



SLACHTA MARGIT  
NEMZETI SZOCIÁLPOLITIKAI INTÉZET

# MUNKAHELYI REHABILITÁCIÓS MENTOR

Képzés

## III. Modul A MUNKAERŐ-PIACI INTEGRÁCIÓ FOLYAMATA

Daczi Péter  
*pályázati igazgató*  
Slachta Margit  
Nemzeti Szociálpolitikai Intézet  
Pályázati Igazgatóság

Budapest  
2025.11.10.



SLACHTA MARGIT  
NEMZETI SZOCIÁLPOLITIKAI INTÉZET

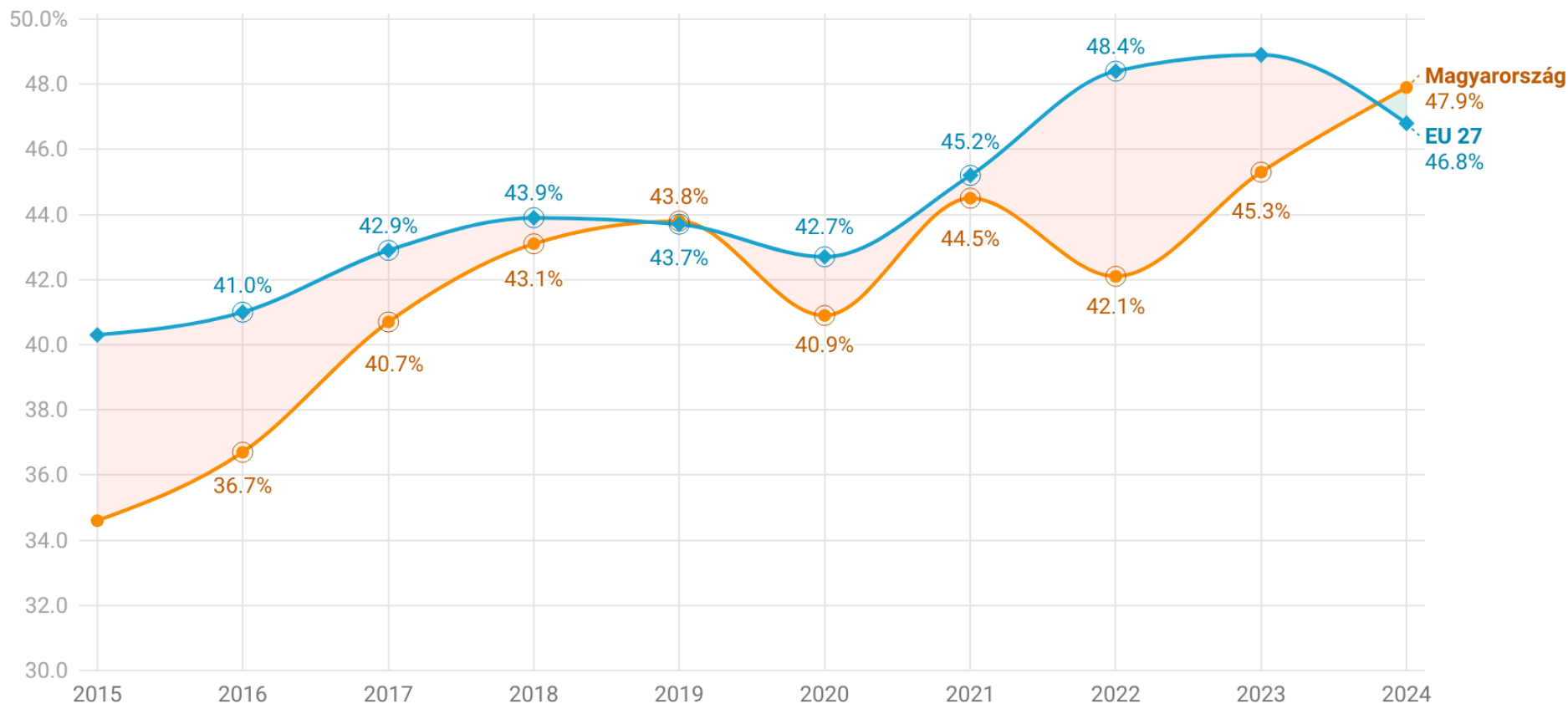
# **1. A megváltozott munkaképességű és fogyatékkal élő személyek munkaerőpiaci helyzete**

## **1.1. Nehézségek, kihívások**

## **1.2. Erősségek, lehetőségek, kitörési pontok**

## Fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatási rátájának változása

Az EU hivatalos statisztikái szerint, a fogyatékossgal élő és nem fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatási rátája közötti különbség/eltérés, valamint az általános foglalkoztatási ráta különbsége alapján kalkulált fogyatékossgal élő személyek származtatott foglalkoztatási rátája

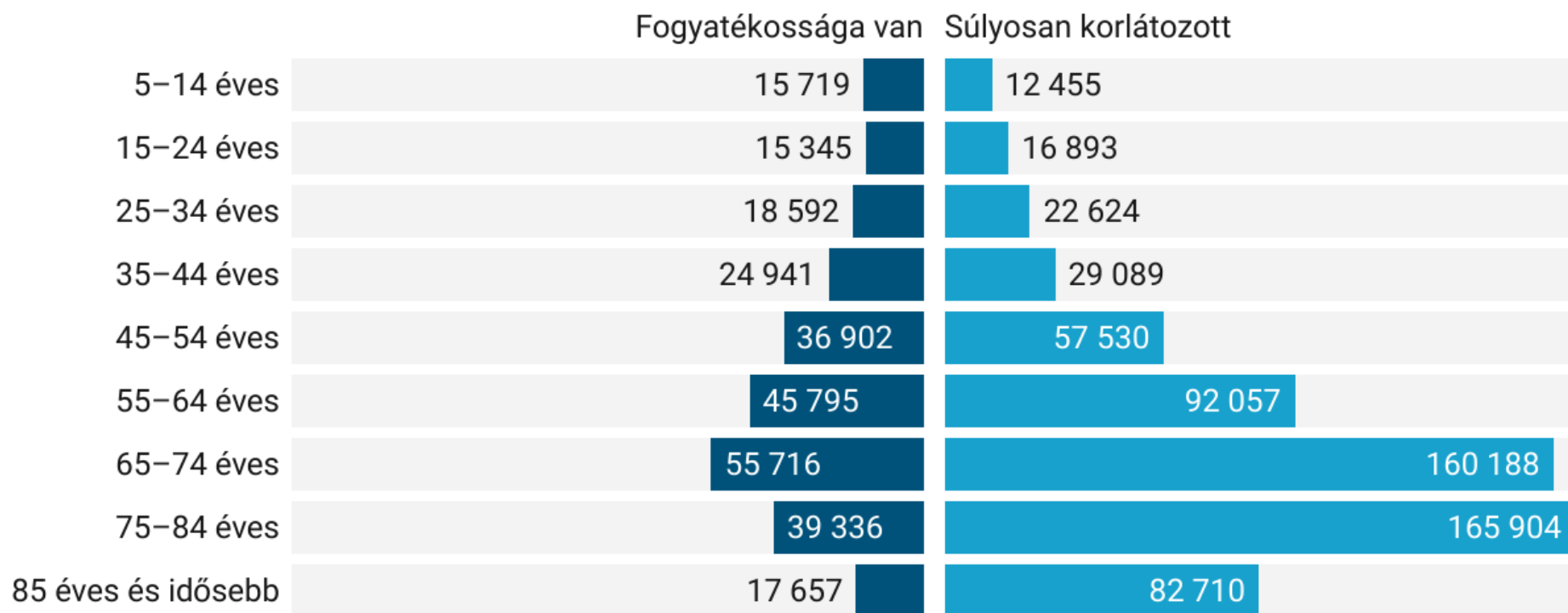


15-64 év közötti személyek foglalkoztatottsága - EU LFS

Fogyatékossgal élő és nem fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatási rátája közötti különbség/eltérés - EU SILC

# Fogyatékosága van és súlyosan korlátozottak korfája

A 2022-es Népszámlálás során "Fogyatékosága van" illetve "súlyosan korlátozott" választ megjelölő személyek száma életkori bontás alapján



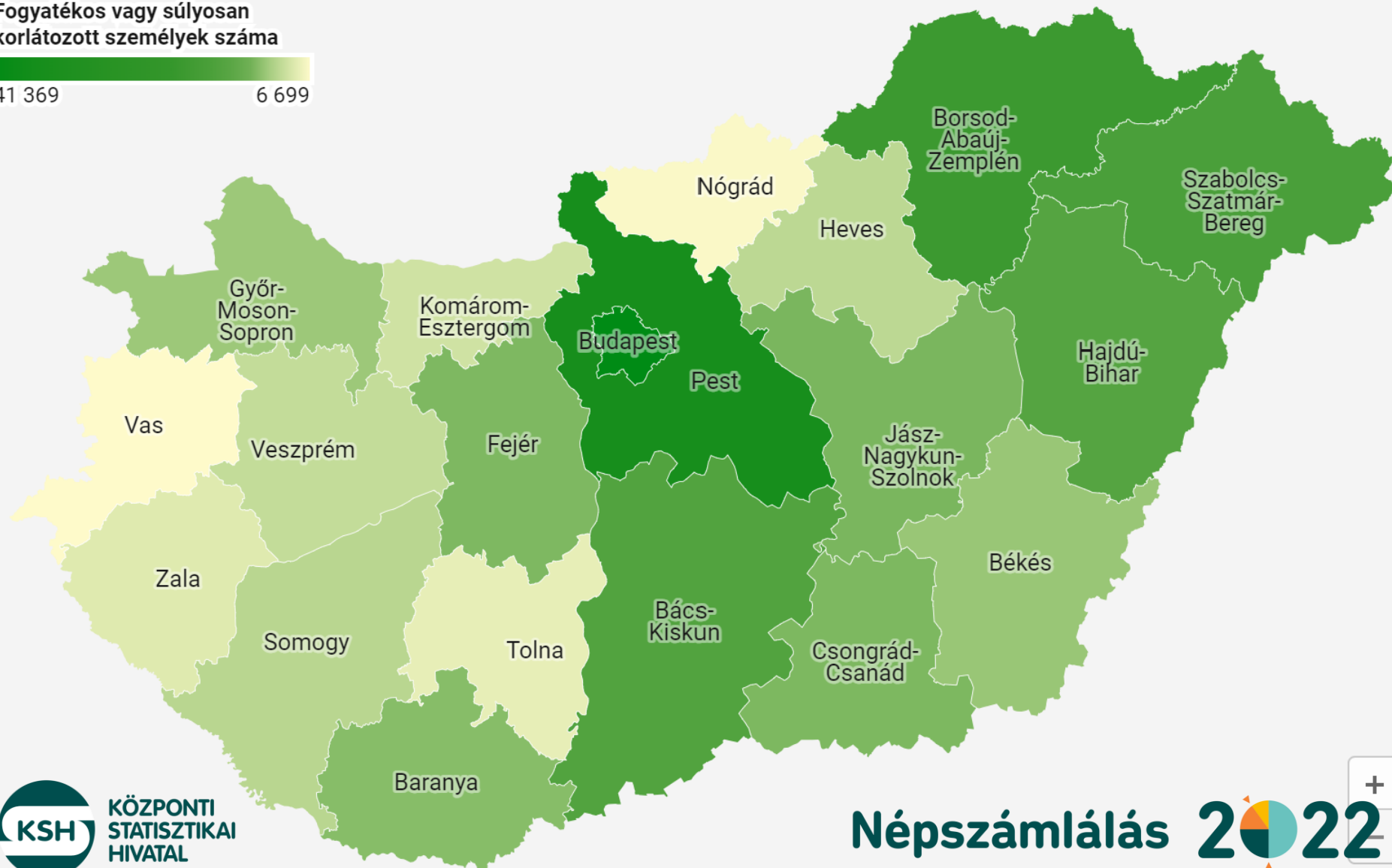
270 003 fő fogyatékosága van, 639 450 fő súlyosan korlátozott választ megjelölő válaszadó alapján

Grafikon: Érték vagy! Portál • Forrás: KSH • A készítéshez használt program: Datawrapper

# "Fogyatékos vagy súlyosan korlátozott" személyek száma

A 2022-es Népszámlálás során a 15-64 év közötti, "Fogyatékos vagy súlyosan korlátozott" választ megjelölő személyek száma, vármegyénként

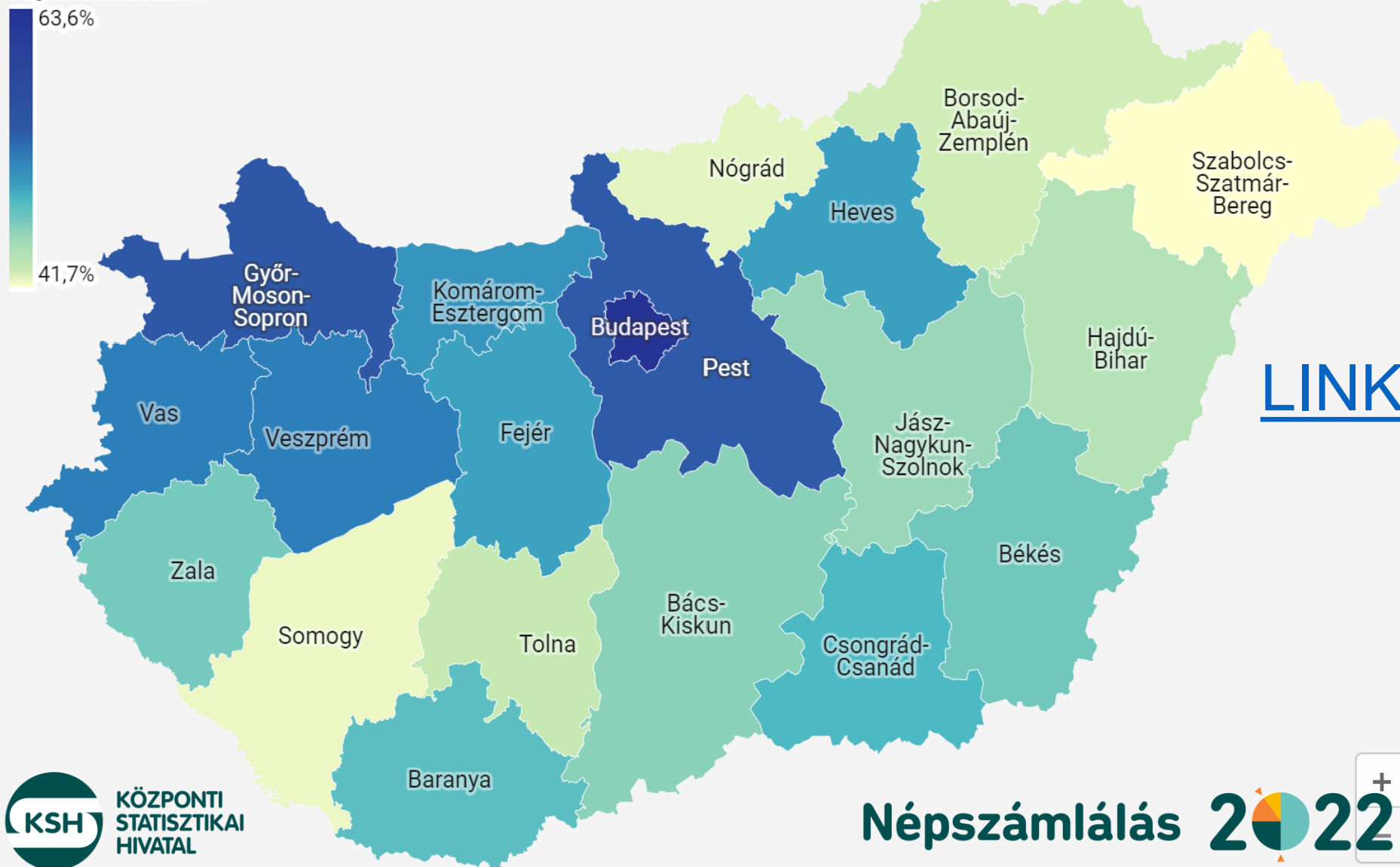
Fogyatékos vagy súlyosan  
korlátozott személyek száma



# Foglalkoztatási ráta

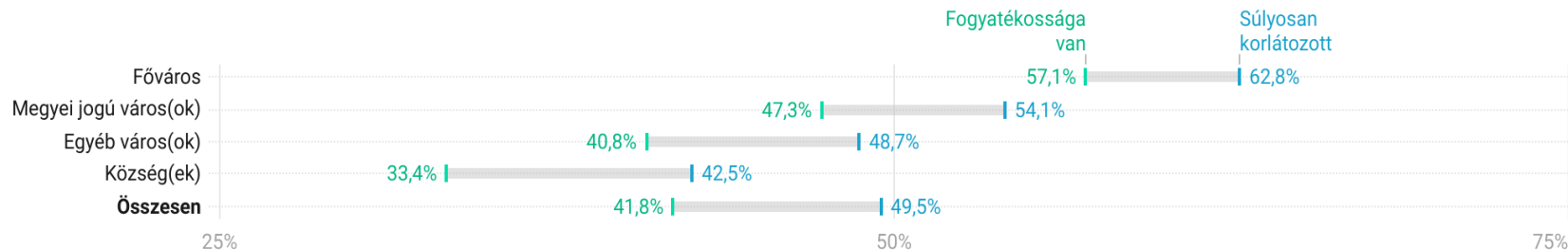
A 2022-es Népszámlálás során a 15-64 év közötti, "Fogyatékosága van vagy súlyosan korlátozott" választ megjelölő személyek foglalkoztatási rátája, vármegyénként

Foglalkoztatási ráta



## Foglalkoztatási különbségek a fogyatékos és a súlyosan korlátozott személyek között, település típusonként

A 2022-es Népszámlálás során a 15-64 év közötti, "Fogyatékosága van" illetve "súlyosan korlátozott" választ megjelölő személyek foglalkoztatási rátája közötti különbség, településtípusonként

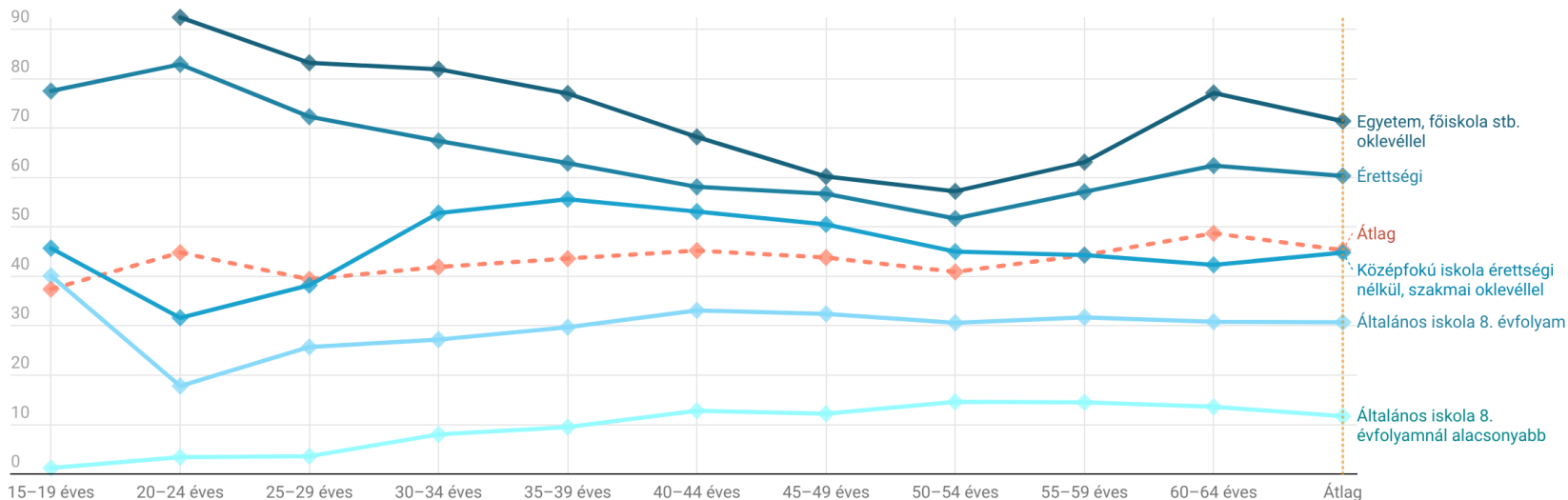


A 15-64 év közötti, fentieknek megfelelő - Fogyatékosága van (141 575 fő), illetve a Súlyosan korlátozott (218 193 fő) választ adó - személyek száma, akik a lakóhely típusát megjelölték. Összesen 359 768 fő (n), akik közül 59 224 + 108 090 fő, azaz összesen: 167 314 fő állt munkában.

