mindennapi kihívásokat, a speciális élethelyzetekből adódó nehézségeket. Az érzékenyítés többféle módszerrel történhet: esetekkel, szakmai tapasztalatokkal, filmekkel mutatják be, hogy a megváltozott munkaképességű személyek is képesek hasznos munkavégzésre és a foglalkoztatásuk a gazdasági előny mellett egyéb szervezetfejlesztő eredménnyel is járhat. Emellett számos szituációs tréningfeladatot lehet alkalmazni, melyekben a munkatársak saját bőrükön érzik a kirekesztettséget, az előítéleteket, illetve lehetőség van az új belépő fogyatékoságához illeszkedő feladatok (beszédben akadályozottsággal, hallássérüléssel, látássérüléssel stb.) kapcsolatos gyakorlatok alkalmazására is.

A munkáltatóknak a megváltozott munkaképességgel, fogyatékosággal kapcsolatos kérdések munkahelyi kezelését olyan prioritásnak kell tekinteniük, amely hozzájárul az üzleti sikerhez, és amely szerves része a munkahelyi humánerőforrás-fejlesztési stratégiának.

A megváltozott munkaképességgel, fogyatékosággal kapcsolatos kérdések kezelésének stratégiáját a nemzeti törvényekkel, szakmapolitikával és gyakorlattal egyaránt összhangban és az e területen működő országos intézmények és szervezetek véleményének figyelembevételével javasolt kidolgozni. Megfogalmazása során a munkaadónak együtt kell működnie a munkavállalók képviselőivel, és konzultációt kell folytatnia a megváltozott munkaképességű dolgozókkal vagy azok képviselőivel.

A munkahelyi szintű stratégiának ki kell egészítenie a humánerőforrás-fejlesztési stratégiát a munkatársak, köztük a fogyatékosággal élő emberek teljesítményének és képességeinek maximalizálása céljából, és alá kell támasztania a munkabiztonsági és munkaegészségügyi szabványok, továbbá a velük kapcsolatos korai intervenciós és beutalási eljárások elfogadását ezen irányvonalak alapelveivel összhangban. Mindezekben túlmenően tartalmaznia kell a konzultációt a munkaerő-közvetítő szolgálatokkal, valamint más szakirányú szervezetekkel (pl. Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat) annak érdekében, hogy a megváltozott munkaképességű álláskereső a szokásos felvételi eljárások során megtalálja a képességeiknek, teljesítőképeségüknek és érdeklődésüknek megfelelő munkát. A konzultáció elkészülte után a stratégiát meg kell ismertetni az összes dolgozóval közérthető módon.

A megváltozott munkaképességre, fogyatékoságra vonatkozó általános tájékoztatást kell adni minden dolgozónak a munkahelyen amellet, hogy helyi információkkal látják el őket a vállalati stratégiáról, a munkahelyi környezetben, a személyi munkavégzési helyeken és

munkabeosztásokban szükséges adaptációkról, amelyek azt szolgálják, hogy a megváltozott munkaképességű, fogyatékossgal élő dolgozók képesek legyenek teljesítményük optimalizálására. Ez a vezetők és dolgozók részére tartott, a munkahelyet bemutató általános ismertetés vagy a fogyatékossgal kapcsolatos tudatformáló megbeszélés keretében történhet. Ehhez kapcsolódóan minden alkalmazottnak meg kell adni a lehetőséget, hogy feltegye azokat a kérdéseket, amelyek a fogyatékos munkatársakkal együttműködve végzendő munkával kapcsolatban merülnek fel benne.

Az ilyen munkahelyi tájékoztató és tudatformáló megbeszélések előkészítésével kapcsolatban szükség szerint fel kell használni az erre szakosodott szervezetek, így a fogyatékossgal élőket segítő szervezetek által szerzett ismereteket. A munkaadóknak, beleértve a felsővezetőket is jelezniük kell a fogyatékossgal-kezelési stratégia melletti elkötelezettségüket az általuk megfelelőnek tartott eszköz segítségével, mind a fogyatékossgal élő dolgozók felvételére, mind pedig az egészségkárosodott vagy megváltozott munkaképességűvé vált alkalmazottak megtartására vonatkozóan.

Az alábbi táblázat egy lehetséges tréning tematikát, annak főbb jellemzőit mutatja be, foglalja össze, mint a munkáltatókkal együttműködő érzékenyítő és információ átadó sorozatot, a foglalkoztatás szélesebb körű megvalósulása érdekében.

Tréning elnevezése	Befogadó munkahelyek megváltozott munkaképességű és fogyatékos munkavállalóknak
Módszer	Előadássorozat interaktív elemekkel, párbeszédese esetfeltárás, példagyűjtemény
Résztevők	Munkáltatók vezetői, középvezetői, HR munkatársak, üzemvezetők, és minden olyan cégen belüli munkatárs, aki kapcsolatba hozható a foglalkoztatással és döntéshozó szerepet tölt be
Előadók, trénerek	A fogyatékossgal élő, illetve megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának területén dolgozó szakemberek, a témában érintett munkavállalók és olyan szervezetek munkatársai, akik az érdekképviselőben nagy szerepet játszanak. Ezeken felül maguk a fogyatékosok vagy megváltozott munkaképességű emberek.
Témák	A fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű munkavállalók csoportjának bemutatása/bemutatkozása, érzékenyítés, tapasztalatok (munkáltatók bevonásával, akik már alkalmaznak a célcsoportból személyeket). A törvényi és jogi háttér, szakemberek képzése és igénybe vehetősége, atipikus szakmák, egyéni lehetőségek, akadálymentesség, a fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű személyeket támogató szolgáltatások, a foglalkoztatást elősegítő szolgáltatások, szituációs helyzetek általi visszacsatolások (interjú, bánásmód, stb.)
Monitoring	Kérdőívvel és szóbeli visszajelzés keretében, A tréning fő célja a foglalkoztatás elérése és a szemlélet megváltoztatása ezen a területen. Szükséges kialakítani bizonyos szintű csoportnormákat és szabályokat, viszont ez a fajta tréning inkább képzés és információ-átadás. A hatások, eredmények később abban mérhetőek, mennyire alakul át a szemlélet munkáltatói részről, mennyire közeledett a két csoport (munkáltató-munkavállaló)