Grafikon: Érték Vagy! Portál • Forrás: KSH • A készítéshez használt program: Datawrapper

## Megváltozott munkaképességű személyek ellátásaiban részesülők foglalkoztatottsága az életkor és az iskolai végzettség alapján

A 2022-es Népszámlálás során a 15-64 év közötti, "Nyugdíj, járadék mellett dolgozott", valamint az "Inaktív, de rokkantsági, rehabilitációs vagy egyéb egészségkárosodási ellátásban részesülők" válaszokat alapul véve kalkulált teljes célcsoport és foglalkoztatottak száma alapján



# "Fogyatékosága van vagy súlyosan korlátozott" személyek és a foglalkoztatottak száma a fogyatékoság típusa szerint (létszám)

A 2022-es Népszámlálás során a 15-64 év közötti, "Fogyatékosága van vagy súlyosan korlátozott" választ megjelölő személyek és a közülük foglalkoztatásban állók száma a megjelölt fogyatékoság típusa alapján

15-64 közötti      Foglalkoztatott

|                                     |         |        |
|-------------------------------------|---------|--------|
| Mozgáskorlátozott                   | 123 592 | 53 478 |
| Gyengénlátó, aliglátó               | 73 636  | 39 532 |
| Nagyothalló                         | 40 428  | 24 766 |
| Értelmi fogyatékosággal él          | 31 918  | 6 010  |
| Ismeretlen fogyatékoság             | 23 441  | 14 713 |
| Egyéb súlyos korlátozottsággal él   | 20 732  | 11 795 |
| Autizmus spektrumzavar              | 6 756   | 1 334  |
| Súlyos-halmazott fogyatékosággal él | 6 620   | 860    |
| Súlyos belszervi fogyatékosággal él | 6 531   | 3 847  |
| Siket                               | 6 530   | 3 509  |
| Pszichoszociális fogyatékosággal él | 6 470   | 1 885  |
| Vak                                 | 6 101   | 2 609  |
| Beszéd fogyatékosággal él           | 4 531   | 743    |
| Beszédhibával él                    | 4 329   | 1 382  |
| Más fogyatékoság                    | 1 713   | 1 072  |
| Siketvak (látás- és hallássérült)   | 470     | 193    |

A 15-64 év közötti, fentieknek megfelelő (fogyatékosága van vagy súlyosan korlátozott választ adó és a fogyatékoság típusát megjelölő) személyek száma: 363 798 fő (n), akik közül 167 728 fő (46,1%) állt foglalkoztatásban.



# Foglalkoztatási ráta a "Fogyatékosága van vagy súlyosan korlátozott" személyek között a fogyatékoság típusa alapján

A 2022-es Népszámlálás során a 15-64 év közötti, "Fogyatékosága van vagy súlyosan korlátozott" választ megjelölő személyek és a közülük foglalkoztatásban állók száma a megjelölt fogyatékoság típusa alapján

| Fogyatékoság típusa                 | Foglalkoztatási ráta ▼ |
|-------------------------------------|------------------------|
| Ismeretlen fogyatékoság             | 62,8%                  |
| Más fogyatékoság                    | 62,6%                  |
| Nagyothalló                         | 61,3%                  |
| Súlyos belszervi fogyatékosággal él | 58,9%                  |
| Egyéb súlyos korlátozottsággal él   | 56,9%                  |
| Gyengénlátó, aliglátó               | 53,7%                  |
| Siket                               | 53,7%                  |
| Mozgáskorlátozott                   | 43,3%                  |
| Vak                                 | 42,8%                  |
| Siketvak (látás- és hallássérült)   | 41,1%                  |
| Beszédhibával él                    | 31,9%                  |
| Pszichoszociális fogyatékosággal él | 29,1%                  |
| Autizmus spektrumzavar              | 19,7%                  |
| Értelmi fogyatékosággal él          | 18,8%                  |
| Beszéd fogyatékosággal él           | 16,4%                  |
| Súlyos-halmozott fogyatékosággal él | 13,0%                  |
| Átlag                               | 46,1%                  |

[LINK](#)

A 15-64 év közötti, fentieknek megfelelő (fogyatékosága van vagy súlyosan korlátozott választ adó és a fogyatékoság típusát megjelölő) személyek száma 363 798 fő (n), akik közül 167 728 fő (46,1%) állt foglalkoztatásban.

Táblázat Érték Vagy! Portál • Forrás: KSH • Adatok letöltése • A készítéshez használt program: Datawrapper

## MUNKAERŐ-PIACI HELYZETKÉP

### A fogyatékossgal élő és MMK személyek munkaerő-piacán

- A 15-64 év közötti „Fogyatékossga van vagy súlyosan korlátozott” személyek 50%-a dolgozott 2022-ben, amely mintegy **150 ezer embert jelent** (KSH - Népszámlálás 2022).
- Egyértelmű kormányzati cél a foglalkoztatottság bővítése, munka alapú társadalom.
- Munkaerő-hiány – inaktivitás – álláskeresők párhuzamosan van jelen,
- Az inaktív, állást kereső MMK és fogyatékos személyek célcsoportja átalakult, egyre nagyobb fejlesztési igény jelenik meg a célcsoport oldaláról.
- Másodlagos munkaerő-piacon alulfoglalkoztatottság is jellemző
- A rehabilitációs hozzájárulás fizetési adatok alapján, a nyílt munkaerő-piacon több tízezer ember tudna elhelyezkedni, ha...

# ÖSSZEFOGLALÁS



# CÉLCSOPORT

## általános jellemzői 1

A megváltozott munkaképességű személyek célcsoport-jellemzőinek általános jellegű, munkaerő-piaci szempontú releváns sajátosságai a következők:

- egészségkárosodás következtében a **megmaradt képességek szintje** alapján csökkent munkavállalási esélyek,
- tartós **munkaerő-piaci távollét** és **alacsony iskolai végzettség** miatti **alacsony foglalkoztathatóság**,
- általában magasabb életkor,
- mobilitási nehézségek,
- gyakori esetben anyagi depriváció,
- **alacsony motiváció**,

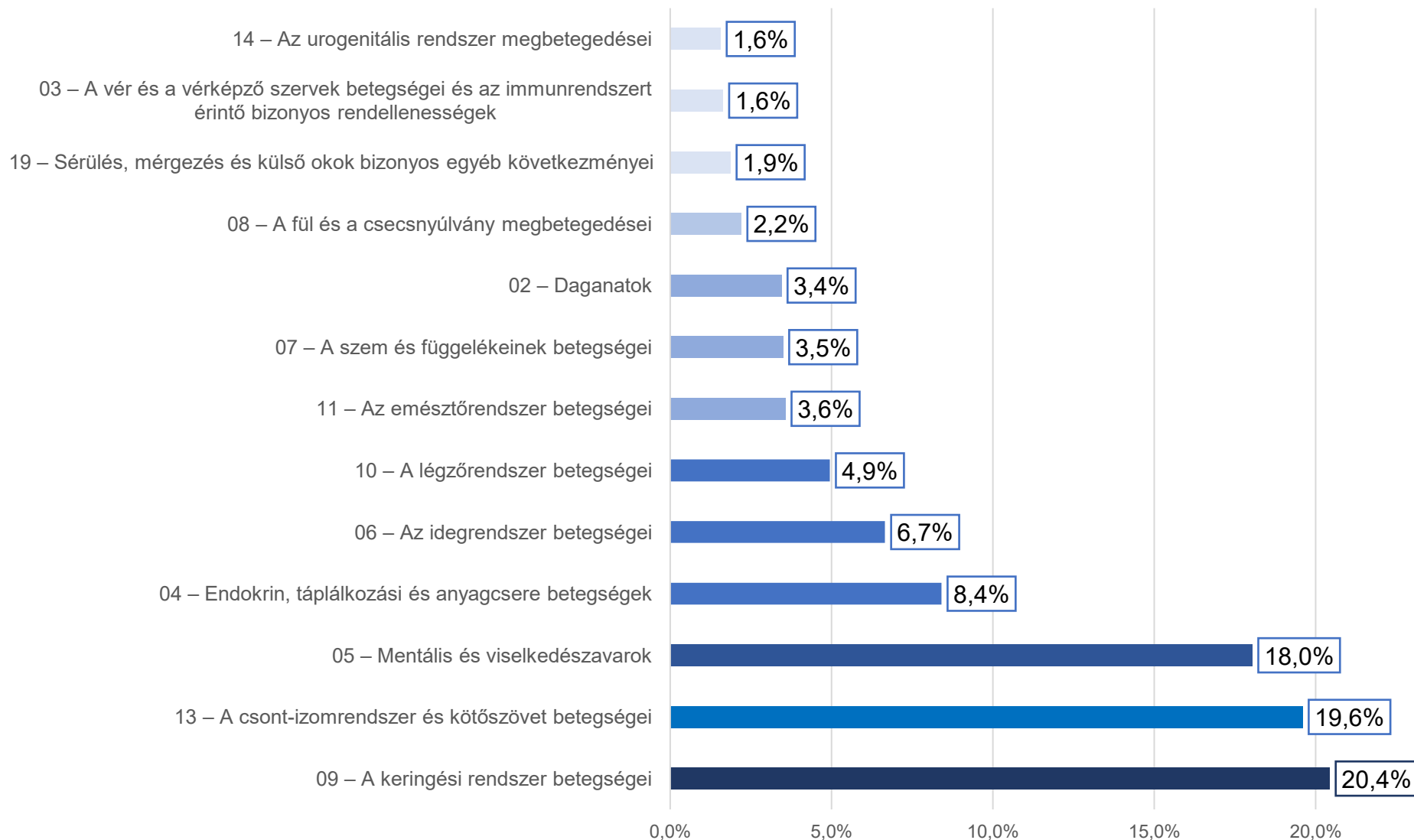
# CÉLCSOPORT

## általános jellemzői 2

A megváltozott munkaképességű személyek célcsoport-jellemzőinek általános jellegű, munkaerő-piaci szempontú releváns sajátosságai a következők:

- tanulási, önfejlesztési motívumok alacsony szintje,
- **társadalmi kirekesztődés**, izoláció, beilleszkedési képességek leépülése,
- magas fokú betegségtudat,
- fizikai és pszichés **terhelhetőség határai ismeretének hiánya** vagy alulbecsülése,
- **önértékelés**, önbizalom alacsony szintje, eltartottság, tehetetlenség, kiszolgáltatottság érzése,
- magas szintű munkavállalói **reszocializációs szükséglet** (pl.: átstrukturált napirend).

# BNO főcsoport (első 3) betegség db

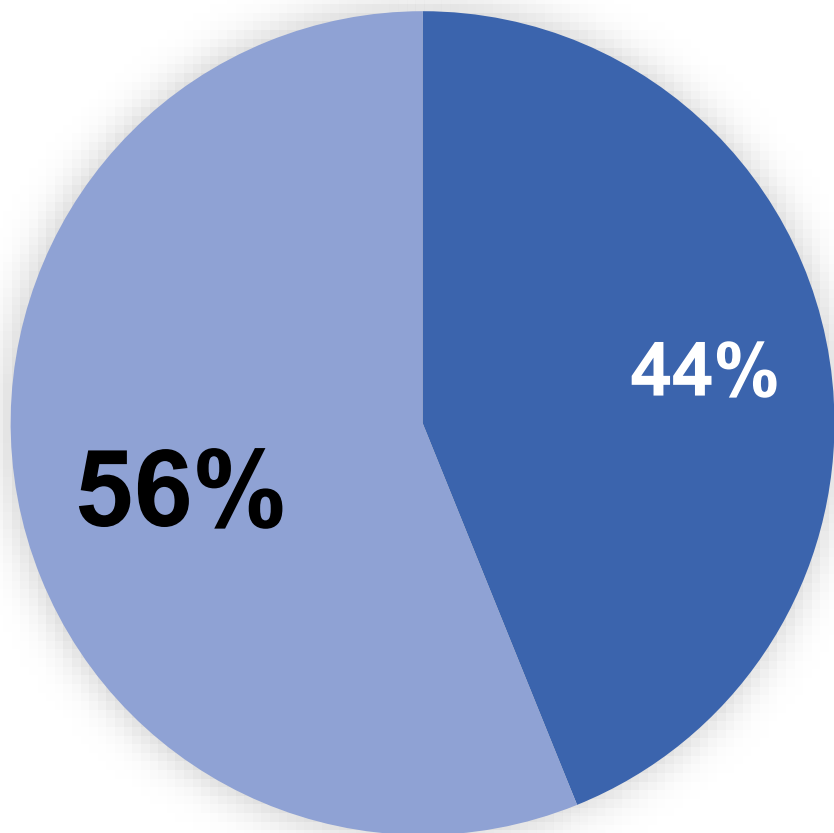


# Jellemző kizáró korlátozó tényezők előfordulási aránya



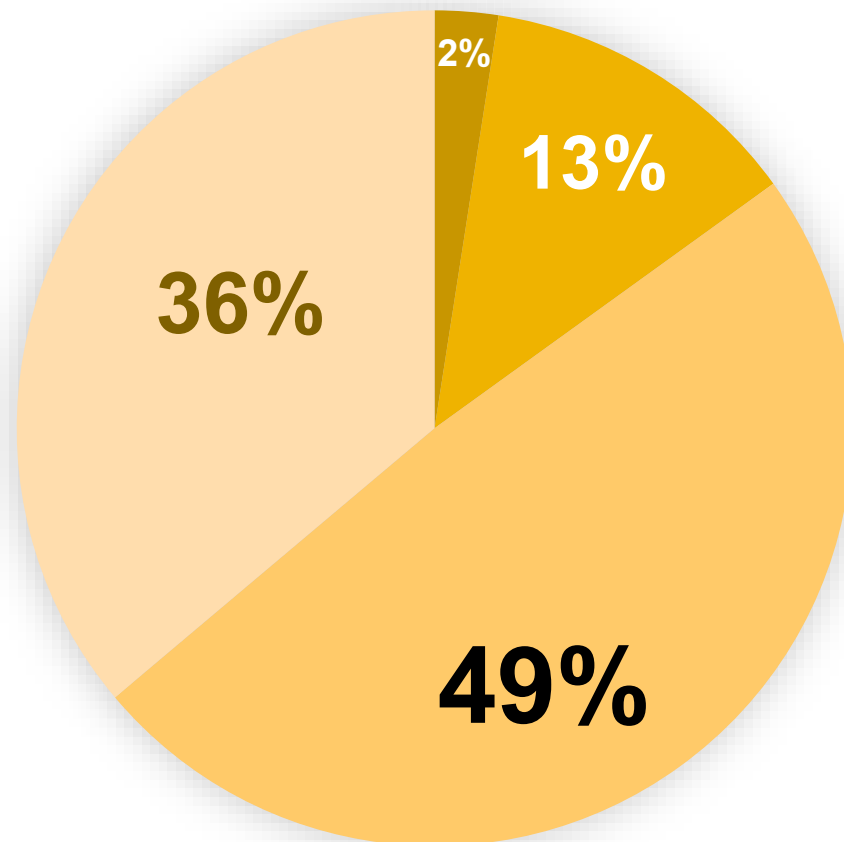
# Programrésztvevők megoszlása

Nemek szerint



■ Férfi ■ Nő

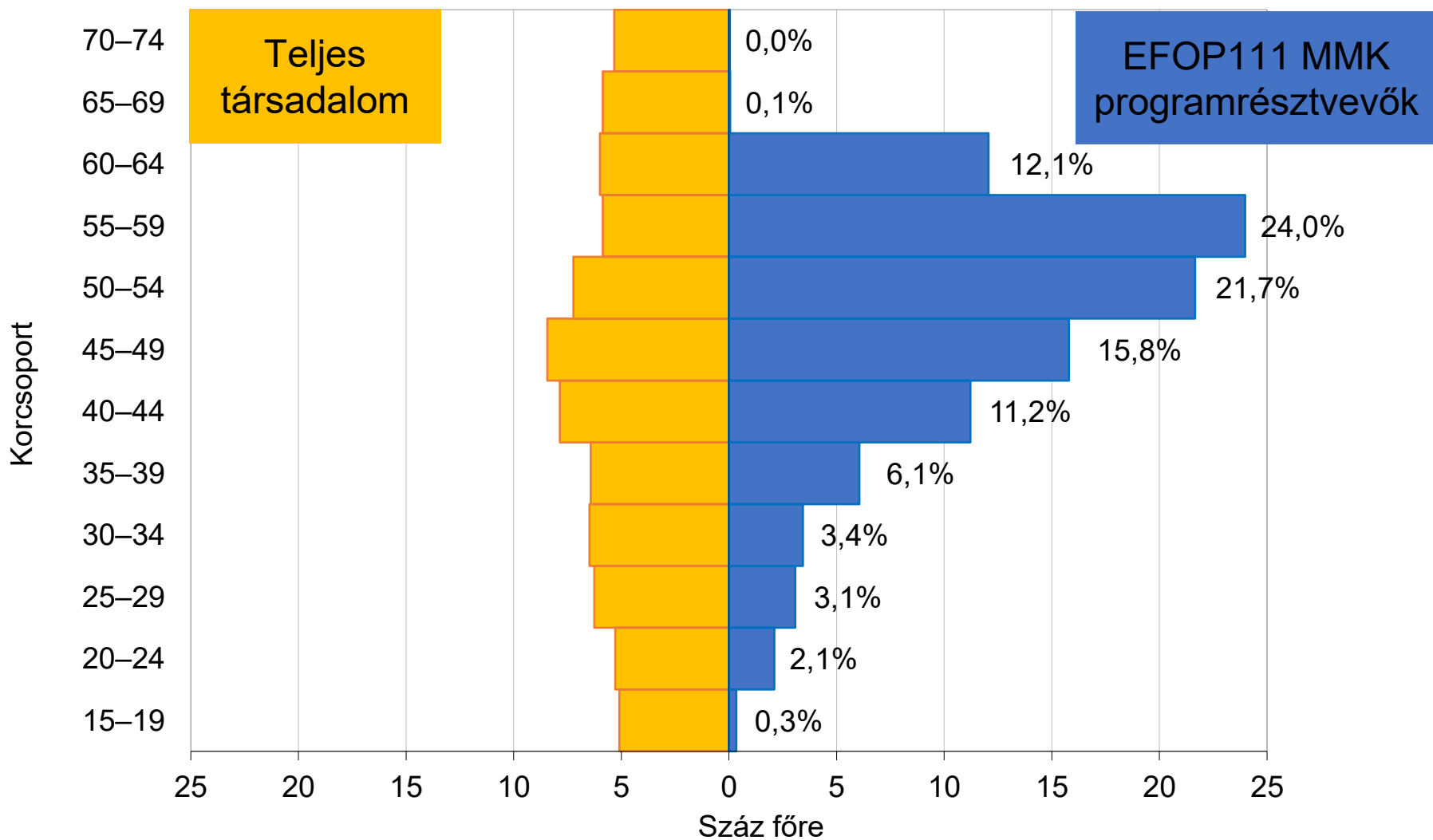
Életkor szerint



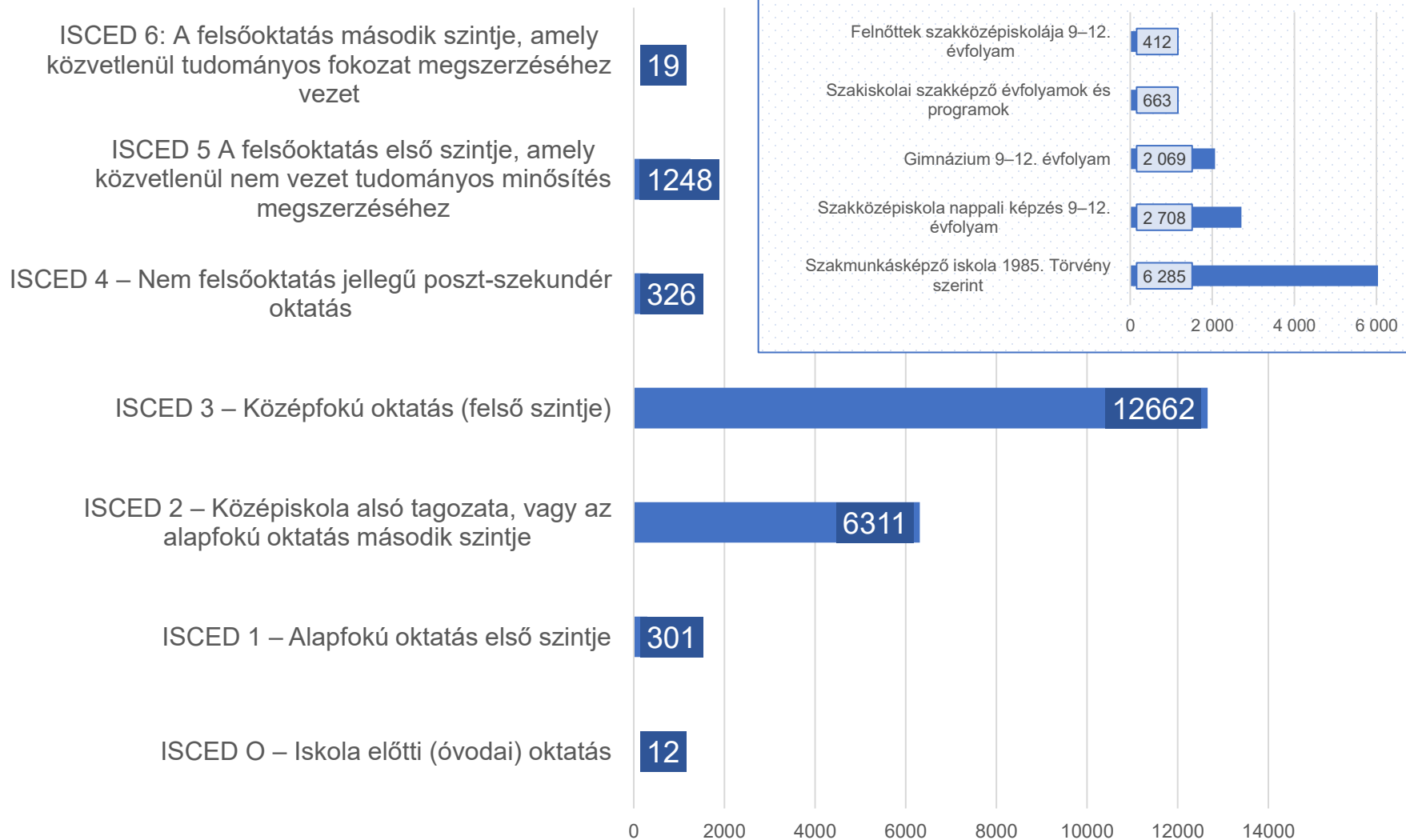
■ 15-24 év ■ 25-40 év  
■ 41-54 év ■ 55-64 év



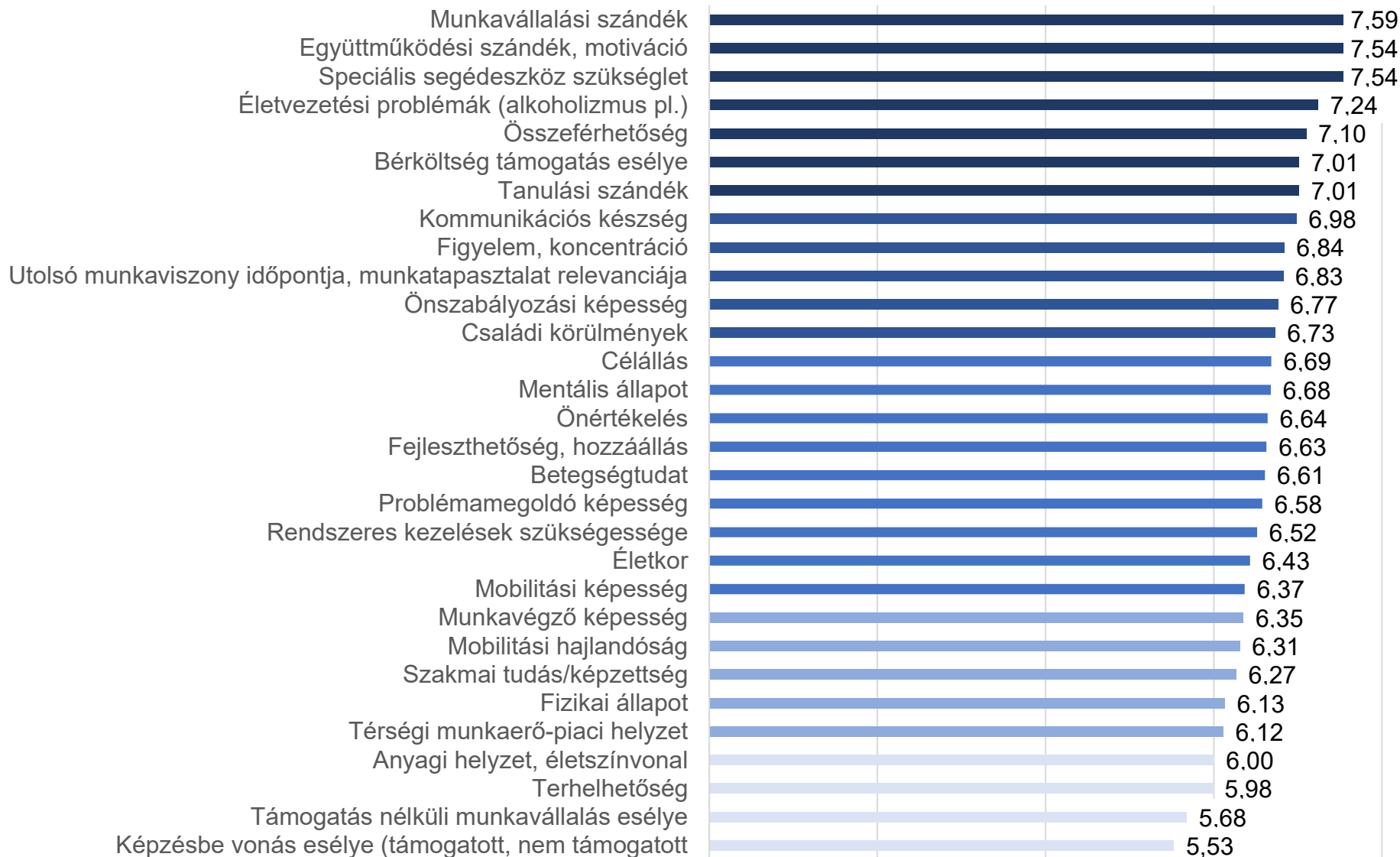
# KORFA



# Programrésztvevők iskolai végzettsége



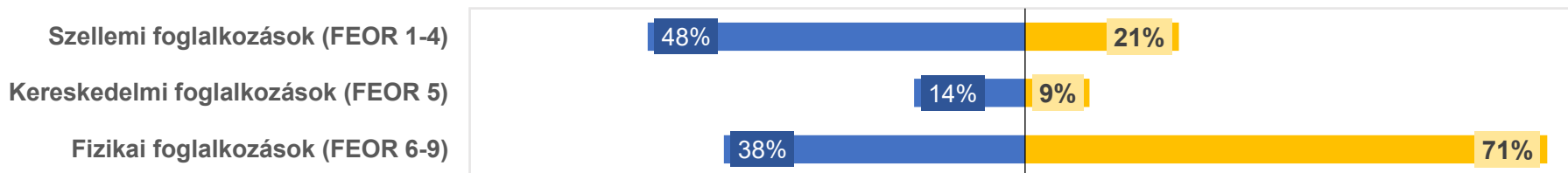
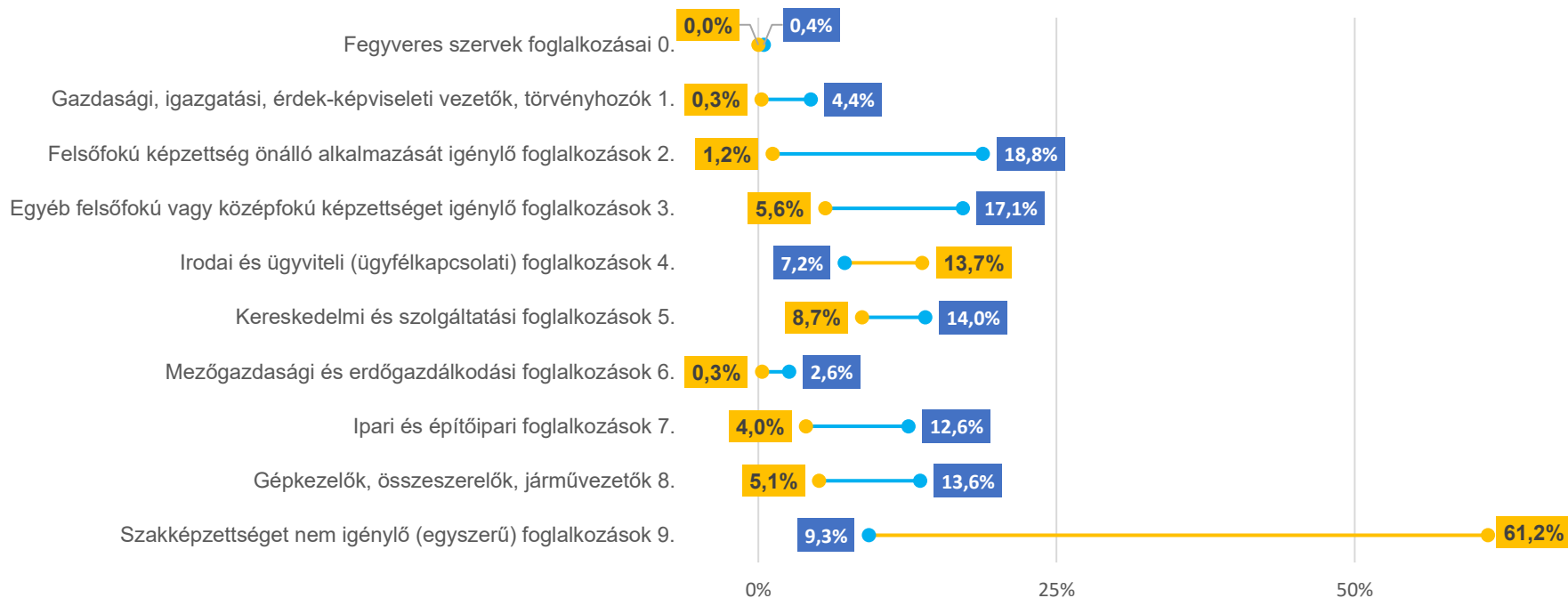
# PROFILING – komplex képesség és helyzetfelmérés (Ügyfélkör 1-10 közötti értékelése)



# MEGHATÁROZÓ PROFILING SZEMPONTOK

| PROFILING szempont                                           | átlagtól való eltérés aránya a legjobb és legrosszabb foglalkoztatási eredményeket elérő csoport között |
|--------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Utolsó munkaviszony időpontja, munkatapasztalat relevanciája | 8,6%                                                                                                    |
| Munkavállalási szándék                                       | 5,2%                                                                                                    |
| Bérköltség támogatás esélye                                  | 4,5%                                                                                                    |
| Tanulási szándék                                             | 4,5%                                                                                                    |
| Együttműködési szándék, motiváció                            | 3,3%                                                                                                    |
| Mobilitási képesség                                          | 3,1%                                                                                                    |
| Mobilitási hajlandóság                                       | 3,0%                                                                                                    |
| Célállás                                                     | 3,0%                                                                                                    |
| Támogatás nélküli munkavállalás esélye                       | 2,8%                                                                                                    |
| Szakmai tudás/képzettség                                     | 2,5%                                                                                                    |
| Életvezetési problémák (alkoholizmus pl.)                    | 2,3%                                                                                                    |
| Munkavégző képesség                                          | 2,3%                                                                                                    |
| Fejleszthetőség, hozzáállás                                  | 2,3%                                                                                                    |
| Mentális állapot                                             | 2,3%                                                                                                    |
| Családi körülmények                                          | 2,1%                                                                                                    |
| Figyelem, koncentráció                                       | 2,0%                                                                                                    |
| Speciális segédeszköz szükséglet                             | 1,8%                                                                                                    |
| Fizikai állapot                                              | 1,7%                                                                                                    |
| Anyagi helyzet, életszínvonal                                | 1,6%                                                                                                    |
| Betegségtudat                                                | 1,6%                                                                                                    |
| Önszabályozási képesség                                      | 1,5%                                                                                                    |
| Problémamegoldó képesség                                     | 1,5%                                                                                                    |
| Terhelhetőség                                                | 1,4%                                                                                                    |
| Összeférhetőség                                              | 1,3%                                                                                                    |
| Rendszeres kezelések szükségessége                           | 1,3%                                                                                                    |
| Önértékelés                                                  | 1,0%                                                                                                    |
| Életkor                                                      | 1,0%                                                                                                    |
| Kommunikációs készség                                        | 0,9%                                                                                                    |
| Térségi munkaerő-piaci helyzet                               | 0,9%                                                                                                    |
| Képzésbe vonás esélye                                        | -2,9%                                                                                                   |

# Elhelyezkedési irányok



• **Összes foglalkoztatott**

• **MMK személyek (EFOP111)**

# ÖSSZEFOGLALÁS



# MKIK GVI felmérése 2022

Több, mint 4300 munkaadó részvételével zajló, 10 fő feletti alkalmazotti létszámmal bíró vállalkozás vett részt a felmérésben