	egymáshoz, így mennyivel nőtt a foglalkoztatottak aránya a résztvevő munkáltatóknál.
Lehetséges modulok	
1. modul	A nyitó modulban azon munkáltatók bevonása indokolt a prezentációk megtartásába, melyek olyan pozitív szemlélettel és befogadói attitűddel rendelkeznek, amelyekből sajátélményű tapasztalataikat és gyakorlati ismereteiket átadhatják annak a munkáltatói körnek, amelyek még nem foglalkoztattak fogyatékkal élő és megváltozott munkaképességű embereket.
2. modul	A munkaadók az elmondottakban kitérnek a pozitív és esetleges negatív tapasztalatokra, előnyökre, hátrányokra, amelyeket a fogyatékkal élő és megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatása során tapasztaltak. Műhelymunka keretében a jelenlevő munkaadók az előadók felé kérdéseket tehetnek fel és közös gondolkodás keretében megoldásokat vázolnak fel.
3. modul	Az első modulban részt vett azon munkáltatók számára, akik még nem foglalkoztattak eddig fogyatékkal élő vagy megváltozott munkaképességű személyt, viszont vannak ilyen irányú elképzeléseik. Műhelymunka keretében kérdések és válaszok adásával egy kötetlen vita kialakítása a cél, összegezve az első rendezvény tapasztalatait és felmerülő kérdéseit. Szemlélet- és tudatformáló előadások tartása, szituációs gyakorlatok a munkáltatók érzékenyítése érdekében.
4. modul	Nyílt nap egy kiválasztott akkreditált foglalkoztatónál, ahol lehetőség nyílik a fogyatékkal élő és megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásának gyakorlatban megvalósuló bemutatására.

2. táblázat: Tréning tematika minta

Érzékenyítő tréningek Miskolc Megyei Jogú Városban és a térségben az alábbi szervezetek, cégek szolgáltatásai keretében valósulnak meg:

Szervezet neve	Elérhetősége	Képzés neve, engedély száma
1st Line Consulting Kft.	Cím: 3529 Miskolc, Petneházy Dávid utca 21. Telefon: (20)2542516 Email: consulting@first-line.hu www.first-line.hu	Érzékenyítő-attitűdformáló tréning, E001374/2015/D013
Régió Fejlesztéséért Alapítvány	Cím: 3525 Miskolc, Dayka Gábor utca 1-7. Telefon: (30)3770304 Email: info@regioert.hu www.regioert.hu	Munkahely érzékenyítő tréning

Jakab Oktatási Kft.	Cím: 3525 Miskolc, Kis-Hunyad u. 1. Telefon: (70)3247065 Email: jakaboktatas@jakaboktatas.hu www.oktatasmiskolc.hu	Érzékenyítő-attitűdformáló tréning, E-000081/2014/D024
Miskolci Egyetem Felnőttképzési Regionális Központ	3515 Miskolc-Egyetemváros, A/4 épület, 141. iroda	Szemléletformáló, érzékenyítő tréning E-000085/2014/D029

3. táblázat: Érzékenyítő tréning szolgáltatást nyújtó szervezetek Miskolcon

5.3 Munkahelyi beillesztési stratégia és folyamat

A munkáltató és a munkavállaló közös érdeke - egyben a hosszú távú, hatékony együttműködés alapvető feltétele - az új dolgozók mielőbbi beilleszkedése az új munkahelyen. Minél hamarabb válik a csapat tagjává az újonnan érkező munkatárs, minél előbb megismeri szerepét, feladatait és lehetőségeit új pozíciójában, annál előbb kezdheti meg a mindennapi munkát. A beillesztés nélkülözhetetlen munkahelyi szocializációs feladat. A munkáltatónak figyelembe kell venni a munkavállalók beilleszkedésének segítése során, hogy rendelkeznek-e munkatapasztalattal, vagy pályakezdekők.

A megváltozott munkaképességű munkavállalók sikeres és eredményes foglalkoztatása érdekében **nagy segítséget jelenthet**, ha az adott **szervezet korábban már kialakított munkahelyi beillesztési stratégiát**, és abban meghatározott módszereket alkalmaz. Ez mind a munkavállaló, mind a munkahely szempontjából nagy jelentőséggel bírhat, hiszen időt, energiát és nem utolsósorban költséget takaríthat meg azon mérföldkövek elérésével, hogy az egyén elfogadott részévé válik a szervezetnek. Fontos szempont emellett az is, hogy az új munkavállaló minél rövidebb idő alatt válhasson elégedetté a szervezetben elfoglalt szerepével kapcsolatban.

A beillesztés egyfajta szocializációs folyamatként is értelmezhető, amely magában foglalja

- a munkakörhöz való sikeres alkalmazkodást (a munkaköri beválást),
- a szervezetbe történő eredményes beilleszkedést, és
- a befogadó szervezettel szembeni tartós elkötelezettséget.

A munkahelyi **beillesztés lehetséges eszköztára:**

- **Beilleszkedési programot biztosító külső szervezet bevonása:** Adott a lehetőség, hogy a szervezet felkérjen olyan beillesztési szolgáltatást nyújtó vállalkozást vagy nonprofit szervezetet erre a feladatra, amely jól ismeri a célcsoportot.
- **Mentori, vagy patrónus rendszer működtetése:** A mentori rendszerben egy tapasztalt, lehetőleg idősebb munkahelyi segítőt jelöl ki a szervezet, aki iránymutatást és támogatást nyújt, beavat a szokásokba, megmutatja a munkatársak szerepeit. Főként olyan kollégát (nem feltétlenül vezetőt) célszerű kijelölni, aki képes lehet tudásának átadására, valamint rendelkezik empátiás készséggel.

- **Rotáció:** A munkavállaló megismerheti más részegységek feladatait, így el tudja helyezni munkakörét és tevékenységének eredményét a szervezetben, illetve nem elhanyagolható módon megismer más kollégákat és a vállalat munkakultúráját.
- **Beilleszkedési tréning:** A munkavégzés általános szabályainak, a kollektív szerződésnek, szervezeti értékeknek a bemutatása az új munkavállaló számára. A már meglévő munkatársak számára a tréningeknek köszönhetően tisztában lesznek a támogatás, segítség alapvető szabályaival, felerősödik a segítő hozzáállás, javulnak a kommunikációs készségek. Megerősödik a konfliktuskezelési képesség a szervezetben. A vezetők tisztában lesznek azokkal a nehézségekkel és helyzetekkel, amelyekre számíthatnak megváltozott munkaképességű alkalmazottak integrációjánál. A munkatársak könnyen képesek lesznek a csoportba befogadni az új munkavállalókat.
- **Train the trainer programok:** Belső trénerok és mentorok képzése, érzékenyítése. Célja az, hogy igény esetén a szervezet belső tréneri felkészülhessenek a szervezeten belüli képzési, fejlesztési, utánkövetési feladataik ellátására.
- **Orientációs programok:** Az új belépők számára kidolgozott orientációs füzet vagy tematika alapján érdemes ennek egy megváltozott munkaképességű dolgozók számára is használható verziót készíteni. Ez általában tartalmában hasonlít az ép munkavállalók számára készített füzetre, csak módszereiben különbözik, mivel általában egy vagy több mentor segítségével történik, vagy akadálymentesített módon próbálják megvalósítani.