A VÁLLALKOZÁSOK **EGYÖTÖDE** VESZ  
RÉSZT A REHABILITÁCIÓS  
FOGLALKOZTATÁSBAN

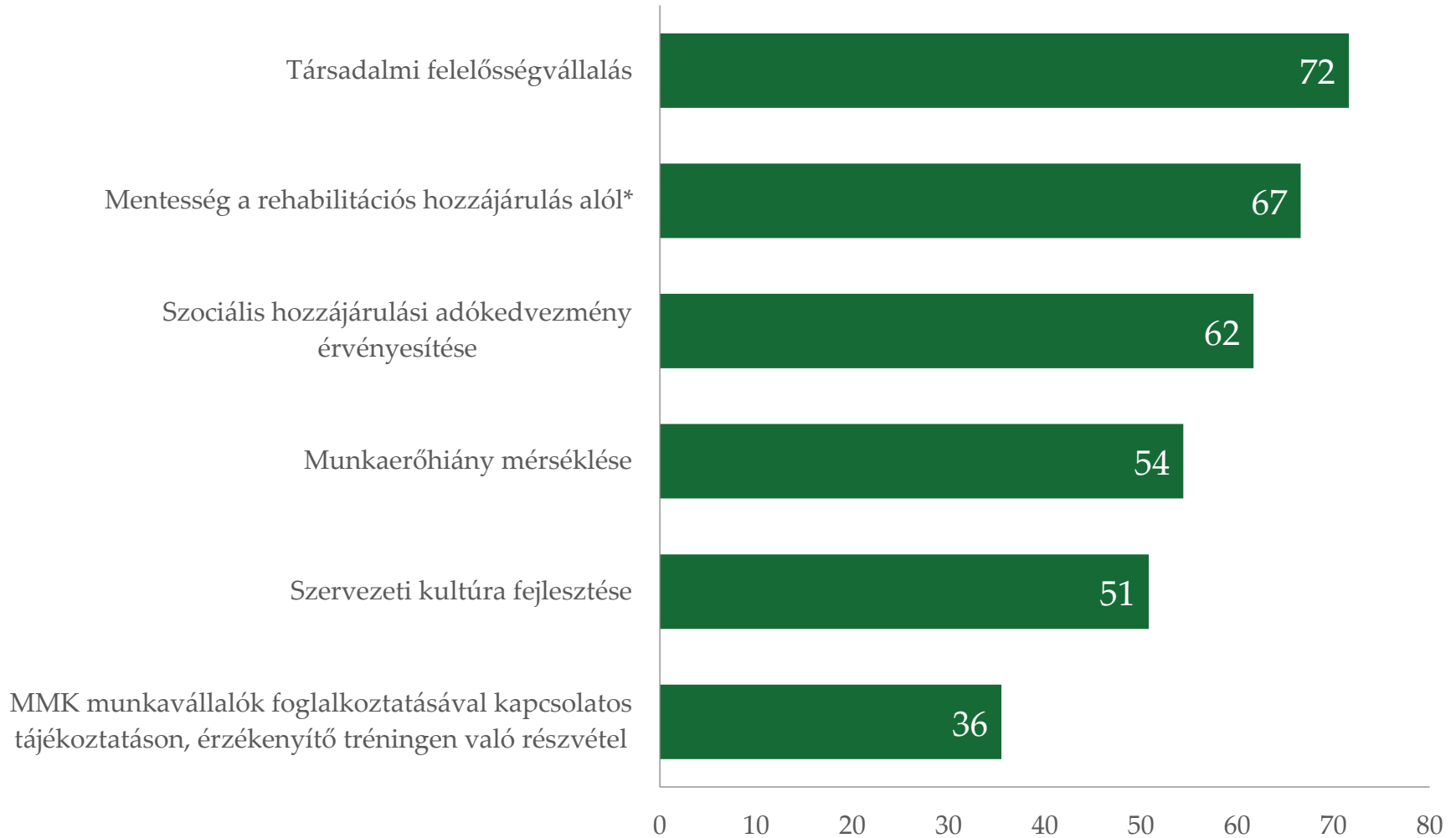


AZ ÖSSZES FOGLALKOZTATOTT  
**KEVESEBB MINT 2%-A**  
MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ



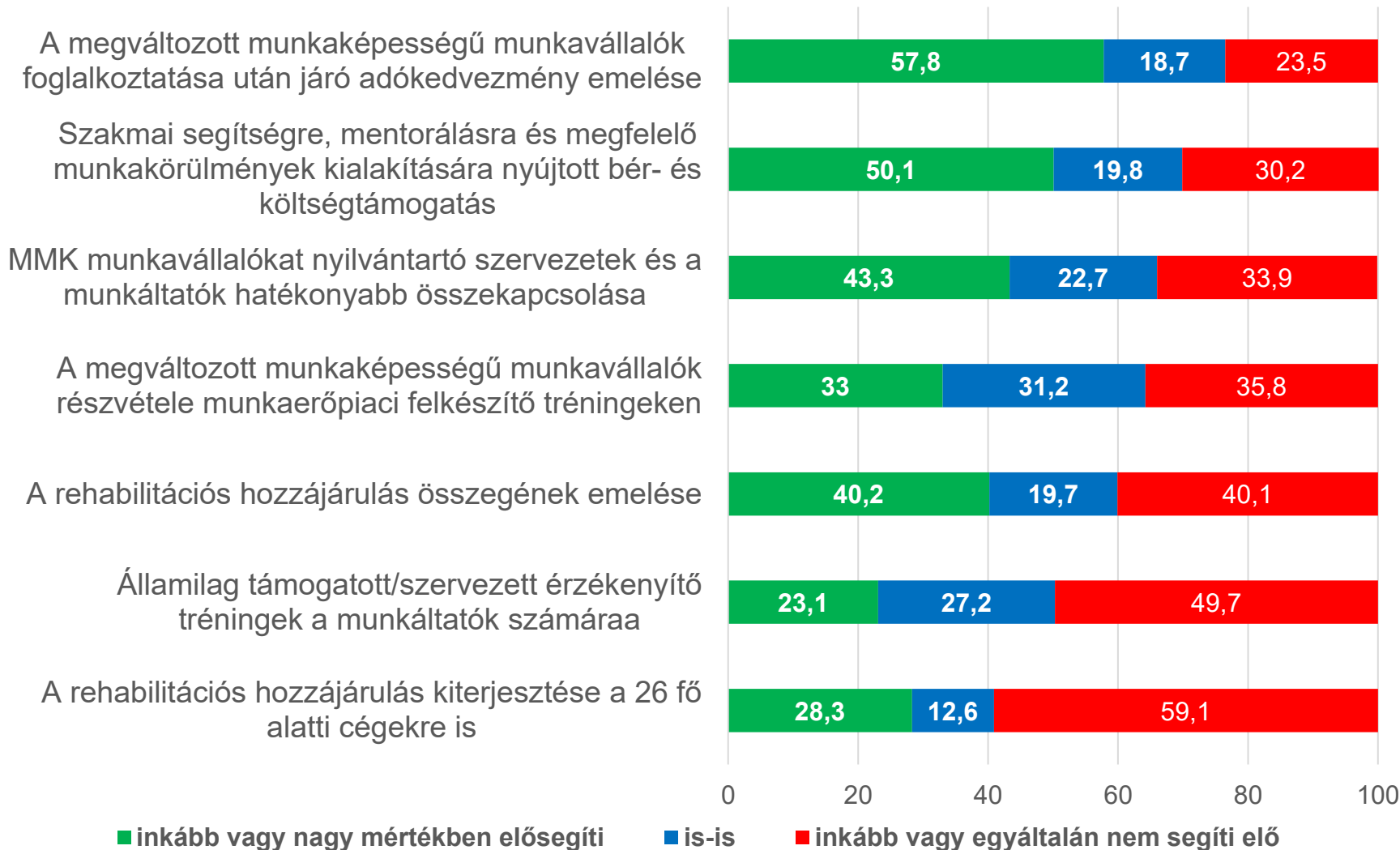
● megváltozott munkaképességű munkavállaló ● összes foglalkoztatott

# Mi motiválja az MMK személyek foglalkoztatásában?

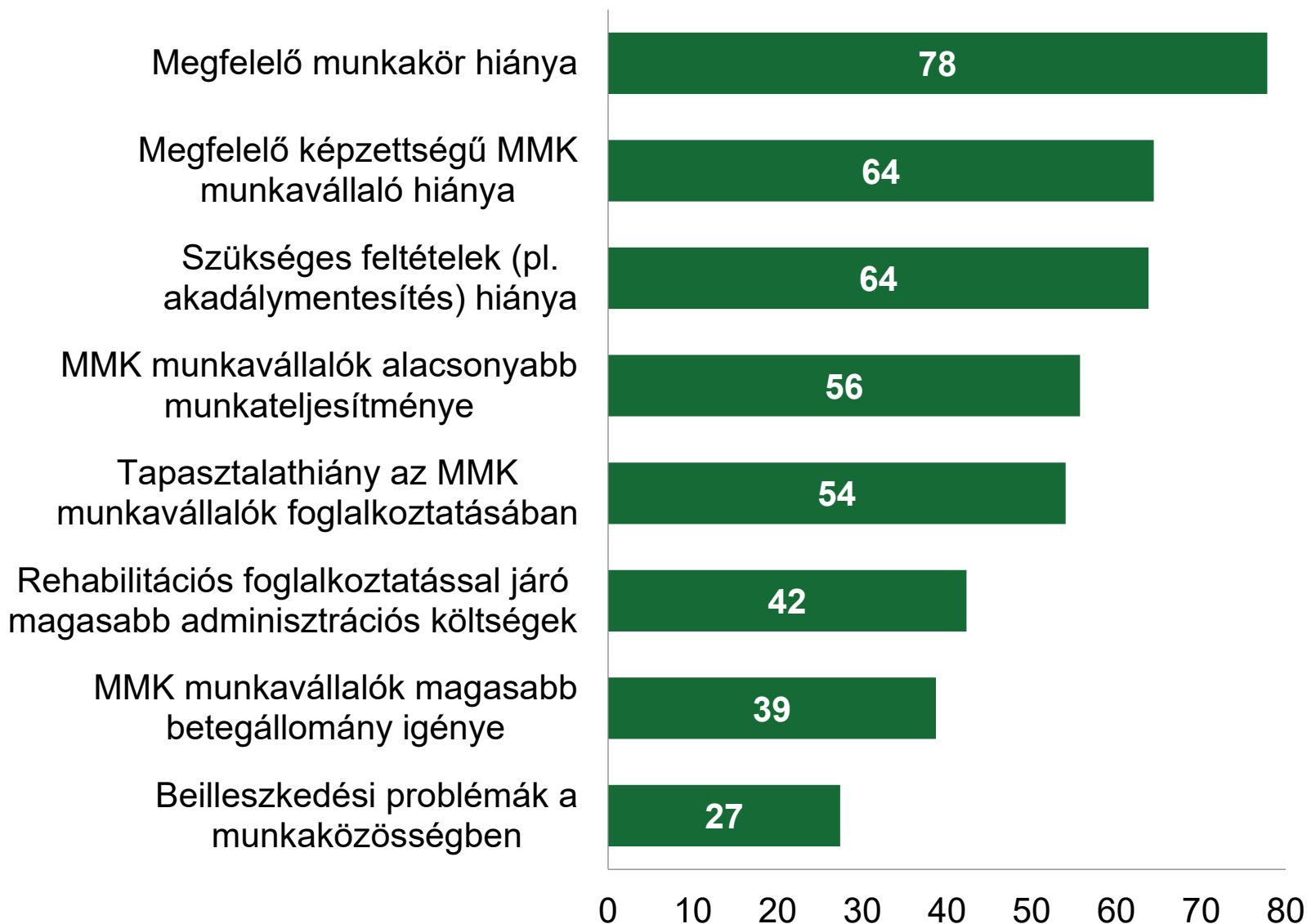




# MMK MUNKAVÁLLALÓK JÖVŐBELI FOGLALKOZTATÁSÁT SEGÍTŐ TÉNYEZŐK

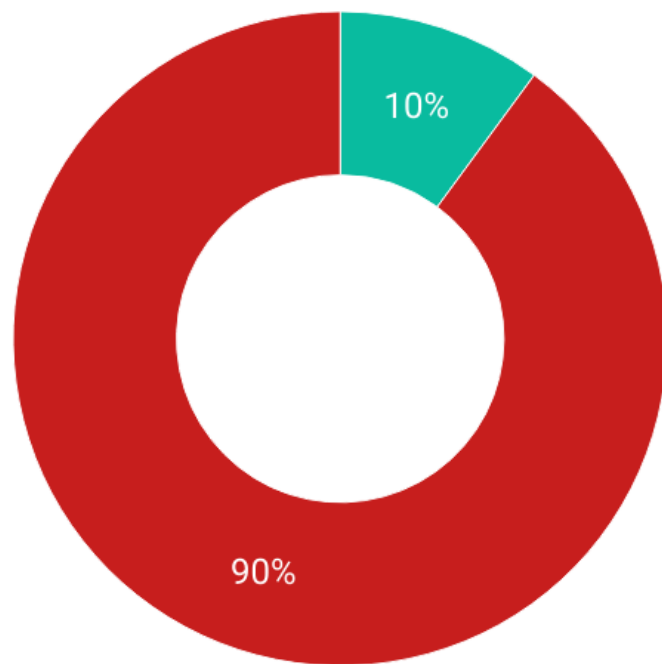


## Milyen okok miatt nem foglalkoztat megváltozott munkaképességű munkavállalót az Ön cége jelenleg?

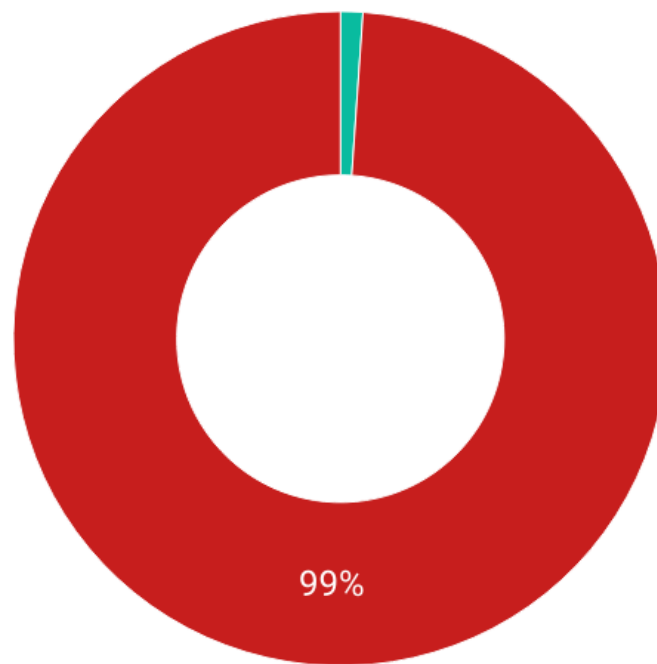


# Rendelkezik-e az Ön cége a megváltozott munkaképességű munkavállalók kiválasztására és foglalkoztatására kialakított belső eljárásrenddel?

■ Rendelkezik ■ Nem rendelkezik



Foglalkoztat

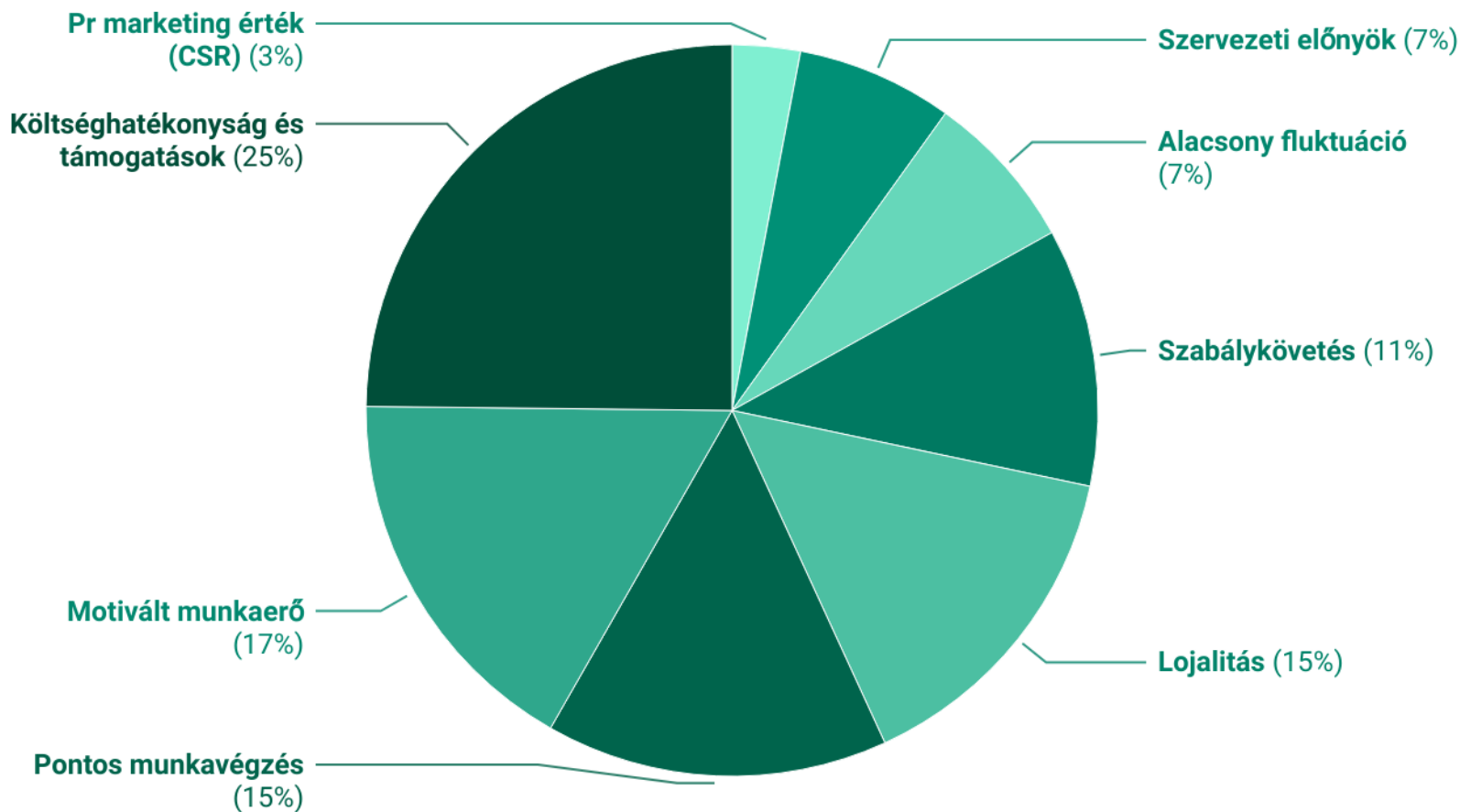


Nem foglalkoztat

A készítéshez használt program: Datawrapper

# Foglalkoztatás legfontosabb előnyei és pozitívuma a munkaadók szerint

Az EFOP111 projekt keretében támogatott munkaadók visszajelzése alapján

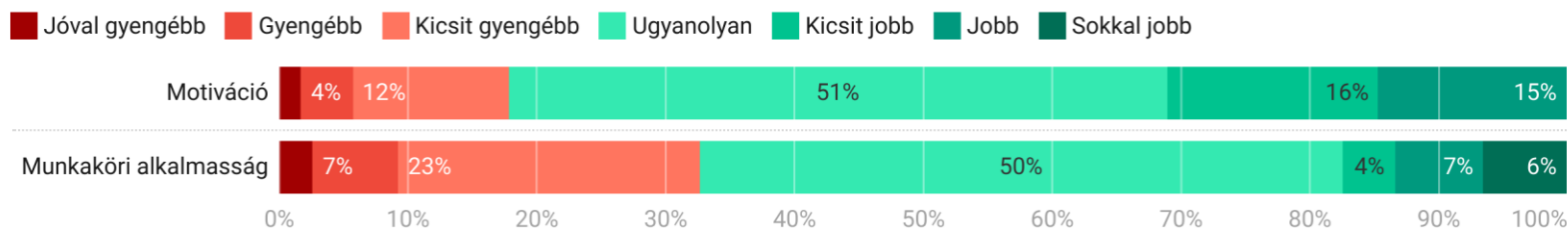


A támogatott foglalkoztatás leteltét követő, munkaadók által kitöltött felmérésre adott válaszok alapján, N= 25591 válasz

A készítéshez használt program: Datawrapper

# Az MMK személyek és a többi munkavállaló összehasonlítása motiváció és a munkaköri alkalmasság alapján

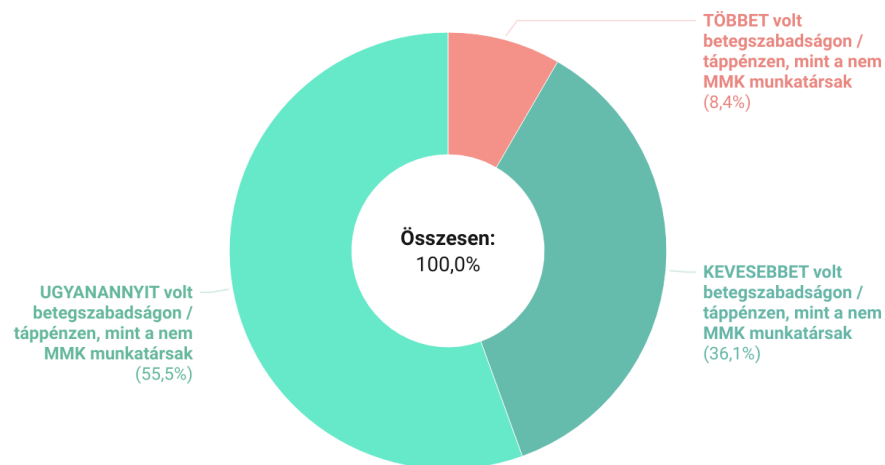
Az EFOP111 projekt keretében támogatott munkaadók visszajelzése alapján