A szakmai bevezetéshez és beillesztéshez **célszerű beillesztési programot készíteni, melynek célja:**

- az újonnan belépő munkaerő beilleszkedésének tudatos segítése,
- bevezetés a munkaszervezetbe, ismerkedés a munkahely sajátosságaival,
- a felelősségteljes, önálló munkavégzés képességének kibontakoztatása,
- a vezető és a beosztott közötti harmonikus viszony kialakulásának segítése,
- felkészítés a külső és belső környezet változásaihoz való alkalmazkodásra,
- a magas színvonalú munkavégzés feltételeinek megteremtése,
- a folyamatos képzés, szakmai fejlődés lehetőségének biztosítása.

A beillesztési program kidolgozása a humán erőforrás feladatokat ellátó szervezeti egység feladata. A program szervezését, lebonyolítását, az egyes programelemek koordinálását a közvetlen munkahelyi felettes végzi. A beillesztési program tartalmi szempontból egy általános és egy egyéni szakaszra bomlik. Az általános szakasz minden új belépőt érint, az egyéni szakasz a betöltendő munkakörhöz igazodik. A program időtartamát attól függően kell meghatározni, hogy pályakezdőről van-e szó, vagy olyan munkavállalóról, aki hosszabb-rövidebb szakmai gyakorlattal rendelkezik. Az időtartamot befolyásolja a betöltendő munkakör specifikációja is.

A megváltozott munkaképességűek esetében a beillesztési folyamatnak vagy programnak speciális tartalmat kell nyernie, hiszen nem lehet ugyanazokat a kritériumokat, elvárásokat alkalmazni, mint egy ép dolgozónál. Eleve más elvárásokat kell támasztani a megváltozott munkaképességű munkavállalókkal szemben, rugalmasabban szükséges kezelni az egészségi állapotukból adódó problémákat. A beillesztés a megváltozott munkaképességű dolgozónál minden esetben speciális folyamat, amely magába foglalja a fejlesztés lehetőségét is. Nem

csak az egyén oldaláról kíván alkalmazkodást és elfogadást, de a munkáltató szervezetnek is aktívan közre kell működnie a beilleszkedési folyamat sikeressé tételében.

A beilleszkedést segítő tényezők:

- pozitív munkahelyi légkör,
- hatalmi, felelősségi viszonyok szabályozottsága,
- munkaköri feladatok tisztázottsága,
- informális kapcsolatok jellege,
- az új munkatárs képzettsége és tapasztalata,
- tárgyi-technikai munkakörnyezet,
- kialakult munkarend,
- kialakult szervezeti normák, értékrendek (pl. teljesítmény, viselkedési normák),
- a közvetlen vezető figyelme, türelme.

Az eredményes beilleszkedés hatékonyságát fokozza, ha a **megváltozott munkaképességűek felkészítése a leendő munkahelyen történik**. Ha folyamatosan figyelemmel kísérik, több oldalról is támogatják őket, például terepet biztosítva ismereteik, képességeik begyakorlására, akkor valójában egy speciális, folyamatos beillesztési folyamat részesei lesznek, miközben tudás- és készségszinten is felkészülnek későbbi munkájukra. Az ilyen jellegű beillesztési folyamatnak, a felkészítő képzésnek, a leendő munkatárs elköteleződése, felelősségvállalása szempontjából is jelentősége van. Továbbá, egy ilyen típusú beillesztési mechanizmus nemcsak a megfelelő felkészülést támogatja, és ad lehetőséget a képességek gyakorlatban történő kipróbálására, hanem szinte észrevétlenül segíti az egyéneket abban is, hogy megismerjék az adott szervezet kultúráját, működési rendjét, az elvárásokat, szabályokat, normákat.

A **szervezeteknek, vállalkozásoknak mindenképpen javasolt** humán-erőforrás és anyagi ráfordítást szentelni **beillesztési vagy beilleszkedési program** (leggyakoribb a mentori rendszer, vagy a külső szervezet bevonása) bevezetésére, mert ezzel elősegíthetik megváltozott munkaképességű munkavállalóik megtartását és a rehabilitációs hozzájárulás kiváltására alapozott foglalkoztatási projektjeik hosszú távú sikerességét.

5.4 Akadálymentesítés

Jogi szabályozás tekintetében, Magyarországon a **253/1997. (XII. 20.) Korm. rendelet** az országos településrendezési és építési követelményekről, valamint az épített környezet alakításáról és védelméről szóló **1997. évi LXXVIII.** törvény az irányadó, melynek 2. § -a alapján az épített környezet akkor akadálymentes, „ha annak kényelmes, biztonságos és önálló használata minden ember számára biztosított, ideértve azokat az egészségkárosodott egyéneket vagy ember csoportokat is, akiknek ehhez speciális létesítményekre, eszközökre, illetve műszaki megoldásokra van szükségük.”

Fentiekhez kapcsolódóan a megváltozott munkaképességű munkavállalók számára akkor biztosítottak a megfelelő minőségű munkavégzéshez való körülmények, ha azok kialakításakor figyelembe veszik a célcsoport specifikus szükségleteit.

Mozgássérült személyek esetén elsősorban a közlekedés lehetőségének a biztosítása a fő szempont, másodsorban arra kell odafigyelni, hogy a kerekesszékekben ülő munkát végző személy a munkafolyamathoz szükséges anyagokat, eszközöket elérhesse, harmadsorban a szociális blokkok kialakítása legyen alkalmas a mozgássérült személyek általi használatra. A vak, az alig- vagy gyengén látó személyek számára a meglévő érzékelési csatornákat kell figyelembe venni, azaz az információ átadását a meglévő képességeikre szükséges építeni. Közlekedésüket vezetősávokkal, figyelmeztető sávokkal tehetjük biztonságossá. A siket vagy nagyothalló személyek számára az információt – hogy az számukra is érzékelhető legyen- vizuális módon kell átadni. Az auditív információ megértését esetükben induktív hurkos erősítő alkalmazásával javíthatjuk.