Grafikon: A támogatott foglalkoztatás leteltét követő, munkaadók által kitöltött felmérésre adott válaszok alapján, N= 8761 fő • A készítéshez használt program: Datawrapper

## MMK munkavállalók betegség miatti távollétének előfordulása

Az EFOP111 projekt keretében támogatott munkaadók visszajelzése alapján

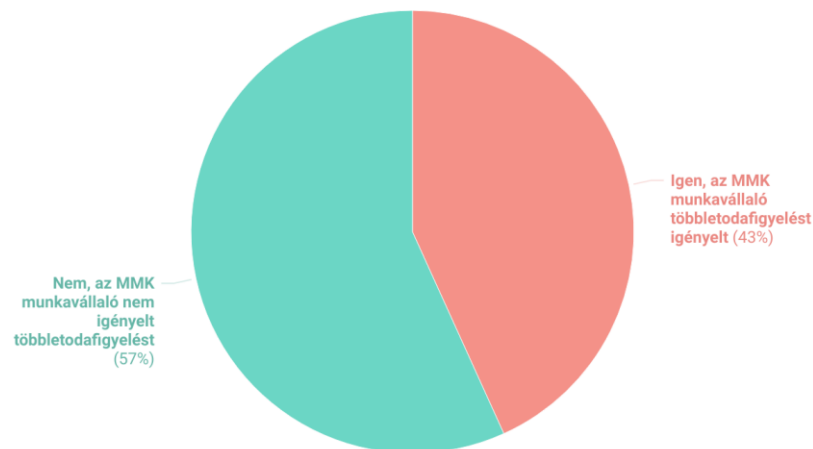


A támogatott foglalkoztatás leteltét követő, munkaadók által kitöltött felmérésre adott válaszok alapján, N= 8764 fő

Forrás: EFOP111 • A készítéshez használt program: Datawrapper

## Munkaadók által érzékelt többletodafigyelési igény az MMK munkavállaló vonatkozásában

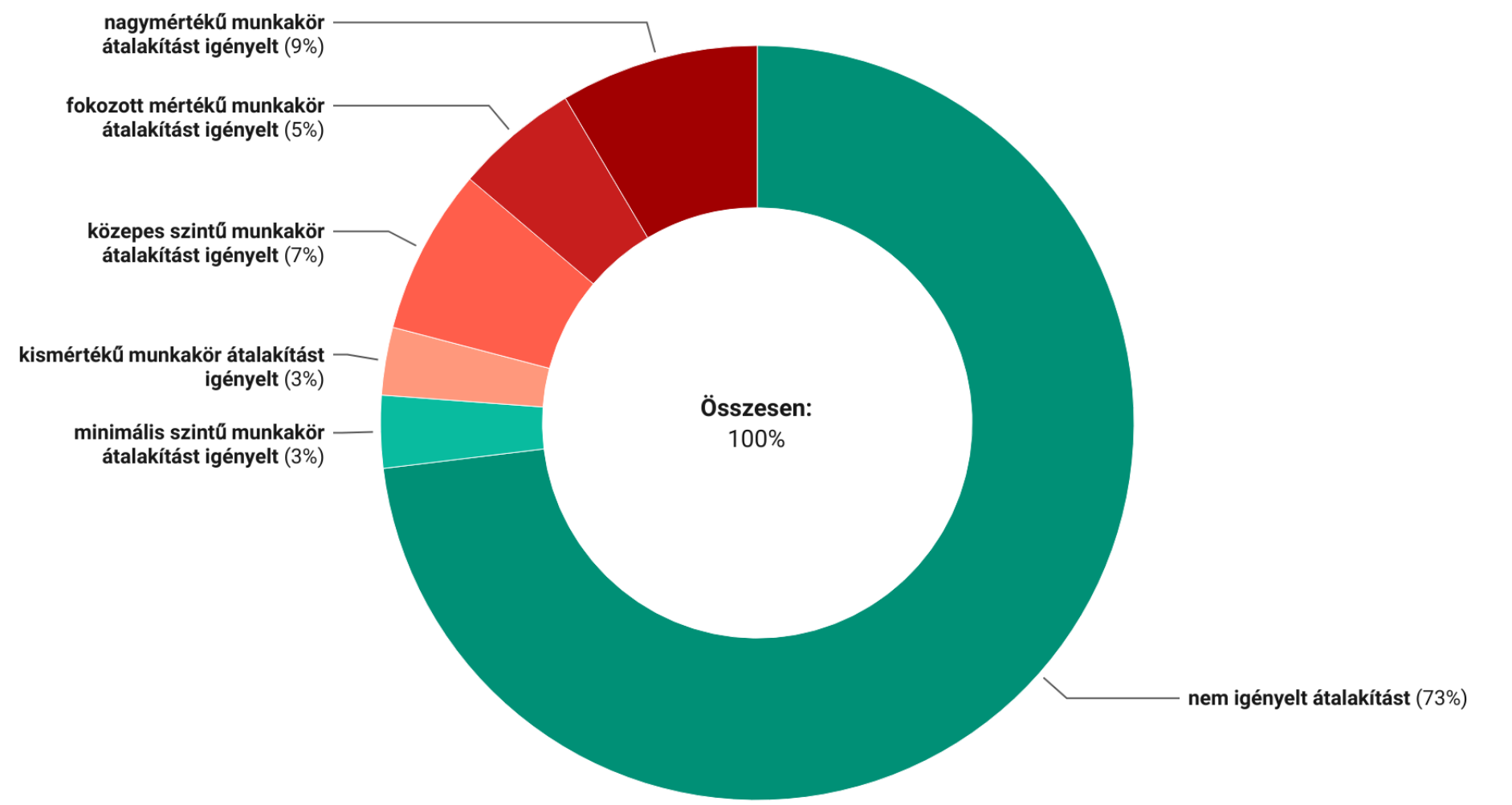
Az EFOP111 projekt keretében támogatott munkaadók visszajelzése alapján



A támogatott foglalkoztatás leteltét követő, munkaadók által kitöltött felmérésre adott válaszok alapján, N=8764 fő  
Forrás: EFOP111 • A készítéshez használt program: Datawrapper

# Munkakör átalakítás igénye az MMK munkavállalók esetében

Az EFOP111 projekt keretében támogatott munkaadók visszajelzése alapján

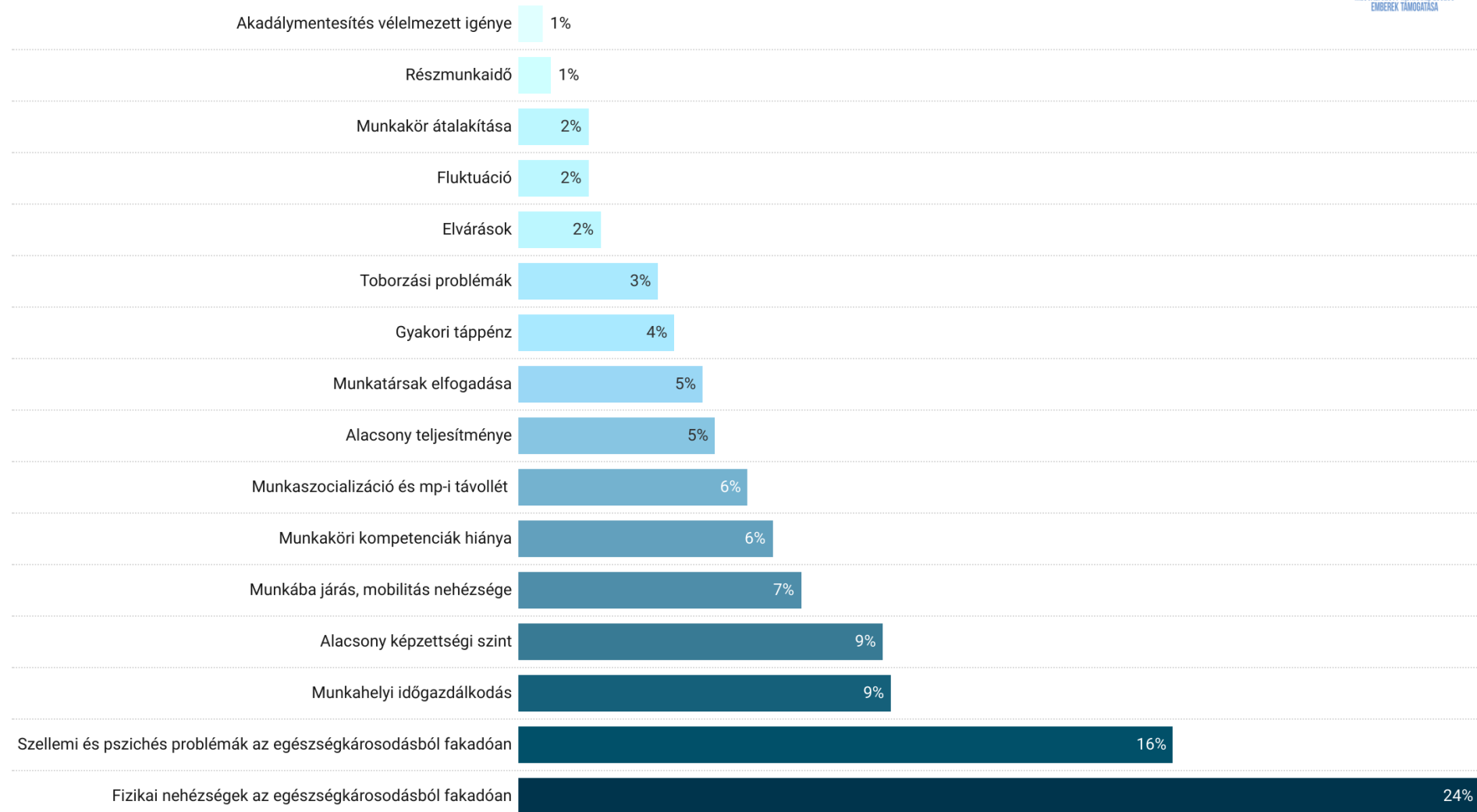


A támogatott foglalkoztatás leteltét követő, munkaadók által kitöltött felmérésre adott válaszok alapján, N= 8752 fő

Forrás: EFOP111 • A készítéshez használt program: Datawrapper

# Az MMK munkatárs foglalkoztatása során felmerült legnagyobb akadályok és nehézségek

A 3 legjellemzőbb válasz aránya, az EFOP111 projekt keretében támogatott munkaadók visszajelzése alapján

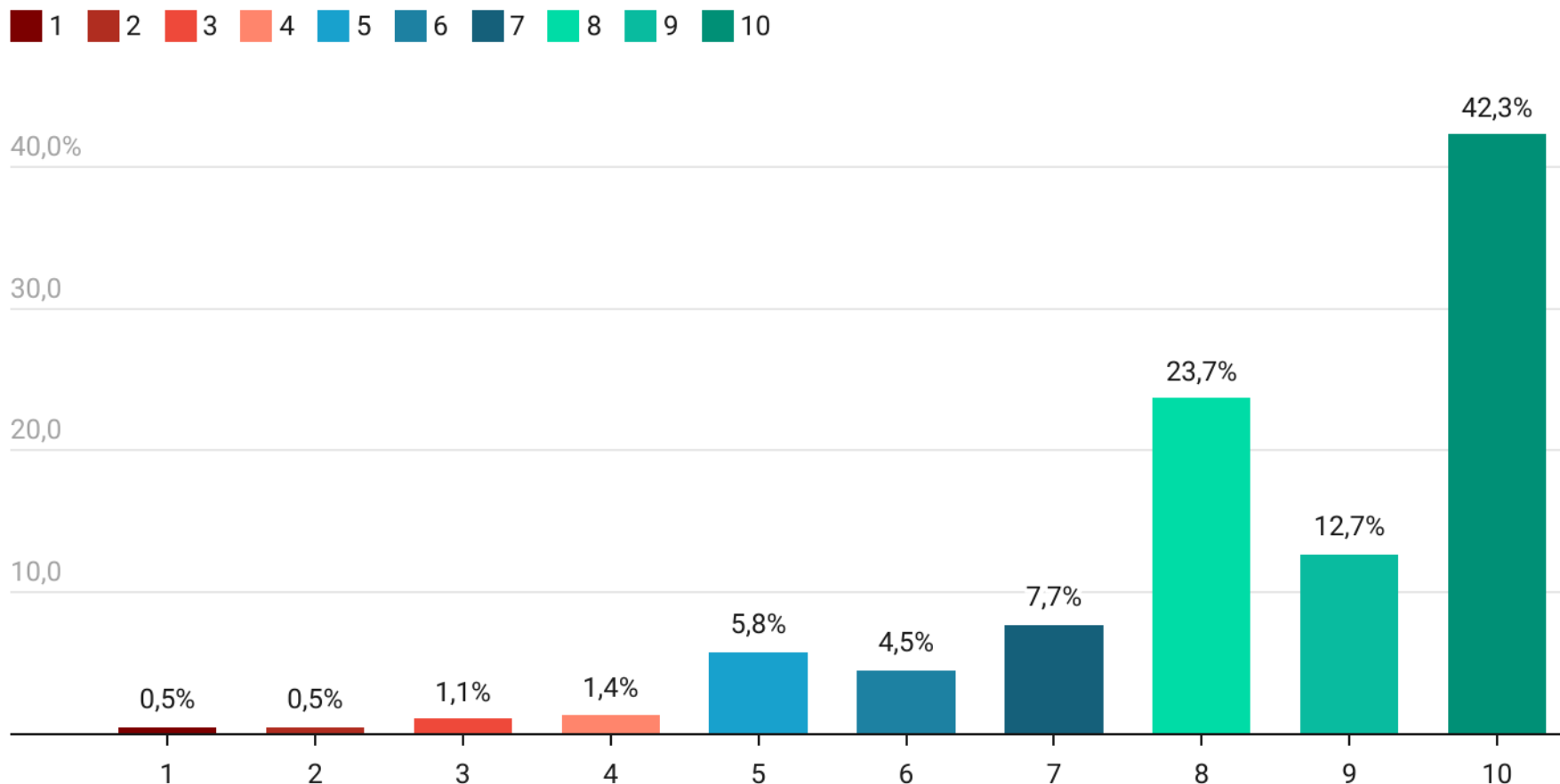


A támogatott foglalkoztatás leteltét követő, munkaadók által kitöltött felmérésre adott válaszok alapján, N= 15986 válasz

Forrás: EFOP111 • A készítéshez használt program: Datawrapper

# MMK munkavállalókkal való elégedettség, a munkaadók szerint

Elégedettség a foglalkoztatott megváltozott munkaképességű munkavállaló munkájával általánosságban (1 egyáltalán nem, 10 nagyon elégedett), az EFOP111 projekt keretében támogatott munkaadók visszajelzése alapján



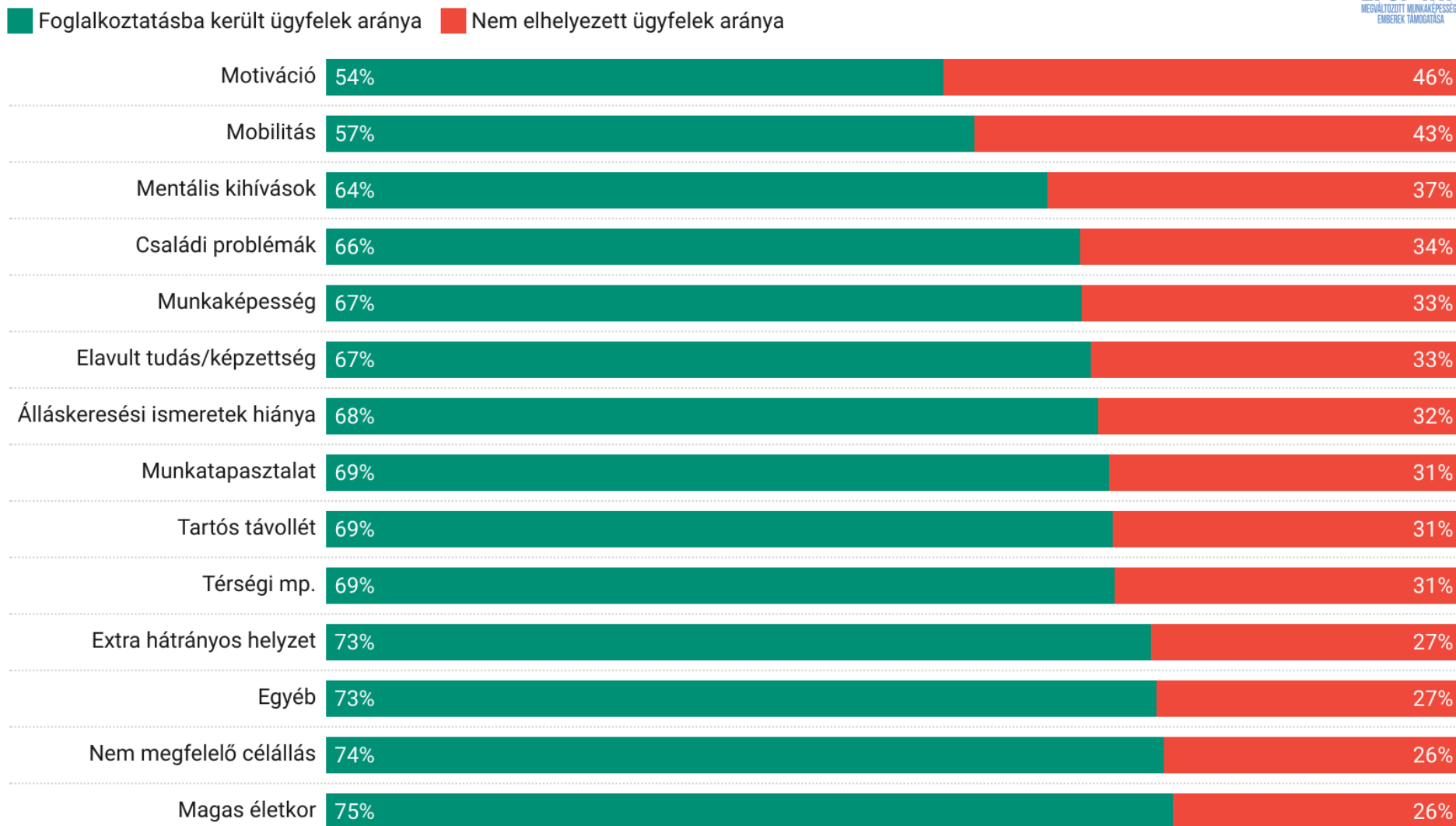
A támogatott foglalkoztatás leteltét követő, munkaadók által kitöltött felmérésre adott válaszok alapján, N= 8761 fő

Forrás: EFOP111 • A készítéshez használt program: Datawrapper



# Elhelyezettek ügyfelek aránya az érzékelt legfontosabb probléma alapján

Tanácsadók által definiált legfontosabb, foglalkozási rehabilitációs akadályozó probléma



Foglalkoztatottak = min. 3 hónapig (támogatott, vagy támogatás nélküli) foglalkoztatásban álló MMK programrésztvevők

Nem elhelyezettek = Foglalkoztatásba nem kerülő, vagy 3 hónapnál kevesebb időtartamot dolgozó MMK programrésztvevők

Forrás: EFOP111 • A készítéshez használt program: Datawrapper

# Foglalkozási rehabilitációs munkaerő-piaci eszközök

## PROBLÉMÁK

motiváció

*tréningek*

magas életkor

*szolgáltatások*

mobilitási nehézségek

*utazási támogatás*

önfejlesztési hajlandóság

*pályatanácsadás*

alacsony képzettségi szint

*képzési támogatás*

tartós  
munkaerő-  
piaci távollét

társadalmi izoláció

kompetenciák leépülése

releváns munkatapasztalat hiánya

*munkagyakorlat és  
munkatapasztalat-  
szerzés  
támogatása*

egészségi állapot - megmaradt képességek – betölthető munkakörök

*Munkaadók szemléletformálása, érzékenyítés*

## MEGOLDÁSOK

**Munkaerő-piaci hátrányok**

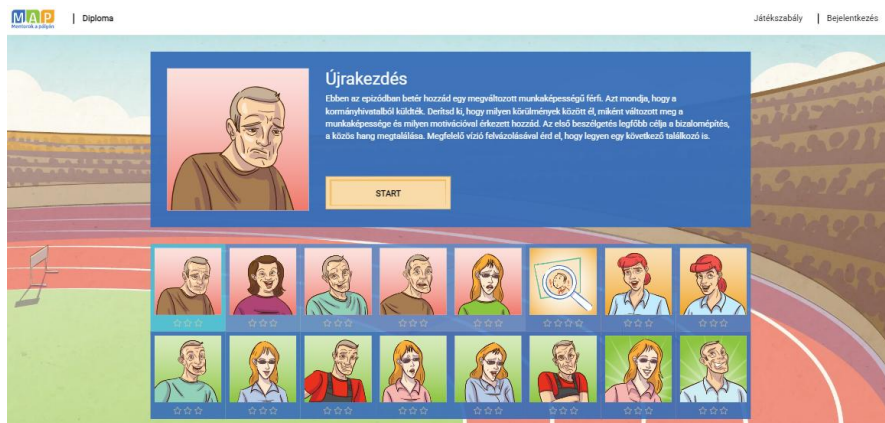
# Mentorok A Pályán alkalmazás

## Mi is ez?

A gamification eszközére épülő alkalmazás a rehabilitációs mentor képzésen résztvevők, illetve rehabilitációs mentor vagy rehabilitációs tanácsadó munkakörben dolgozók számára.

## Mi a célja?

A felhasználók szembesüljenek a mentori munka során megtapasztalható, valós életbeli kockázatokkal, anélkül, hogy ennek valós életben bekövetkező következményei lennének.



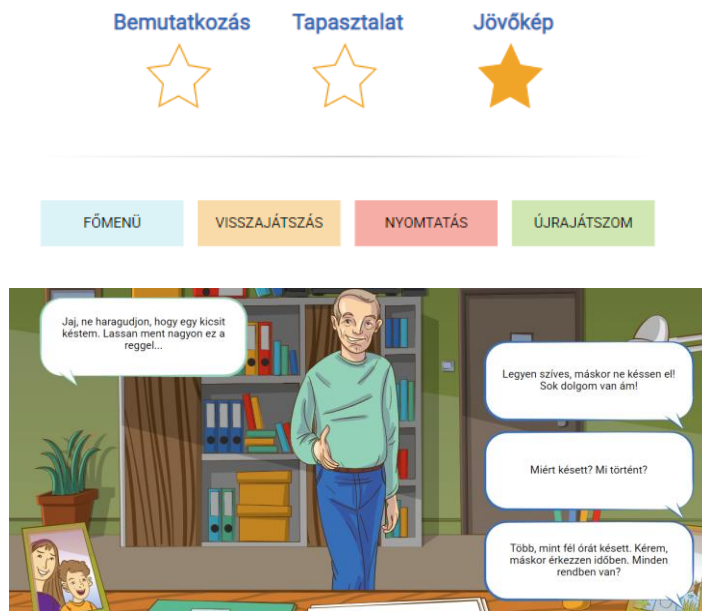
**Mentorok a Pályán (MAP)**

# Mentorok A Pályán alkalmazás

[rehabmentor.hu](http://rehabmentor.hu) – Mentorok a Pályán (MAP)

## Az alkalmazás jellemzői:

- Egyszerű regisztrációhoz kötött alkalmazás, csak egy e-mail címet és egy jelszót kell megadni a használatához.
- 16 különböző epizód közül lehet választani.
- A történetek elágazóak, a felhasználón múlik, hogy melyik irányba halad
- Minden epizód végén értékeli a rendszer a válaszokat, és ennek megfelelően a különböző értékelési szempontok mentén csillagokkal jutalmazza a helyes megoldásokat.
- Van lehetőség az epizódok újrajátszására.
- Igény esetén egy oklevél is nyomtatható a rendszerből, amely összegzi, hogy milyen készségekre kell a jövőben a rehabilitációs mentor munka során figyelmet fordítani.



# Mentorok A Pályán alkalmazás

Egy képkereső „minijáték” is beépítésre került az alkalmazásba, ahol a képre nem illő elemeket kell megtalálni (állásinterjú illetően).

Amennyiben egy hiba megtalálásra kerül, úgy egy felugró ablakban 3 lehetőség közül kell kiválasztani, hogy mi is a hiba valódi oka.





SLACHTA MARGIT  
NEMZETI SZOCIÁLPOLITIKAI INTÉZET

*„Alattad a föld,  
fölötted az ég,  
benned a létra”*

*Weöres Sándor*

# KÖSZÖNÖM A MEGTISZTELŐ FIGYELMET!

**Daczi Péter**

Slachta Margit

Nemzeti Szociálpolitikai Intézet

Pályázati Igazgatóság

[daczi.peter@nszi.gov.hu](mailto:daczi.peter@nszi.gov.hu)



# MUNKAHELYI REHABILITÁCIÓS MENTOR

## Képzés

### III. modul

## A foglalkozási rehabilitációs célú beavatkozások

**Barabás Kristóf**  
rehabilitációs hatósági módszertani referens  
Slachta Margit  
Nemzeti Szociálpolitikai Intézet

Budapest  
2025.11.10.



# A megváltozott munkaképességű személyek foglalkozási rehabilitációja



- A foglalkozási rehabilitáció célja:  
a megváltozott munkaképességű személyek munkába való visszavezetése, munkaerő-piaci reintegrációja.
- Jogszabályi háttér:
  - 327/2011. (XII. 29.) Korm. rendelet (Mmr.)



# A rehabilitációs szolgáltatások típusai az Mmr. alapján

- Mmr. 19. § (1)–(5) szerint:
  - **Orvosi rehabilitációs szolgáltatások**
  - **Szociális rehabilitációs szolgáltatások**
  - **Foglalkozási rehabilitációs szolgáltatások**
- Cél: a személy egészségi állapotának, képességeinek és szükségleteinek megfelelő munkavégzés biztosítása.
- A foglalkozási rehabilitáció az **aktív munkaerő-piaci részvételre** készít fel.

## A foglalkozási rehabilitációs folyamat

- **Egészségkárosodás, fogyatékoság**
- **Munkaerő-piaci integráció kudarca**
- **Ellátás igénylése, megállapítása**
- **Akadályok és szükségletek felmérése**
- **Profiling**
- **Tervkészítés**
- **Beavatkozás, cselekvés**
- **Foglalkozási rehabilitációs **eszközrendszer****
- **Munkára kész állapot elérése**
- **Álláskeresés támogatása**
- **Munkavállalás**
- **Utánkövetés**
- **Munkahelymegtartás, továbbfoglalkoztatási intézkedések**

# A foglalkozási rehabilitációs folyamat fő elemei

- **Toborzás, felkeresés és együttműködés kialakítása**
- **Az ügyfél helyzetének, képességeinek felmérése**
- **Fejlesztés és felkészítés a munkára kész állapot elérése érdekében:**
  - **Szolgáltatások biztosítása:** Tanácsadás, álláskeresési támogatás, készségfejlesztés
- **Rehabilitációs célú munkaközvetítés**
  - Akkreditált munkáltató felé
  - Nyílt munkaerő-piaci munkáltató felé
- **Programba irányítás**
  - EU-s és hazai programokba való bekapcsolás (pl. GINOP, EFOP projektek)

# A szolgáltatások társadalmi és egyéni hatása

- **Cél:**
  - Motiváció, foglalkoztathatóság és munkaerő-piaci alkalmazkodóképesség növelése, felkészítés az elhelyezkedésre
  - A tartós foglalkoztatás elősegítése
  - A munkahely megtartásának támogatása
- **Módszer:** Felmérés, célmeghatározás, tervkészítés, információátadás, bátorítás, orientáció, tanácsadás, nyomonkövetés, visszacsatolás
- **Eredmények:**
  - Munkaerő-piaci integráció javulása
  - Egyéni önállóság növekedése
  - A szociális ellátórendszer terheinek csökkentése
- **Kulcslv:** az egyénre szabott, szükségletalapú megközelítés

# TANÁCSADÁS folyamatának általános modellje:

## 5 lépés

1. **Problémadefiníció:** adatok (objektív/szubjektív), igények, „szerződés” a problémára.
2. **Tisztázás:** lényegi információk pontosítása, új adatok gyűjtése.
3. **Elemzés:** erősségek/sikerek vs. hiányok/akadályok összevetése.
4. **Szintézis:** megoldási utak (hipotézisek) előnyei/hátrányai.
5. **Megállapodás:** közös **cselekvési terv** a megvalósításra.

# A szolgáltatások típusa

## 1. Egyéni tanácsadás

- 1.1. Foglalkozási rehabilitációs információnyújtás
- 1.2. Foglalkozási rehabilitációs tanácsadás
  - 1.2.1 Munkatanácsadás
  - 1.2.2 Álláskeresési tanácsadás
- 1.3. Foglalkozási rehabilitációs célú pályatanácsadás
- 1.4. Foglalkozási rehabilitációt elősegítő pszichológiai tanácsadás
- 1.5. Foglalkozási rehabilitációs mentori szolgáltatás

## 2. A csoportos tanácsadás

- 2.1. Foglalkozási rehabilitációt elősegítő álláskeresési technikák tréning
- 2.2. Képzésre történő fejlesztő felkészítés
- 2.3. Foglalkozási rehabilitációt elősegítő újraorientáló foglalkozás

## 3. A munkaadók részére nyújtható szolgáltatások

- 3.1. Rehabilitációs foglalkoztatási tanácsadás
- 3.2. Foglalkozási rehabilitációs célú érzékenyítés
- 3.3. Foglalkozási rehabilitációs állásbörze

# Foglalkozási rehabilitációs információnyújtás

- A szolgáltatás célja: az ügyfél információellátottságának növelése
- Tartalma:
  - Tájékoztatás a foglalkozási rehabilitációról munkaerő-piaci intézményrendszerrel és szereplőkről
  - Jogszabályi környezet bemutatása
  - Támogatások, képzések, szolgáltatások lehetőségei
  - Igénybevétel feltételeinek ismertetése
- Eredmény: információhoz való hozzáférés, tudatosabb döntések, hatékonyabb munkaerő-piaci integráció

# A foglalkozási rehabilitációs munkatanácsadás

## A szolgáltatás célja:

A programrésztvevő munkaerő-piaci visszatérésének személyre szabott támogatása.

## A tanácsadási folyamat elemei:

- Interjú: Megmaradt képességek, erőforrások és terhelhetőség feltárása
- Képzettség, szakmai tapasztalat, érdeklődési területek áttekintése
- A munkavállalást nehezítő tényezők azonosítása (egészségi, szociális, motivációs)
- **Egyéni, reális fejlesztési / munkavállalási terv** közös kidolgozása

**Fókusz:** az ügyfél aktív bevonása és önállóságának erősítése.



# A munkatanácsadás személyes céljai az ügyfél számára

A tanácsadás segíti az ügyfelet abban, hogy:

- Külső szempontok alapján is megismerje önmagát
- Felismerje a munkavállalását akadályozó tényezőket
- Képes legyen ezek kezelésében aktívan közreműködni
- Tudatosítsa saját megmaradt képességeit és erősségeit
- Alkalmazkodjon egészségi állapotának munkavállalásra gyakorolt hatásaihoz
- Reális munkacélokat tudjon kijelölni
- Erősödjön a munkavállalási motiváció és önbizalom

# A munkatanácsadási folyamat fő lépései

## 1. Diagnózis

Interjú, ennek keretében:

- erőforrások, érdeklődés, kompetenciák feltárása
- egészségi és munkaerő-piaci akadályok azonosítása
- környezeti támogatások és hátráltató tényezők vizsgálata

## 2. Célállás, azaz reálisan ellátható munkakörök meghatározása

## 3. Stratégia és megoldási javaslatok kidolgozása

## 4. Egyéni fejlesztési/munkavállalási terv készítése

# DIAGNÓZIS

## **Komplex helyzet- és képességfeltáró interjú: kiinduló állapot feltárása**

**Cél:** a foglalkozási rehabilitációt befolyásoló külső/belső tényezők feltárása.

**Félig strukturált interjú:** rugalmas, az ügyfél válaszhhoz igazodik.

Bizalmi légkör: ítékezésmentes, partneri stílus. Aktív figyelem, rugalmas kérdezés, ügyfél saját szavainak visszatükrözése. Nonverbális jelek és érzelmi reakciók megfigyelése.

**Témakörök:** egészségi állapot, szociális helyzet, képességek/kompetenciák, motiváció, munkavállalást gátló/segítő tényezők.

A beszélgetés menete az ügyfél reakciói szerint eltérhet az előzetes sorrendtől.

**Eredmény:** átfogó probléma- és erőforrástérkép, visszacsatolva az ügyfélnek.

**Rögzítés:** szempontok szerinti szöveges összegzés, szükség esetén pontozásos értékelés (1–10).

# Interjú tartalma

- **Munkaerő-piaci előélet:** tapasztalatok, mi ment jól/rosszul, miben volt ügyes, mi okozott nehézséget.
- **Végzettség/bizonyítványok:**
- **Tudás/ismeretek** (pl. nyelv, hobbiból szerzett tudás): munkaerő-piaci relevancia.
- **Alapkészségek:** írás-olvasás, tanulási készség, kommunikáció.
- **Egészségi és mentális állapot:** terhelhetőség, előzmények, kivizsgálások.
- **Szociális helyzet:** megélhetés, lakhatás, kapcsolatok, családi dinamika.
- **Motiváció/értékek/attitűd:** belső hajtóerők, érdeklődés,
- **Önértékelés:** saját lehetőségek és megküzdőképesség megítélése.
  
- **Összegzés: munkavállalást akadályozó és elősegítő tényezők listája.**

# Fejlesztési / munkavállalási terv

## Stratégiai szint

- Az interjú eredményeire építve **meghatározza a szükségleteket** és az irányt, célt.
- Tartalmazza a **kiinduló állapotot**, fejlesztendő területeket.
- Célállapot** és fejlesztéshez szükséges, **tervezett szolgáltatások/támogatások köre**.
- Munkavállalást akadályozó tényezők** és megoldási javaslatok rögzítése.

## Operatív szint:

- Egyénre szabottan rögzíti a **konkrét feladatokat és módszereket, lépéseket a szolgáltatások igénybevétele tekintetében**.
- Tartalmazza: **tevékenységek, időtartam/határidő, felelősök, közreműködők**.
- A **problémák megoldásához** kapcsolt konkrét lépések.
- Tartalmazza a **változásokat**, egyéni fejlődést, időbeli ütemezést.
- Kulcskompetenciák** fejlesztésének fókusza és a kapcsolódó lépések.

# CÉLÁLLÁS kialakítása

- **Konkrét munkakör vagy foglalkozási irány** megnevezése.
- Illeszkedés: **szakmai végzettség, kompetenciák, egészségi állapot tényezőikkel kompatibilis munkakörök bemutatása, egyeztetése**
- **Piaci realitások** és az ügyfél elképzeléseinek összehangolása.

A célállás megismertetése és elfogadása fontos.

A célállás **ismételt átbeszélése** szükséges lehet a későbbi fejlesztés közben. A célállás befolyásolhatja a **munkahely-feltárást** és a szolgáltatási csomagot. Ha a körülmények változnak, a célállás **módosítható**.