Néma és beszéd fogyatékos személyek esetén a kommunikációnál jelnyelvi tolmács, mint személyi segítő válhat szükségessé. Az értelmi fogyatékos és autista személyek igen eltérő kialakítású környezetet igényelnek, számukra mindig egyedileg, állapotuk függvényében szükséges meghatározni a munkakörnyezetük kialakítását, ők többnyire csak csoportban, felügyelet alatt végezhetnek munkát. A halmozottan fogyatékos személyek esetében a már említett fogyatékoságok egyszerre is fennállhatnak, ezért valamennyi fogyatékoságuk egyidejű figyelembevétele szükséges.

A munkahelyi környezet nem megfelelő megvilágítása, színek és színkontrasztok használata csökkenti a munkahelyi komfortérzetet, munkabaleset szempontjából kockázati tényezőt jelent. Az erős fények a célcsoport tagjainál sok esetben negatívan befolyásolja a kapott információt. Okozhat ingerültséget, a szem gyors kifáradásához vezethet, lassíthatja a munkavégzést, növelheti a hibák számát, hosszútávon fejfájást és szédülést idézhet elő.

A kontrasztos színezés hiánya – például fal és kapcsolók esetében – a környezetet nehezen használhatóvá változtathatja. A leggyakrabban alkalmazott színkontrasztok a fekete és fehér, valamint a sárga és a kék. A gyengén látó személyek tájékozódását a padlóburkolat színétől elütő kontrasztos színezésű vezetősávval és figyelmeztető sávval érdemes segíteni. A sáv felületének érdessége lábbal is tapintható, eltérhet a burkolatétól. Ugyanúgy zavaróak lehetnek a díszítő burkolatok a látássérültek számára, elbizonytalanodhatnak, mert lépcső vagy szintkülönbség érzetét kelti az eltérő színű sávok elrendezése.

A csendes munkakörnyezet a **látássérült munkavállalók** számára kiemelten fontos, mivel az információk jelentős részét hang útján nyerik. A zavaró zajforrás lehet külső - az utcáról behallatszó zaj, és épületen, de helyiségen belül keletkezett zaj is. Így a látássérült, vagy vak személyek munkahelyét célszerű nem a liftakna, szellőző, légkondicionáló berendezés, italautomata vagy más zajforrás közelében kialakítani.

Az akadálymentességi szempontok meglétének és teljesülésének nagy szerepe van a megváltozott munkaképességű álláskereső lehetséges munkahelyi környezetének feltérképezése során, sok esetben gátját jelenthetik a munkavállaló elhelyezkedésének, biztonságos munkavégzésének.

5.5 Rehabilitációs mentor

A rehabilitációs mentor fő feladata a **megváltozott munkaképességű dolgozóval való közvetlen kapcsolattartás**. Segíti őt munkájával (pl. jogok és kötelezettségek, ügyintézés) és magánéletével (pl. családi, egészségügyi) kapcsolatos problémák feltárásában és megoldásában. Munkájának másik felét az akkreditációhoz szintén elengedhetetlen rehabilitációs program és tervek megalkotása és felügyelete alkotja. Munkáját a rehabilitációs tanácsadóval összehangoltan végzi, de kisebb munkáltatóknál (20 fő, vagy annál kevesebb alkalmazott) egy személy is elláthatja e két munkakört.

A mentor feladatai kapcsán a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjáról, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokról szóló **327/2012. (XI. 16.) Korm. rendelet** az irányadó.

A rendeletben 2021. január 1-től bekövetkezett változás megengedőbb a **mentor végzettsége** tekintetében.

A rehabilitációs tanácsadó és a rehabilitációs mentor képesítési előírásai

1. Képesítési előírások:

a) Alap- és mesterképzésben szerzett végzettség

aa) humán szervező, humánerőforrás-menedzser, személyügyi, személyügyi szervezői, igazgatásszervezői, közigazgatás-szervezői, közigazgatási mesterképzési, szociális igazgatási, munka- és pályatanácsadói, munkavállalói tanácsadó, szociálpolitikai, szociális munkás, szociálpedagógus, szociológia és pszichológia szakon szerzett végzettség,

ab) pedagógus, gyógypedagógus, konduktor végzettség,

ac) foglalkozás-egészségügyi szakorvos végzettség vagy

ad) egyéb felsőfokú iskolai végzettség.

b) Középfokú iskolai végzettség és a következőkben felsorolt szakképzettség, illetve képzettség:

ba) munkaerő-piaci ügyintéző,

bb) munkaerő-piaci menedzser,

bc) munkaerő-piaci instruktork,

bd) személyügyi gazdálkodó,

be) közép-, illetve felsőfokú munkaügyi végzettség.

c) Szakirányú továbbképzésen szerzett képzettség:

- ca) felnőttoktatási szervező,
- cb) gyógypedagógiai asszisztens,
- cc) gyógypedagógiai rehabilitációs konzultáns,
- cd) munka- és szervezet pszichológia,
- ce) munkaügyi kapcsolatok,
- cf) munkavédelem,
- cg) pályorientációs tanár,
- ch) rehabilitációs foglalkoztató terapeuta,
- ci) rehabilitációs környezettervező,
- cj) személyügy,
- ck) személyügyi igazgatás,
- cl) tanácsadás pszichológia,
- cm) tanulási és pályatanácsadás,
- cn) okleveles rehabilitációs szakember,
- co) rehabilitációs gazdasági menedzser.

d) Az a)–c) pontban meg nem jelölt, de ugyanazon szakterületeken a fentiekben felsorolt végzettséggel, képzettséggel egyenértékű végzettség, képzettség, illetve szakképesítés.

2. Gyakorlati idő:

Az 1. pont a) alpont ad) alpontja szerinti képesítés esetén további feltétel megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatónál humánpolitikai vagy foglalkozási rehabilitációs területen eltöltött, rehabilitációs tanácsadó esetén három év, rehabilitációs mentor esetén egy év szakmai gyakorlat.

Szintén változás, hogy egy szervezet szempontjából a **rehabilitációs hozzájárulás fizetés mértékébe is beleszámít a mentor foglalkoztatása**, mivel egy tekintet alá esik a megváltozott munkaképességű személyekkel, amennyiben a munkaszerződése szerint rehabilitációs mentori tevékenységet lát el, és a munkaszerződése szerinti napi munkaideje a 4 órát eléri, így a kötelező 5 százalékos foglalkoztatási szintbe beszámítható.

A megváltozott munkaképességű munkavállalókat alkalmazó foglalkoztató természetesen dönthet úgy, hogy él a külső szakember, mentor bevonásának lehetőségével, hiszen számos for- és nonprofit szervezet portfóliójában megtalálható a rehabilitációs mentor szolgáltatás, azonban fenti lehetőségeket figyelembe véve érdemesebb az adott munkahely belső állományából kijelölni, esetleg foglalkoztatni napi 4 órában mentort ez esetben előnyt jelentenek a gyakoribb találkozási lehetőségek, ez által a szorosabb kapcsolat kialakítása, a gyorsabb és eredményesebb beillesztés megvalósulása.