# A foglalkozási rehabilitációs álláskeresési tanácsadás szerepe és célja

- A munkaerő-piacra való visszatérés **közvetlen támogatása**
- A munkaerő-piaci folyamatok és lehetőségek megismerése
- Az elhelyezkedést elősegítő és korlátozó tényezők feltárása, kompenzálása
- Az álláskeresési ismeretek készségek és magabiztosság fejlesztése
- Cél: a munkakeresés felgyorsítása és a tartós munkanélküliség megelőzése

# A tanácsadás központi tartalma és hangsúlyai

A folyamat során az ügyfél megtanulja:

- hogyan pozicionálja a célállását és önmagát a munkaerőpiacon;
- milyen foglalkoztatást támogató eszközök érhetők el számára;
- hogyan mérlegelje az alternatív és atipikus foglalkoztatási formákat (pl. részmunkaidő, távmunka);
- hogyan kell **önéletrajzot, motivációs levelet, álláspályázatot** készíteni;
- hogyan alkalmazzon **hatékony álláskeresési technikákat** és munkaerő-piaci stratégiákat (pl: kapcsolati tőke)



# Állásinterjúra felkészítés és személyes támogatás

- Állásinterjú helyzetek modellezése
- Kommunikáció és önbemutató fejlesztése
- Munkavállalási önbizalom erősítése

## Csoportos forma: Álláskeresési és munkaerő-piaci tréning

- Több résztvevőre épülő tanulási és gyakorlási tér
- Tapasztalatmegosztás és motiváció erősítése
- Aktív álláskeresési készségek és technikák begyakorlása
- Közösségi támogatás → biztonság, önbizalom

# Foglalkozási rehabilitációs célú pályatanácsadás szerepe

A szolgáltatás célja:

- új vagy módosított pálya- és munkairány meghatározása
- a képzési és foglalkoztatási döntések megalapozása
- **Egészségi állapottal összefüggő, megmaradt képességekre épülő életpálya kijelölése**
- a helyi munkaerő-piaci igények figyelembevétele

A folyamat középpontjában:

- az egészségi állapot és terhelhetőség
- az egyéni kompetenciák és érdeklődés
- a reálisan betölthető munkakörök és képzések kijelölése

# Képzési irány és alkalmasság vizsgálata

A képzési döntés feltételei:

- egészségi állapot + megmaradt képességek és a képzés követelményeinek összevetése
- a választott végzettség **piaci kereslete**
- tanulási előzmények és tanulási motiváció vizsgálata
- belépési szint, előismeretek, felzárkóztatási szükséglet
- csoportos vagy egyéni tanulási forma eldöntése

Eszközök: kompetencia és érdeklődés tesztek

# A képzés folyamata és mentori támogatás

- A mentor szerepe: folyamatos kísérés, támogatás, visszajelzés
- A képzés megkezdésével **megnövelt intenzitású mentorálás szükséges**
- rendszeres kapcsolattartás az ügyfél + képző intézménnyel

## Cél:

- bennmaradás, lemorzsolódás megelőzése
- a képzés sikeres befejezésének támogatása

# Pályaválasztási és pályakorrekciós tanácsadás

## Pályaválasztási tanácsadás:

- pályakezdők, első szakmát keresők számára
- pályacélok meghatározása
- Veszélyeztetett fogvatékosság, vagy korai egészségkárosodás esetén

## Pályakorrekciós tanácsadás:

- már szakmai tapasztalattal rendelkezők számára
- az eredeti pálya módosítása vagy új irány kijelölése
- egészségi állapot megváltozása miatt
- a megváltozott munkaképességhez illeszkedő karrier-út meghatározása

# A pszichológiai tanácsadás szerepe a foglalkozási rehabilitációban

- A munkába állást gyakran **nem csak fizikai korlátok** nehezítik
- A pszichológiai tanácsadás a belső akadályok feltárását és kezelését segíti
- Cél: az önbizalom, önértékelés, énkép és alkalmazkodóképesség erősítése
- A személyre szabott pszichológiai támogatás hozzájárul a tartós foglalkoztatáshoz

# A pszichológiai tanácsadás fő tartalmi elemei

**Érzelmi/személyes problémák** feltárása, megoldása, amelyek akadályozzák a munkába állást;

- Az életvezetési és érzelmi nehézségek feltárása
- Megértés fejlesztése,
- Munkával kapcsolatos félelmek, bizonytalanságok kezelése
- Önbizalom és önértékelés fejlesztése
- Megváltozott munkaképességgel való együttélés támogatása
- Stresszkezelési és megküzdési technikák elsajátítása

# A tanácsadási folyamat működése

- Egyéni beszélgetések biztonságos, bizalmi légkörben
- A személyes erőforrások feltárása és erősítése
- Reális és fokozatos célok kijelölése
- A tanácsadó kísérő, támogató szerepben van

## A folyamat végére az ügyfél:

- érzelmileg stabilabb
- reális önértékeléssel rendelkezik
- képes a munkavállaláshoz szükséges döntések meghozatalára
- nyitottabb és magabiztosabb a munkaerő-piacon
- **megerősödik az önálló, aktív szerepvállalása**



# A foglalkozási rehabilitációs mentori szolgáltatás szerepe

- Komplex, személyre szabott támogatási forma
- Ügygazda, aki tanácsot ad, segít, koordinál, szervez, nyomon követ
- Cél: a munkaerő-piaci esélyek növelése
- Segíti: munkába helyezést, beilleszkedést, munkahely megtartását
- Kapcsolódik az orvosi és szociális rehabilitációs szolgáltatásokhoz is
- **A mentor: kísérő, támogató, összekötő szereplő**

# A mentori szolgáltatás működése és formái

- Rehabilitációt gátló/előrevivő tényezők feltárása,
- Szolgáltatásszervezés
- Szolgáltatásokhoz hozzáférés biztosítása,
- Motiváció fenntartása
- Folyamatos nyomon követés és kapcsolattartás
- Kapcsolattartás formái: személyes, telefonos, e-mail
- A mentor
  - segíti az információk összehangolását,
  - gyakorlatba önti az elméleti információkat
  - támogat az elakadáskor, bátorít, ösztönöz, tanácsot ad

# A mentori szolgáltatás céljai és elérendő eredményei

A mentorálás hozzájárul ahhoz, hogy az ügyfél:

- tájékozódjon a rehabilitációs lehetőségekről
- a kialakított munkavállalási stratégiát végrehajtsa
- részt vegyen képzésben vagy további szolgáltatásokban
- motivált legyen az elhelyezkedésre, munkavállalásban
- a nyílt munkaerőpiacon is helyt tudjon állni
- ne morzsolódjon le a rehabilitációs folyamatból / munkahelyről

# A mentori munka értéke a rehabilitáció sikerében

- érzelmi, gyakorlati és szervezési támogatás egyszerre
- a folyamatot stabilizálja és fenntarthatóvá teszi
- az ügyfél **nem marad magára** a változások közben
- a tartós foglalkoztatás egyik kulcsa

***Mentor egyben folyamatgazda és koordinátor  
Ügyfélközpontúság és rendszeres visszacsatolás  
Környezeti tényezők kezelése és partnerek bevonása  
Kulcskompetenciák tudatos fejlesztése***

# A munkaerő-kínálat fejlesztése: az ügyfél felkészítése

A foglalkoztathatóság növelésének eszközei:

- egyéni felkészítés és tanácsadás
- képzés és új végzettség megszerzése
- munkatapasztalat-szerzés támogatása
- önbizalom, alkalmazkodóképesség és álláskeresési készségek fejlesztése

# A munkaadói kapcsolattartás szerepe a foglalkozási rehabilitációban

- Cél: a megváltozott munkaképességű személyeknek megfelelő munkaadó és munkakör megtalálása
- A munkaerő-kereslet és -kínálat összehangolása
- Kapcsolat a munkáltatók és a rehabilitáció szereplői között
- Kettős fókusz: ügyfél + munkaadó támogatása

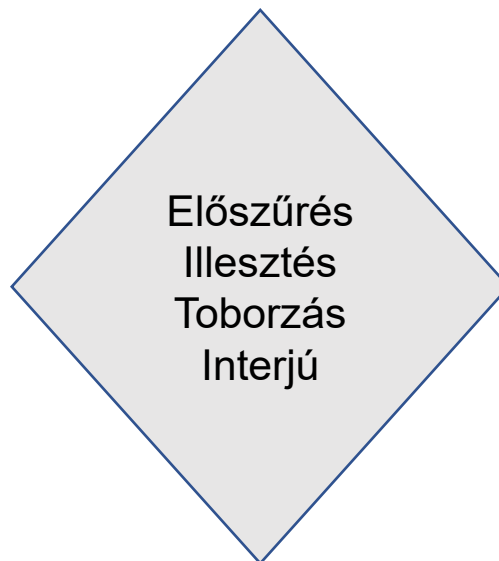
# Sikeres elhelyezésekhez vezető út

## Kereslet élénkítése

### Munkaadók

- Kapcsolatfelvétel
- Kapcsolatépítés
- Szemléletformálás
- Tanácsadás és érzékenyítés
- Orientáció
- Állásfeltárás és ajánlatok gyűjtése
- Becsatornázás
- Utánkövetés

Kereslet és kínálat  
összehangolása



Közvetítés

## Kínálat bővítése

### MMK ügyfelek

- Felmérés
- Motiváció
- Szolgáltatás alapú fejlesztés
- Orientáció
- Mentorálás
- Álláskeresésben történő segítség
- Munkaközvetítés
- Utánkövetés

# **Állásfeltárás, munkaadói kapcsolattartás és elhelyezés FOLYAMATA**

1. Munkaadók szelektálása, majd kiválasztása
2. Adatgyűjtés
3. Kapcsolatfelvétel, személyes egyeztetés
4. Érzékenyítés: tapasztalat, jó gyakorlat megosztás,
5. Szemléletformálás információnyújtás
6. Foglalkoztatási tanácsadás
7. Foglalkoztatási döntés elősegítése
8. Munkakörök elemzése
9. Állásfeltárás – potenciális állásajánlatok összegyűjtése
10. Feltételrendszer tisztázása
11. Becsatornázás – célcsoport tájékoztatása
12. Előszűrés - állásprofil és munkavállalói profil illesztése
13. Közvetítés, toborzás
14. Állásinterjún történő részvétel, próbamunka, fogl.eü
15. Elhelyezkedés
16. Utánkövetés



# A munkáltató megnyerése és együttműködés kialakítása

A munkáltatók támogatása és ösztönzése:

- tanácsadás, orientáció
- Tájékoztatás
- szemléletformálás és érzékenyítés
- támogatási lehetőségek bemutatása
- munkaköri adaptáció lehetőségeinek feltárása
- pozitív foglalkoztatási döntések előkészítése
- bizalomépítő, partnerségi kommunikáció, win-win helyzet bemutatása

## Feladatok a munkaadók felé irányuló kommunikációban

- Munkaadók érdeklődésének felkeltése
- Tájékoztatás és érzékenyítés
- Prekonceptiók és előítéletek csökkentése
- Foglalkoztatási döntések támogatása
- Célcsoporthoz igazított munkakör-kialakítási tanácsadás

## TANÁCSADÁSOK – SZOLGÁLTATÁSOK TARTALMA

- az információnyújtás,
- a munkaadói szemlélet formálása, előítéletek lebontása
- a munkaadók figyelmének felkeltése,
- a munkaadók meggyőzése,
- a foglalkoztatási döntés elősegítése,
- a munkaadók felkészítése, munkatársainak fejlesztése,
- szervezetre vonatkozó munkaerőigények feltárása,
- munkaerő-közvetítés, munkavállalói és munkaadói profilillesztés,
- a munkahely-megtartás elősegítése.

# A munkaadói döntést befolyásoló pozitív érvek

## A rehabilitációs hozzájárulás és gazdasági ösztönzők bemutatása

- Rehabilitációs hozzájárulás kiváltható
- Járulékkedvezmények és támogatott foglalkoztatás
- A foglalkoztatás sok esetben **költséghatékonyabb**, mint a hozzájárulás fizetése
- Konkrét adatok → meggyőzés alapja

## Puha érvrendszer:

- CSR és társadalmi felelősségvállalás
- Szervezeti működés javulása
- Munkatársak tehermentesítése
- A projekt ügyfélköre motivált, friss munkatapasztalattal
- A foglalkoztatás társadalmi szemléletformáló hatása

## FOGLALKOZTATÁSI DÖNTÉS ÉRVRENDSZERE

A munkaadói kapcsolattartás széles körű tevékenységének koncepciója arra épül, hogy a **megváltozott munkaképességű személyeket nem foglalkoztatható, rehabilitációs hozzájárulást fizető munkaadók meggyőzhető, pozitív példák, megerősítő jellegű információk alapján a korábbi, a foglalkoztatást elutasító szemléletük alakítható, álláspontjuk megváltoztatható.**

A munkaadói kapcsolattartás és a különböző szolgáltatások keretében az állásfeltárási intézkedéseink során a munkaadók felé tett megkeresések központi pozitív üzenetei a következők. A projekt keretében nagy létszámú megváltozott munkaképességű ügyfél vár az ismételt munkaerő-piaci belépésre, akiknek foglalkoztatása komoly hozzáadott értéket jelenthet a vállalat egészére nézve:

- **feladat ellátási racionalitással** bír – a dolgozói létszámnövekedés szervezeti szinten javíthatja a feladatellátást.
- **Munkaerő-szükséglet kielégítése \ munkaerő-hiány csökkentése**
- a megváltozott munkaképességű személyek alkalmazása olyan **kommunikációs tartalom**, melynek pozitív hatása van a brand értékére (CSR),
- szervezeti szintű folyamatokat indíthat el, melyek már rövidtávon pozitív hatással vannak a szervezet egészére,
- munkát adni egy hátrányos helyzetű embernek - erkölcsi megelégedettséget eredményezhet.

## FOGLALKOZTATÁSI DÖNTÉS ÉRVRENDSZERE

- A **rehabilitációs hozzájárulás** kiváltható, ami mellett a munkaadó szinte költségmentesen foglalkoztathat megváltozott munkaképességű személyeket. A központi költségvetés bevételeit képező rehabilitációs hozzájárulásból befolyt források alapján a munkaadók több, mint 75.000 megváltozott munkaképességű személy foglalkoztatása helyett döntöttek a rehabilitációs hozzájárulás fizetése mellett. Ez nemzetgazdasági szinten 75.000 fő hátrányos helyzetű, megváltozott munkaképességű személy számára jelenthetne betölthető, üres munkalehetőséget, amennyiben a munkaadó a költséghatékony foglalkoztatás mellett dönt a rehabilitációs hozzájárulás befizetése helyett.
- Az MMK ügyfélkör **képes hozzáadott értéket teremtő munkavállalóként** érdemi munkatevékenységet végezni, és a közvetett támogatások mellett foglalkoztatásuk jóval indokoltabb lehet a munkaadók számára, mint egy nem megváltozott munkaképességű álláskereső személyé.
- A munkából frissen kikerült, a munkavégzés ritmusába és a dolgozói lét életformájába tartósan visszakerült, friss – akár releváns – szakmai tapasztalattal rendelkező, motivált ügyfélkör gyors elhelyezkedésének elősegítése releváns munkaerő-piaci szükséglet, mert sok munkaadó nehezményezte korábban, hogy munkaerő-szükségletüket nem tudja kielégíteni a jelenlegi megváltozott munkaképességű munkaerő-kínálat.

# Rugalmas foglalkoztatási feltételek és közös munkakörtervezés

- Munkakör „testre szabása” az ügyfél képességeihez
- Munkaszervezés és munkarend átgondolása
- A rehabilitációs foglalkoztatási tanácsadás szerepe
- A rugalmasság a tartós foglalkoztatás kulcsa

# Rehabilitációs foglalkoztatási tanácsadás szerepe és célja

- Információnyújtás és kapcsolatközvetítés
- A helyi foglalkoztatási együttműködések erősítése
- A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatási helyzetének javítása
- A munkaerő-piaci kereslet élénkítése és álláshelyek feltárása



# A szolgáltatás tartalmi elemei és megvalósítási módjai

A rehabilitációs foglalkoztatási tanácsadás eszközei:

- munkaerő-piaci információk nyújtása munkáltatóknak
- mikro-, kis- és középvállalkozások támogatása
- atipikus foglalkoztatási formák ismertetése
- álláshelyek feltárása és munkaadói kapcsolatok erősítése

## Az érzékenyítés szerepe a foglalkoztatás előkészítésében

- A megváltozott munkaképességű munkavállaló sikeres fogadása és beillesztése érdekében:
- Cél: a munkaadó, vezetők és munkatársak felkészítése
- Szervezeti szemléletformálás és együttműködés fejlesztése
- A befogadó munkahelyi kultúra erősítése

# Az érzékenyítő szolgáltatás tartalma és folyamata

Az érzékenyítés elemei:

- szervezet és munkakörnyezet megismerése
- érzékenyítő tréningek, célcsoport bemutatása
- munkakörelemzés és munkaszervezési javaslatok
- esélyegyenlőségi és akadálymentesítési tanácsadás

# A rehabilitációs állásbörze szerepe és jelentősége

- Közvetlen találkozási lehetőség álláskereső és munkaadók között
- A toborzás és a munkába állás folyamatának gyorsítása
- A tartós munkaerő-piaci integráció támogatása
- Egyszerre több munkáltató és több álláslehetőség elérhető

## A rehabilitációs állásbörze a munkáltatók számára:

- hatékony toborzási lehetőség
- közvetlen kapcsolatfelvétel potenciális munkavállalókkal
- célzott kiválasztás támogatása
- a munkaköri bevalás esélyének javítása

# TANÁCSADÁSOK – SZOLGÁLTATÁSOK TARTALMA

## ***Rehabilitációs foglalkoztatási tanácsadás***

A szolgáltatás célja információnyújtással, információközvetítéssel és kapcsolatépítéssel, valamint együttműködést elősegítő tevékenységekkel hozzájárulni az adott térségben, településen a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatási helyzetének javításához, a gazdasági élet résztvevői közötti együttműködés kialakulásához. A szolgáltatás keretében a foglalkoztatást ösztönző munkaadói kapcsolattartás során rehabilitációs állásfeltárás valósulhat meg a munkaerő-piaci kereslet élénkítése érdekében. (Ide tartozik pl. munkaerő-piaci információ nyújtása munkaadóknak, mikro-, kis- és középvállalkozásoknak nyújtott foglalkoztatási tanácsadás, atipikus foglalkoztatási tanácsadás, álláshelyek feltárása, munkaadói kapcsolatok erősítése.)

## ***Foglalkozási rehabilitációs célú érzékenyítés***

A szolgáltatás célja a munkaadó felkészítése a megváltozott munkaképességű munkavállalók fogadására, beillesztésére, sikeres foglalkoztatásuk elősegítésére.

A szolgáltatás magában foglalja többek között a szervezet felmérését, az érzékenyítő tréninget, a munkakörelemzést. Hozzásegítheti a munkaadót az egyenlő esélyű hozzáférést biztosító munkahelyi környezet kialakításához, esélyegyenlőség elősegítésére irányuló tanácsadást biztosíthat (pl.: információnyújtás, egyenlő esélyű hozzáférést biztosító munkahelyi környezet kialakítását támogató műszaki, technikai tanácsadás, stb.).

# TANÁCSADÁSOK – SZOLGÁLTATÁSOK TARTALMA

## ***Foglalkozási rehabilitációs állásbörze***

A rendezvényhez kötött szolgáltatás célja a munkaerő-piaci kereslet és kínálat összehangolásának elősegítése. Ennek során az állásbörzén részt vevő munkaadók és a megváltozott munkaképességű munkát kereső személyek közötti közvetlen kapcsolatfelvételre van mód, ami nagymértékben növelheti az elhelyezkedés, illetve a munkahelyi megfelelés esélyét.

## ***Foglalkozási rehabilitációs célú munkaközvetítés***

A rehabilitációs célú munkaközvetítés a munkát kereső megváltozott munkaképességű személyek és a számukra állást kínáló munkaadók találkozását segíti elő annak érdekében, hogy közöttük foglalkoztatásra irányuló jogviszony jöjjön létre. A munkaközvetítés egyéni és csoportos közvetítés formájában valósulhat meg.