A rehabilitációs mentori szolgáltatást elsősorban azoknak a megváltozott munkaképességű személyeknek szükséges nyújtani, akik rendelkeznek a jogszabály által előírt elhelyezkedést, munkaerőpiaci integrációt célzó egyéni tervvel, amely lehet egyéni fejlesztési terv, rehabilitációs terv, amely rögzíti az elhelyezkedés érdekében megteendő lépéseket, de éppen megváltozott munkaképességük miatt, önállóan nem tudnak a nyílt munkaerőpiacon tájékozódni vagy elhelyezkedni. Az egyéni fejlesztési-, vagy rehabilitációs terv elkészítése a rehabilitációs mentor és a megváltozott munkaképességű munkavállaló közös feladata. Ez készülhet a munkába lépés előtt, vagy közvetlenül azt követően.

Jelen dokumentum 5. számú melléklete tartalmaz egy rehabilitációs terv sablont, valamint az utánkövetés adminisztrációját segítő munkafolyamat napló sablont (6. számú melléklet).

A mentor támogatja a munkavállalót a gyakorlati kérdések (pl. munkahelyre közlekedés, betanulás, beilleszkedés) megoldásában, elősegítve ezzel, hogy képes legyen saját személyes és munkavállalói értékeivel kapcsolatban valóságos ítéletet alkotni, és megfelelő önismeret birtokában egyéni munkavállalási stratégiát kialakítani. Továbbá információt nyújt a rehabilitációs szolgáltatások igénybevételéhez egészségügyi, rehabilitációs, szociális szolgáltatásokról, a kormányhivatali struktúra keretében igénybe vehető támogatási formákról és képzési lehetőségekről mind a munkáltató, mind a munkavállaló számára.

A mentor szerepe fontos a személyes közreműködésben és együttműködésben a rehabilitációs szolgáltatást nyújtó szolgáltatókkal, és egyéb, a rehabilitációt segítő szervezetekkel, munkáltatókkal és személyekkel. Szakmai kapcsolatot alakít ki és tart fenn a rehabilitációs folyamatban résztvevő szervezetekkel. Szükség és igény esetén a programban résztvevő megváltozott munkaképességű személy kísérése és a hivatalos ügyintézési folyamatokban történő részvétele is feladata lehet. Segítséget nyújthat a foglalkoztatási, az orvosi, mentális és szociális rehabilitációs szolgáltatásokhoz való hozzáféréshez.

Kiemelt feladata a szolgáltatásban a munkavállaló rehabilitációs tervében foglaltak megvalósulásának figyelemmel kísérése. Folyamatosan ellenőriznie szükséges a megvalósulás időbeli korlátait, nyomon követi a programelemek megvalósulását, azonosítja a megvalósulást akadályozó tényezőket, elakadás esetén pedig javaslatot szükséges tennie a terv korrigálására. A megváltozott munkaképességű munkavállaló munkába állásához felkészíti őt a közösségbe történő belépésre, megszervezi a szükséges szolgáltatásokhoz (pl. jelnyelvi tolmácsolás) való hozzájutást, segítve ezzel olyan kommunikációs technikák elsajátításában, melyek könnyebbé teszik a csoportba való integrálódást.

A szolgáltatás időtartamát a rehabilitációs tervben ajánlott rögzíteni, meghatározni az időintervallumokat, és az egyéni igényekhez igazítani azokat, javaslatként heti 2 órában. Amennyiben az egyes programszakaszok hossza, illetve egymásutániséga indokolja, a mentori szolgáltatás egyes hónapokra szüneteltethető, majd folytatható. A mentor fent bemutatott feladati alapján látható, hogy szerepe már a felvételi eljárás alatt, annak kezdetekor jelentős, hozzájárul a sikeres kiválasztáshoz, a munkába állás sikeres megkezdéséhez. Ajánlasként megfogalmazható, hogy a rehabilitációs mentor, a szüneteltetés időszakát kivéve, legalább havi 1 alkalommal – amennyiben az aktuális feladatok jellege, mennyisége ezt indokolja, akár többször is, de legfeljebb 4 alkalommal – lépjen kapcsolatba a mentorált személlyel, és tájékozódjon helyzete alakulásáról. A munkába állást követően, a rehabilitációs terv végrehajtásának befejezésével, szükséges megtenni egy legfeljebb 4 óras utánkövetési tevékenységet.

Fenti tevékenységeket figyelembe véve, jelen segédlet 7. számú melléklete (*Rehabilitációs mentor napló mintasablon*) tartalmazza azokat a szempontokat, mérföldköveket melyeket a mentornak, a szolgáltatás nyújtása alatt rögzíteni ajánlott mind külső tanácsadó bevonásakor, mind a munkáltató részéről kijelölt, vállalati mentor alkalmazása esetén.

A rehabilitációs mentori szolgáltatásokon túlmenően több olyan, elsősorban civil szervezet működik Miskolcon, amelyek a vállalkozások számára segítséget tudnak nyújtani abban az esetben, ha megváltozott munkaképességű álláskeresőt kívánnak alkalmazni. Az ehhez kapcsolódó tanácsadási, mentorálási és képzési szolgáltatások széles palettája áll rendelkezésre a városban, melyet az alábbi táblázatban összesítettünk. Rajtuk kívül több, jellemzően budapesti központú országos hatókörű szervezet szolgáltatásai is elérhetőek a városban.

Szervezet	Elérhetőségek	Szolgáltatások
Észak-magyarországi Látássérült-rehabilitációs Központ	3529 Miskolc, Park u. 8 06 70 367 5587 latasrehab@gmail.com www.latasrehab.hu	elemi rehabilitációs szolgáltatás látássérültek számára
Miskolci Autista Alapítvány	3533 Miskolc, Csermőkei út 2/a. 06 30 414 3560 miskolciautista@gmail.com www.miskolciautista.com	rehabilitációs foglalkoztatás, fejlesztő foglalkoztatás
Mozgássérültek és barátai Miskolc városi egyesülete	3526 Miskolc Kassai u. 19 06 46 507388 www.mozgegylet.hu	akadálymentesítési tanácsadás
mtd Tanácsadói és Vállalati Közösség Egyesület	3530 Miskolc, Sétány u. 2. 06 30 201 1199 egyesulet@mtdtanacsado.hu www.mtdtanacsado.hu	esélyegyenlőségi tanácsadás, szervezetfejlesztés, coaching, tréningek, képzések
Önálló Másság Életminőség Fejlesztő Alapítvány	3526 Miskolc, Váltó utca 45. 06 46 506 917 miskolcomefa@gmail.com www.omefa.hu	munkaerőpiaci reintegrációs szolgáltatások, rehabilitációs foglalkoztatás
Szikra Alapítvány	3530 Miskolc, Reményi Ede u. 9 06 30 812 3007 civil@szikraalapitvany.hu www.szikraalapitvany.hu	HR Tanácsadás, szervezeti átvilágítás, tematikus tréningek
Szimbiózis Alapítvány	3525 Miskolc, Forgács Antal u. 18. 06 46 508 006 habilitacio@szimbiozis.net www.szimbiozis.net	mentorálás, HR tanácsadás (toborzás, kiválasztás), képzések, érzékenyítő tréningek, utánkövetés, rehabilitációs foglalkoztatás
Vakok és Gyengénlátók Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Egyesülete	3525 Miskolc, Jókai u. 18. 06 30 375 3039 info@borsodivakok.hu www.borsodivakok.hu	érzékenyítés, szemléletformálás
HÍD – Kultúrák, Korosztályok, Közösségek Között Egyesület	3530 Miskolc, Rákóczi u. 12. III/311.	mentorálás, tanácsadás, érzékenyítés

Prohumán 2004 Kft.	3530 Miskolc, Arany János tér 1. 06 46 791 988 miskolc@prohuman.hu www.prohuman.hu	munkaerő-közvetítés/- kölcsonzés, mentorálás, tanácsadás
--------------------	--	--

3. táblázat: Megváltozott munkaképességű személyek munkaerőpiaci reintegrációjával foglalkozó miskolci szervezetek és az általuk végzett szolgáltatások listája

VI. Felhasznált irodalom

Alternatív munkaerő-piaci szolgáltatás egységes szolgáltatás-módszertan. Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft., 2014.

A FOGLALKOZÁSI REHABILITÁCIÓ FOGALOMGYŰJTEMÉNYE. TÁRS Projekt Foglalkoztatási Munkacsoport

327/2012. (XI. 16.) Korm. rendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjáról, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokról

Jásper Éva, Csányi Zsuzsanna- Támogatott foglalkoztatás szolgáltatás, fogyatékos emberek a nyílt munkaerőpiacon

Eötvös Loránd Tudományegyetem Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar, Budapest, 2009

Babbie, Earl (1999): *A társadalomtudományi kutatás gyakorlata.* Budapest: Balassi Kiadó

A NEMZETKÖZI MUNKAÜGYI SZERVEZET HÁROMOLDALÚ EGYEZMÉNYEI - a fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatásáról - Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium kiadványa, 2003;

Dajnoki Krisztina – *Helyet mindenkinek! - Fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű munkavállalók HR sajátosságainak feltárása az Észak-alföldi Régióban,* 2014

Munkahelyi szocializáció, beillesztés és alternatív foglalkoztatási formák a megváltozott munkaképességű egyéneknél – Kun Ágota, 2010 <https://www.academia.edu/22541504>

Akadálymentes munkahelyek speciális munkavédelme – oktatási segédanyag http://rekore.hu/dokumentumok/munkavedelem_no_video.pdf

VII. Mellékletek

1. számú melléklet - Megváltozott munkaképességű munkavállaló felmérésének adatlap sablonja

Munkaerő-piaci tanácsadó neve, elérhetősége:

Felmérés dátuma:

1. Személyes adatok:

Név:	
Születési név:	
Anyja neve:	
Lakcím:	
Tartózkodási hely:	
Születési hely, idő:	
Telefon:	Mobil:
E-mail:	
TAJ:	
<i>Egészségkárosodásának mértéke: B1 , B2 , C1 , C2 , D , E (a megfelelő kategória aláhúzendó)</i>	
<i>Rendelkezik ellátással a megváltozott munkaképességű státuszából adódóan?</i>	
.....	
<i>Milyen ellátással rendelkezik?</i>	
.....	
<i>Meddig kapja az ellátását?</i>	
.....	
<i>A rehabilitáció időszaka (mitől meddig érvényes százaléka)</i>	
.....	
<i>A tranzit foglalkoztatás időszaka:</i>	
.....	
<i>A Rehabilitációs Szakigazgatási Szervvel együttműködési kötelezettség:</i>	
<input type="checkbox"/> <i>van</i> <input type="checkbox"/> <i>nincs</i>	

Felülvizsgálat esedékessége:

.....

2. Tanulmányok:

Legmagasabb iskolai végzettség:

Iskolarendszerű oktatásban megszerzett szakképzettségek megnevezése:

Ha van szakképesítése: miért pont azt a szakmát választotta?

Szeretne a jövőben a szakmájában dolgozni?

Ha nem szerzett szakképesítést, annak mi az oka?

Egyéb ismeret (nyelvismeret, jogosítvány)

3. Foglalkoztatás

Hány évet dolgozott eddig összesen:.....

Munkahely megnevezése	Mettől meddig (év) dolgozott	Munkaköre, fő feladatai	Munkaidő beosztása	Munkaviszony megszüntetésének oka

Egyéb munkatapasztalat (szabadidőben, illetve nem munkaviszonyban szerzett):

4. Egészségi állapot:

Egészségkárosodás típusa, mértéke:

Fogyatékoság típusa:

Az ügyfél (munkavállaló) egészségi állapotának bemutatása:

Korábbi súlyosabb betegségek, műtétek, egészségügyi problémák:

Milyennek tartja jelenlegi egészségi állapotát? (Ha vannak panaszai, sorolja fel azokat!)

Jelenleg áll-e rendszeres orvosi kezelés, ellenőrzés alatt? Ha igen, milyen panaszokkal?

Egészségügyi állapota kapcsán milyen kezeléseket vesz igénybe az elkövetkező időszakban? Ezeket milyen rendszerességgel veszi igénybe? Milyen rendszerességgel tartja a kapcsolatot az orvosával, orvosaival?

Szed-e a munkavégzését esetlegesen befolyásoló gyógyszert?

- Igen, rendszeresen
- Igen, alkalmanként
- Nem szed

Egyéb egészségügyi körülmények: (dohányzás, alkoholfogyasztás, alvási szokások, fáradékonyság):

Jelenlegi munkavégzése kapcsán milyen jellegű egészségügyi szolgáltatásokat vesz igénybe munkahelyén (foglalkozás egészségügyi orvos, megfelelő pihenőidők biztosítása, védőeszközök, megfelelő munkaeszközök, pl. inzulin beadására alkalmas helyiség, köztes étkezési lehetőség igénybe vétele...)

A nyílt munkaerő-piaci elhelyezkedést befolyásoló egyéb egészségügyi tényezők (segédeszközök biztosítása, gyógyszerek):

5. Képességek, készségek:

Mely képességei, személyes tulajdonságok azok, amelyek hasznosak lehetnek a munkaerőpiacon?

Mely képességei, személyes tulajdonságai azok, amelyek nehezítik elhelyezkedését, beilleszkedését a munkaerő-piacra?

A munkavégzés mellett milyen tevékenységek töltik ki mindennapjait?

Mivel foglalkozik szívesen szabadidejében? (hobby)

6. A nyílt munkaerő-piaci elhelyezkedés kapcsán megfogalmazott elképzelése, tervek

Mi motiválja, mi miatt dolgozna a nyílt munkaerő-piacon?

Korábbi munkaviszonyai közül melyek voltak a legkedveltebb tevékenységei, munkakörei, munkakörülményei, amelyekben dolgozott?

Most milyen munkakörben szeretne elhelyezkedni? Miért?

Milyen napi munkaidő-beosztásban, hány órában szeretne dolgozni? Miért?

Amennyiben a nyílt munkaerő-piacon elhelyezkedik, a mostani életmódjában kell-e változtatnia, ha igen, milyen téren?

7. A jelenlegi munkaviszonya, a tranzit foglalkoztatása tapasztalatai

Jelenleg milyen munkakörben dolgozik? Ha több munkakörben is dolgozott már, melyek voltak ezek?

Szükséges volt előzetes tapasztalatokkal, végzettséggel, ismeretekkel rendelkeznie, hogy ezt a munkakört betöltse?

Mennyi idő alatt sajátította el a munkaműveleteket? (Segítséggel?)

Vannak olyan részműveletek, melyek elvégzése nehézséget okoz vagy okozott? Ha igen, melyek ezek?

Korábban vett már igénybe munkahelyi segítőt? Jelenleg van munkahelyi segítőtje? Ha igen, miben segítette, segíti Önt?

A jelenlegi munkahelyén található munkakörök közül melyiket próbálná ki, melyikben dolgozna szívesen a sajátján kívül?

Milyen jellegű munkáltatót, munkakört részesítene előnyben, amennyiben próbamunkára nyílna lehetősége? Miért?

8. A munkaerő-piaci tanácsadó személyes benyomásai, észrevételei az ügyféllel kapcsolatosan

Megjelenése, öltözködése:

Viselkedése:

Kommunikációs képessége (verbális kommunikáció, kapcsolatteremtés, kifejezőképesség):

Egyéb:

Összegzés, javaslatok:

2. számú melléklet – Egyéni munkavállalási terv sablon

Ügyfélprofil alapján betölthető munkakörök					
Ügyfél-specifikus szükségletek (pl. munkarend, munkaidő, akadálymentesített munkahely, megközelíthetőség, stb.)					
Cél	A megvalósulást biztosító szolgáltatási elem, egyéb feladat, tevékenység	Tervezett tartalom	Határidő	dátum, aláírás (szakember, ügyfél)	Elvégzett tevékenység, eredmény, módosítási javaslat (dátum, aláírás szakember, ügyfél)

3. számú melléklet – Munkáltatói profil adatlap sablon

A profilt készítő munkavállaló neve:	
Titulusa:	
Telefonszám:	
E-mail:	

a. A munkahely fizikai környezetének elemzése

Szempontok:

- *munkahely megközelíthetősége, különleges eljárás a munkahelyre való bejutáskor, munkahely mérete, telephelyek száma, elhelyezkedése (pl. épületek, telephelyek száma, fekvése), munkatársak száma, akadálymentesítés szintje*

b. A munkahely szervezeti jellemzői

Szempontok:

- *általános munkahelyi hierarchia, munkarend (pl. műszakok, hétvégi munkavégzés, szabadság, szünetek), fizetés, juttatások, munkahelyi szokások (kommunikáció, információáramlás, ünnepek) teljesítményértékelés, biztonsági szabályok, munkaruha, munkaeszközök, nyitottság (pl. fogyatékoság iránti tolerancia), természetes támogatók jelenléte (olyan munkatárs vagy akár kisebb csoport, akire támaszkodni lehet)*

d. Potenciálisan lehetséges munkakörök megnevezése

e. A munkakörökhöz kapcsolódó foglalkoztatói elvárások

4. számú melléklet – Munkakör főbb paramétereit bemutató sablon

A profilt készítő munkavállaló neve:	
Titulusa:	
Telefonszám:	
E-mail:	

Munkakör bemutatása

Munkakör/szervezeti egység megnevezése:	
Munkakör, munkafolyamat rövid bemutatása:	
Foglalkoztatni kívánt munkavállalók száma:	
Munkakör jellege:	szellemi / fizikai
Munkatevékenységek főbb jellemzői:	ülő / álló / sok mozgással járó / emelés, cipekedés / kiemelt érzékszerv:..... / monoton / közösségben / egyedül végzendő / állandó – változó helyszínen / egyéb:.....

A munkakör betöltéséhez szükséges elvárások

Végzettség:	
Munkatapasztalat, gyakorlat:	
Számítógépes ismeretek:	
Nyelvismeret:	
Jogosítvány:	
A munkakör ellátásához szükséges speciális ismeretek:	
Foglalkozás-egészségügyi elvárások:	
Kizáró és/vagy korlátozó tényezők: ²	

Munkavégzés körülményei/ a munkaszerződés tartalmi elemei

Szerződéses forma:	határozatlan idejű / határozott idejű / megbízás / egyszerűsített foglalkoztatás / egyéb:				
Munkaidő:		Műszakok száma:		Hétféle munkavégzés:	
Próbaidő:		Szezonális:		Távmunka:	
Túlóra:					
Bérezés, juttatások:					

A munkakör körülményeivel kapcsolatos speciális információk bemutatása

Megközelíthetőség, belső közlekedés (helyi, helyközi járatok, céges busz, parkolási lehetőség, a munkaterület milyen messze van az irodáktól, közösségi terektől...)	
--	--

² a „Foglalkozások egészségügyi tényezői” c. kiadványban foglaltak segítségével, figyelembevételével

Akadálymentesítés foka a munkakörnyezetben (mellékhelyiség, munkaasztal, közlekedési vonalak.):	
Munkavédelmi, munkaegészségügyi ártalmak, kockázatok (por, zaj...), a munkavégzés terhelő hatásai (fizikális, pszichés):	

A munkakör kapcsolódási pontjai a cégen belül, speciális elvárások bemutatása

A munkakör irányítója (szakmai/adminisztratív)	
A munkakör fontossága a szervezeten belül (imázsa, mások munkájára kihatása):	
Teljesítménykövetelmény:	
A munkakörhöz szükséges eszközök:	
A munkakörhöz szükséges munkaruha, védőruha, és annak biztosításának módja:	
A munkakörhöz a cégen belül kapcsolódó munkakörök:	
A munkakör szabályozottsága (önállóság mértéke, irányítás formája, utasítások formája):	
Kapcsolattartási elvek (kivel kell szervezeten belül, kívül kapcsolatot tartani, kell-e a szervezet ügyfélkörével kapcsolatot tartani):	

A munkakörrel kapcsolatos jogok és kötelezettségek:	
Egyéb különleges munkaköri sajátosságok:	

5. számú melléklet – Személyes rehabilitációs terv sablon

~~A munkáltató adatai:~~

Munkavállaló neve, azonosító adatai (GDPR szabályzat szerint):

Munkakör megnevezése:

A komplex minősítés során készült összefoglaló vélemény/szakhatósági állásfoglalás alapjául szolgáló vélemény, valamint a rendelkezésre álló adatok és a helyzetfeltáró beszélgetések alapján az alábbi kiindulási állapot kerül rögzítésre.

Alapadatok:

A megváltozott munkaképességű munkavállaló

szakképzettsége, képesítései:

legmagasabb iskolai végzettsége:

egyéb ismerete:

munkatapasztalata:

A munkavállaláshoz szükségesnek tartott feltételek jelenlegi munkahelyén:

- 1) képzés, átképzés
- 2) gyakorlatszerzés a meglévő, de rég nem gyakorolt szakmájához
- 3) kiegészítő ismeretek szerzése
- 4) akadálymentes munkahelyi környezet
- 5) speciális munkakörülmények és/vagy munkarend
- 6) egyéb

A rehabilitációs foglalkoztatás formája:

- 1) tartós foglalkoztatás
- 2) tranzit foglalkoztatás

A munkavégzés történhet (munkaviszony típusa és a munkarend megjelölése):

- 1) teljes munkaidőben
- 2) részmunkaidőben
- 3) bedolgozóként

- 4) távmunkában
- 5) egyéb

A munkavállaló által elérendő rövid és hosszú távú célok meghatározása

A tervezett célállapot: a segítő szolgáltatásokkal a munkaerő-piaci esélyek javulásának elősegítése. A munkakészség, valamint az egészségi állapot – megfelelő tevékenység biztosítása melletti, védett körülmények közötti – munkaviszony keretében történő megőrzése, fejlesztése. A fejleszthető képességekre épülő rehabilitáció, társadalmi reintegráció elősegítése.

A munkavállaló által folytatható tevékenységek, illetve betölthető munkakörök

Rehabilitáció iránya:

Munkavégző képesség jellemzői (kizáró és korlátozó tényezők a munkavégzésben és a munka-környezetben):

Rehabilitációs szükségletek

Orvosi rehabilitációs szükségletek:

Foglalkozási rehabilitációs szükségletek:

- 1) Eredeti munkakörben történő rehabilitáció elősegítése
- 2) Korábban gyakorolt foglalkozásban történő rehabilitáció elősegítése
- 3) Szakképzettségnek megfelelő nem gyakorolt foglalkozásban történő rehabilitáció elősegítése
- 4) Új képzettséget, betanítást igénylő foglalkozásban történő rehabilitáció elősegítése
- 5) A fentiekben nem felsorolt, egyéb munkakörben történő foglalkoztatás elősegítése

Szociális rehabilitációs szükségletek:

- 1) Fizikai biztonság (étel, ruházat, átmeneti szállás esetén ezen felül hajlék, egészség biztosítása)
- 2) Önellátási képesség (önálló életvitel és életvezetés) javítása
- 3) Érzelmi kapcsolatok erősítése, konfliktusok kezelése
- 4) Közlekedési nehézségek megoldása
- 5) Közösségi kapcsolatok kialakítása, erősítése

A munkavállaló részére nyújtott segítő folyamat elemeinek meghatározása és a segítségnyújtás formái

SEGÍTŐ SZOLGÁLTATÁSOK	Tervezett		Tény		Alkalmak száma	
<i>Komplex támogató szolgáltatások:</i>						
rehabilitációs tanácsadás						
pszichológiai tanácsadás						
munkaerő-piaci és foglalkozási információk nyújtása						
szociális információnyújtás						
rehabilitációs mentori szolgáltatás						
<i>Szociális rehabilitáció</i>						
életvezetési tanácsadás						
jogsegély szolgálat						
szociális ügyintézés						
kulturális és szabadidős programok						
családgondozás						
házi segítségnyújtás						
támogató szolgáltatás						
közösségi ellátások						
nappali ellátás						
átmeneti szállás						

Figyelemmel az időközben esetlegesen bekövetkező, a munkavállaló személyével, helyzetével, illetve a munkaerő-piaci helyzettel összefüggő körülmények változására, a jelen terv közös megegyezéssel változtatható.

A rehabilitációs tervben foglaltakat közösen értelmezték és elfogadják.

A munkavállaló a tervben szereplő személyes adatai kezeléséhez hozzájárul.

A személyes rehabilitációs tervet határozott időre kötik, melynek időtartama:
.....év.....hó..... naptól – év..... hó.....napig

Miskolc, 2021.....hónap

(P. H.)

.....
munkavállaló

.....
munkáltató

.....
rehabilitációs tanácsadó

6. számú melléklet – Munkafolyamat napló sablon

MUNKAFOLYAMAT NAPLÓ

Munkavállaló neve:	Mentor neve:
--------------------	--------------

Dátum és időtartam	Megbeszélés célja, munkafolyamati elem megnevezése (jele, ha van), a megbeszélés csatornája.	Eredmény

7. számú melléklet – Rehabilitációs mentor napló mintasablon

Munkavállaló neve, személyazonosító adatai, elérhetőségei:	
Rehabilitációs mentor neve, elérhetőségei:	

A mentori tevékenység rövid bemutatása, összefoglalása:	
---	--

A mentori tevékenységek dátumai és időtartamai (év/hónap/nap; a mentorálás hossza adott napon):	
---	--

A mentori tevékenység eredményei

Együttműködés a munkavállalóval:	
Felmerülő problémák:	
Megoldási lehetőségek:	

Utánkövetés

Következő találkozó ideje, helye:	
-----------------------------------	--

Utánkövetés eredményei:	
-------------------------	--

Keltezés

dátum, aláírás