# Közvetítés, illesztés

## Ügyfél

- Kizáró-korlátozó tényezők
- Egészségkárosodás

Minősítés

- Megmaradt képességek
- Hasznosítható, fejleszthető kompetenciák
- Munkaerő-piaci adottságok

Profiling

- Egyéni és csoportos tanácsadás
- Mentori szolgáltatás,
- Álláskeresési és megtartási kompetenciák

Fejlesztés

## Munkaadó

- Munkaerő-piaci elvárások
- Érzékenyítés

Állás-  
feltárás

- Kizáró-korlátozó tényezők
- Szükséges kompetenciák

Munkakör-  
elemzés

- Munkaadónak nyújtható szolgáltatások, felkészítés
- Munkakör-átalakítás

Tanács-  
adás

## Profilillesztés

Munkaerő-piaci adottságok és elvárások,  
Kizáró-korlátozó tényezők, kompetenciák

# Támogatott foglalkoztatás

**KIFEJEZET CÉL** a nyílt munkaerő-piaci elhelyezkedés elősegítése, a tartós, fenntartható foglalkoztatás biztosítása.

**A támogatás célja**, hogy a foglalkozási rehabilitáció a munkahelyen valósuljon meg, és lehetőség szerint:

- a) felkészítse a munkavállalót a nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatásra (támogatott munkahely megszűnését követő tranzitálás), vagy***
- a) megvalósuljon a támogatást követően a munkavállaló tartós, támogatás nélküli foglalkoztatása a támogatott munkaadónál.***



# Támogatott foglalkoztatás

- Támogatást előre kell igényelni, formanyomtatványon megfelelő kérelmet kell benyújtani a felvenni kívánt lakóhelye szerint illetékes szervhez.
- A támogatás és az egyéb adókedvezmények – a jogszabályi előírásoknak megfelelően – egyidejűleg **érvényesítendő**.
- A támogatás kifizetése havi rendszerességgel, a tényleges kifizetések igazolása alapján, utólag történik.
- De minimis vagy csoportmentességi rendelet alapján
- Támogathatósági feltételek: köztartozásmentesség, rendezett munkaügyi kapcsolatok, átláthatóság, foglalkoztatás nettó bővülése (új munkaviszony), biztosíték, stb.
- Támogatást nem feltétlenül állapítunk meg minden érdeklődő munkaadónak – **mérlegelési jogkörben meghozott döntés!**

# Támogatott foglalkoztatás

2023 óta nincs célcsoportnak dedikált támogatott foglalkoztatási program

- Csak a fejlesztő foglalkoztatás és az akkreditált munkaadóknak nyújtott támogatás

## **JELENLLEG elérhető:**

- Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat bértámogatásai a szolgáltatáskérőként nyilvántartásba vett MMK személy foglalkoztatásához: (6 hónap, 50% int.)
  - **30 alattiak: Ifjúsági Garancia Plusz Program**  
[https://nfsz.munka.hu/cikk/4271/Ifjusagi\\_Garancia\\_Plusz\\_Program\\_Bertamogatasi\\_szolgaltatasai](https://nfsz.munka.hu/cikk/4271/Ifjusagi_Garancia_Plusz_Program_Bertamogatasi_szolgaltatasai)
  - **30 felettiek: GINOP Plusz-3.1.1-23 A munkaerő-kínálat bővítése és fejlesztése**  
[https://nfsz.munka.hu/cikk/4176/A\\_munkaerokinalat\\_bovitesi\\_es\\_fejlesztese\\_GINOP\\_PLUSZ31123](https://nfsz.munka.hu/cikk/4176/A_munkaerokinalat_bovitesi_es_fejlesztese_GINOP_PLUSZ31123)

# KÉPZÉSEK

A megváltozott munkaképességű személyek alacsony munkaerő-piaci részvételének legfőbb okai közé sorolható

- az elavult szakképzettség problematikája, valamint
- a célcsoport alacsony motivációs és aktivitási szintje a tanulás és az új szakképzettség megszerzésére,

Komoly problémát jelent továbbá az alacsony iskolázottsági szint mellett a digitalizált világgal való lépéstartás, a képzések követelményrendszerének betartása, elsajátítása.

A célcsoport részéről sok esetben azonosítható az új ismeretszerzéshez kapcsolódó tanulás elutasítása is, melyhez a szellemi és fizikai egészségi állapotuk romlása és a mobilitási nehézségeik is hozzájárulnak.

# KÉPZÉSEK

Az NSZI a megváltozott munkaképességű személyek ellátásaival kapcsolatos eljárási szabályokról szóló 327/2011. (XII. 29.) Korm. rendelet rendelkezéseinek megfelelően az általa üzemeltetett elektronikus felületen minden év elején közzéteszi a tárgyévben a rehabilitációs ellátásban részesülő személyek és a rehabilitációs szolgáltatást kérő személyek (a továbbiakban együtt: rehabilitációs szolgáltatásban részesülő személyek) számára támogatható képzések és szolgáltatások körét.

**JELENLEG FORRÁS (EU-s projekt) HIÁNYÁBAN  
NEM TÁMOGATHATÓ KÉPZÉS**

# KÉPZÉSEK

NFSZ munkaerő-piaci programjaiban:

- **30 alattiak: Ifjúsági Garancia Plusz Program**
- **30 felettiak: GINOP Plusz-3.1.1-23 A munkaerő-kínálat bővítése és fejlesztése**

csak regisztrált álláskeresőknak nyújtható képzési támogatás.

- MMK személyek az ellátásuk megtartás mellett nem vehetőek nyilvántartásba álláskeresőként.
- Ellátásban nem részesülő (de komplex minősítés alapján MMK) személyek számára nyújtható képzési támogatás.

# MUNKAHELYI REHABILITÁCIÓS MENTOR

Képzés

## III. Modul

**3. A megváltozott munkaképességű munkavállalók  
munkahelyi kihívásai és az ezekre adható segítői válaszok**

# A megváltozott munkaképességű munkavállalók munkahelyi kihívásai és az ezekre adható segítői válaszok

A megváltozott munkaképességű dolgozók sikeres és eredményes munkahelyi beilleszkedését segíti, ha a foglalkoztató rendelkezik munkahelyi beillesztési stratégiával, vagyis tudatosan, előzetesen kialakított eljárásokkal és módszerekkel a különböző szükségletű munkavállalók beilleszkedésének támogatása érdekében.

A munkahelyi beillesztési stratégia két fő, egy általános és egy egyéni szakaszból áll. Az általános szakasz minden új belépőt érint, az egyéni szakasz a betöltendő munkakörhöz igazodik.

A befogadó munkahelyi környezet kialakítása, a sikeres munkahelyi beillesztés kétirányú folyamat; egyszerre fogalmazunk meg elvárást a munkavállaló felé, de ugyanakkor a munkahelynek, a munkatársaknak is aktívan közre kell működniük a beilleszkedési folyamat sikeressége érdekében.

Módszerek:

- Segítő-támogató kommunikáció
- Kommunikációs technikák
- Konfliktuskezelés = Thomas-Killmann-féle stratégiák (versengő, probléma megoldó, kompromisszum kereső, elkerülő, alkalmazkodó)
- Életvezetési tanácsadás
- Együttműködési és problémamegoldó képességek
- A megmaradt funkciók felismerésének elősegítése, fejlesztése

# A megváltozott munkaképességű személyek beilleszkedésének jelentősége

- A sikeres munkahelyi integráció alapja a tudatos, alapos előkészítés.
- A foglalkozási rehabilitáció célja, hogy az egyén képességei, adottságai és a munkaköri követelmények összhangba kerüljenek.
- A „megfelelő embert a megfelelő helyre” elv a teljes rehabilitációs folyamat vezérfonala.
- A beillesztés nemcsak a munkavállaló, hanem a munkáltató felkészítését is jelenti.
- A mentor feladata, hogy mindkét fél érdekeit és korlátait átlássa.
- A jó előkészítés növeli a megtartást, a lojalitást és csökkenti a fluktuációt.
- Az integráció folyamata mindig kétirányú: a dolgozó és a munkakörnyezet is alkalmazkodik.
- A beilleszkedés hiányosságai hosszú távon teljesítményromláshoz és konfliktushoz vezetnek.
- A sikeres integráció a foglalkozási rehabilitáció egyik kulcsmutatója.



# A munkahelyi beillesztési stratégia felépítése

- A tudatos szervezet rendelkezik írásos beillesztési stratégiával.
- Ez két fő szakaszból áll: általános és egyéni.
- Az általános szakasz minden új dolgozóra vonatkozik, a vállalati működésre fókuszál.
- Az egyéni szakasz az adott munkakör és személy sajátosságaihoz igazodik.
- A mentor koordinálja az egyéni program kialakítását.
- A beillesztés célja: az információk, szabályok, elvárások megértése és elfogadása.
- A stratégia része a visszajelzés és a fokozatos önállósítás.
- A munkáltató és a mentor közösen határozzák meg a beillesztési célokat.
- A strukturált beillesztés csökkenti a félreértéseket, növeli a biztonságérzetet.
- A mentor a folyamat során mediátorként és oktatóként is működik.

# Az általános beillesztési szakasz elemei

- A munkaidő-szabályozás, munkaközi szünetek, szabadság, betegség-bejelentés megismertetése.
- A munkahely fizikai környezetének, a feletteseknek és munkatársaknak a bemutatása.
- A munkavédelmi szabályok ismertetése, munkahelyi kockázatok tudatosítása.
- A szervezet felépítése, működése, szokásai, írott és íratlan szabályai.
- Az új dolgozó bevezetése a szervezeti kultúrába.
- Találkozók a közvetlen vezetővel, célok és feladatok áttekintése.
- Az általános beillesztés lezárásaként a mentor felméri a megértés szintjét.
- A beilleszkedési szakasz sikere a munkavállaló biztonságérzetében mérhető.

# Az egyéni beillesztési szakasz és a mentor feladatai

- A program mindig a munkakör sajátosságaihoz és a munkavállaló igényeihez igazodik.
- Az új feladatok, elvárások, teljesítménymérési módszerek ismertetése.
- A mentor tanítja be a dolgozót, vagy felügyeli a betanítást.
- Visszajelzést ad a fejlődésről, nehézségekről, javaslatot tesz módosításra.
- Használható eszközök: piktogramok, színkódok, leírások, időzítők, vizuális táblák.
- Példa: színkódos takarítórendszer, munkafolyamat-rajzok, teljesítményidők.
- A mentor figyeli a valós megértést, nemcsak az információátadást.
- A cél: reális, de ösztönző elvárások meghatározása.

# Befogadó munkahelyi környezet és adaptáció

- A befogadás kétirányú: a dolgozó és a munkahely egyaránt alkalmazkodik.
- A befogadó környezet csökkenti a stresszt és növeli a hatékonyságot.
- Példák adaptációra:
  - hallássérült dolgozónak fényjelzés,
  - látássérültnek nagyító,
  - autista munkavállalónak nyugodt munkasarok,
  - figyelemzavar esetén pihenőidő beiktatása.
- A mentor a szükséges módosításokat javasolja a vezetőnek.
- A változtatások célja: akadályok csökkentése, a teljesítmény fenntartása.
- Az adaptáció folyamatos folyamat, a munkaképesség állapotával együtt változik.
- A befogadó szervezet hosszú távon versenyelőnyt élvez.

# A segítő kommunikáció jelentősége

- A kommunikáció alapvető emberi jog és a segítő munka kulcsa.
- Minden kommunikáció interakció – visszacsatolás nélkül nincs megértés.
- A segítő kommunikáció formai elemei: artikuláció, hangerő, ritmus, moduláció.
- Tartalmi követelmények: konkrét, egyszerű, átlátható mondanivaló.
- A mentor nyelvezete mindig az ügyfél szintjéhez illeszkedjen.
- Kerülni kell a szakzsargont, idegen kifejezéseket, elvont utalásokat.
- Fontos az érthetőség és az egyéni kommunikációs akadályok felismerése.
- Szükség esetén speciális segédeszközök: képkártyák, jelnyelv, applikációk.
- A kommunikáció célja nem a tájékoztatás, hanem a megértés biztosítása.
- A mentor empátiával, figyelemmel és türelemmel közvetít.

# Kommunikációs technikák és stílus

- A hatékony segítő kommunikáció hitelességen alapul.
- A kongruencia: összhang a verbális, vokális és testbeszéd között.
- A mentor legyen természetes, nyílt, önazonos.
- A kommunikáció tudatossága és kompetenciája fejleszthető.
- A tudatosság a kommunikációs szándék megértéséből fakad.
- A kompetencia a begyakorolt mikro-készségek gazdagságától függ.
- A mentor feladata: kipróbálni, mely kommunikációs formák hatékonyak nála.
- A visszacsatolás és az értelmezés ellenőrzése kötelező lépés.
- A hitelesség alapja: amit mondunk, és ahogyan mondjuk, az összhangban legyen.
- A kommunikáció fejlesztése a mentori önismeret része.

# Támogató verbális kommunikáció

- Az empátikus meghallgatás a segítő beszélgetés alapja.
- A mentor a beszélőre, az érzéseire és a problémájára fókuszál.
- Rövid reagálásokkal, nyitott kérdésekkel segíti a kifejezést.
- A visszatükrözés, tisztázás és összegzés növeli a megértést.

## A verbális és érzelmi tartalom gyakran eltér – a mentor ezt tudatosítja:

- Az empátia nem jelent egyetértést, hanem a másik szempont megértését.
- A megszólítás legyen tiszteletteljes és kölcsönösen elfogadott.
- A kommunikáció mindig közvetlenül az ügyfélhez szóljon.
- Bizalmas témákhoz zárt, nyugodt környezet szükséges.
- Az ítélkezésmentes attitűd a segítő kapcsolat alapja.

# Támogató nonverbális kommunikáció

- A nonverbális jelek segítik a metakommunikációt és az érzelmi kifejezést.
- Csatornái: tekintet, arckifejezés, testtartás, gesztusok, hangminőség.
- A paralingvisztikai jelzések (hangerő, tempó, ritmus) a bizalmat erősítik.
- A szemkontaktus legyen természetes, az ügyfél igényeihez igazított.
- Az arc mimikája tükrözze a figyelmet és empátiát.
- A testtartás legyen nyitott, a gesztus nyugodt és megerősítő.
- Fogytékossággal élő ügyfeleknél figyelembe kell venni a speciális igényeket.
- Az érintés kulturálisan szabályozott, mindig az ügyfél beleegyezése szükséges.
- Rövid, világos, cselekvő mondatok használata segíti a megértést.
- A pozitív nonverbális viszonyulás biztonságérzetet kelt.

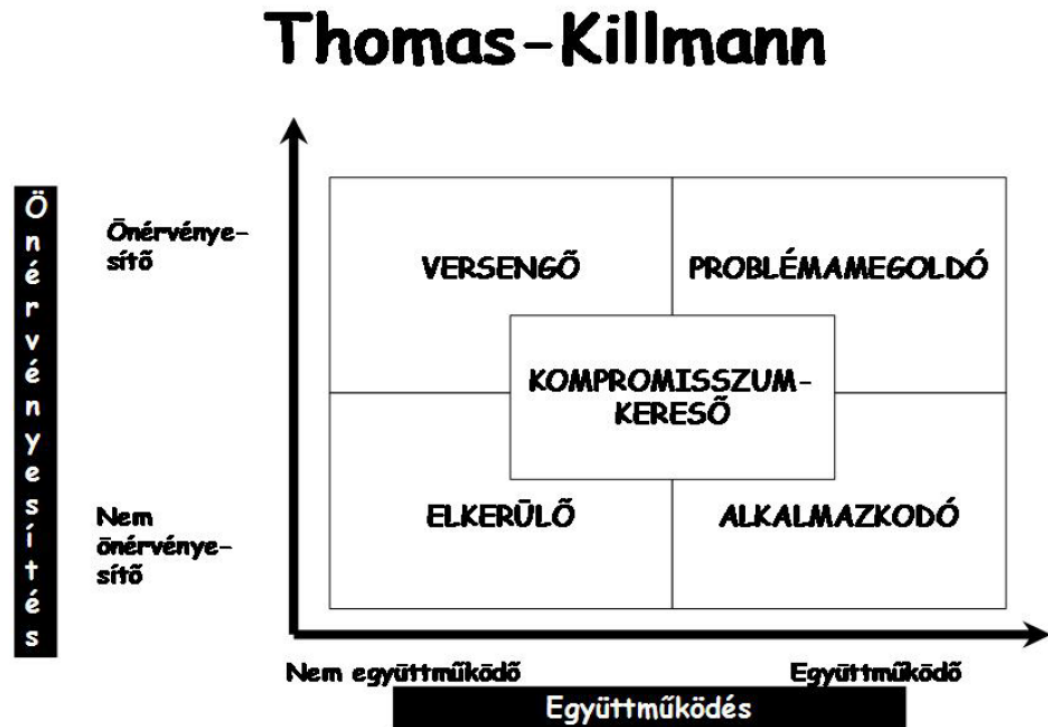


# Konfliktusok jellege és szerepe

- A konfliktus ütköző igények, célok, érdekek találkozása.
- Nem feltétlen negatív: felszínre hozza a rejtett problémákat.
- A megoldás vagy a kudarc határozza meg, fejlődést vagy feszültséget okoz.
- A konfliktushelyzet a változáshoz és alkalmazkodáshoz is vezethet.
- Típusok: látszat-, perem-, központi-, extrém konfliktus.
- A mentor szerepe: a konfliktus megelőzése, felismerése, kezelése.
- A kommunikáció minősége alapvetően befolyásolja a kimenetet.
- A konfliktusra mint fejlődési lehetőségre érdemes tekinteni.

# Konfliktuskezelési stratégiák a mentori gyakorlatban

- A konfliktuskezeléshez többféle modell és stratégia létezik.
- Gordon-féle modellek: győzelemre törekvő, ráhagyó, kompromisszumkereső (win-win).
- Thomas–Kilmann-féle tipológia: versengő, problémamegoldó, kompromisszumkereső, elkerülő, alkalmazkodó.



# Thomas–Kilmann-féle tipológia:

- A versengő típus a győzelmet tartja szem előtt – gyakran konfliktusokat mélyít.
  - Az elkerülő nem konfrontál, hanem halogat vagy kivonul a helyzetből.
  - Az alkalmazkodó lemond saját érdekeiről, hogy fenntartsa a kapcsolatot.
  - A kompromisszumkereső kölcsönös engedményekkel egyensúlyt teremt.
  - A problémamegoldó a nyílt kommunikációra és kölcsönös előnyre épít.
- 
- A mentor célja: a helyzethez illő stratégia kiválasztása, mediációval kísérve.
  - A win-win szemlélet hosszú távon bizalmat és fejlődést hoz.

# A konfliktusmegoldás folyamata

- A hatékony konfliktuskezelés lépései:
  - ✓ A probléma tudatosítása.
  - ✓ Az okok és érdekek feltárása.
  - ✓ A másik fél nézőpontjának megértése (szempontváltás).
  - ✓ Lehetséges megoldások feltérképezése.
  - ✓ A legmegfelelőbb megoldás kiválasztása.
  - ✓ A megoldás utólagos értékelése.
- A mentor szerepe: közvetítő, facilitátor és megfigyelő egyszerre.
- A konfliktus során a kommunikáció minősége döntő.
- Az empátia és a türelem segíti a bizalmi légkör fenntartását.
- A cél nem a győzelem, hanem a kölcsönös elfogadás és tanulás.
- A sikeres konfliktuskezelés erősíti a munkahelyi kohéziót.

# A mentor mint mediátor

- A mentor gyakran mediátor szerepet tölt be a munkahelyen.
  - A mediáció célja: a kommunikáció fenntartása és a felek közelítése.
  - A mediátor nem dönt, hanem segíti a közös megoldás megtalálását.
  - Biztonságos, ítéletmentes környezetet teremt a párbeszédhez.
  - Segíti a feleket abban, hogy túllépjenek a merev álláspontjaikon.
- 
- Edward de Bono szerint a harmadik fél segíti a gondolkodás új szintre emelését.
  - A mentor nem az egész életre, csak az adott vitás helyzetre fókuszál.
  - A mediáció sikerét a szemléletváltás és a kommunikáció újraindulása jelzi.
  - A cél: rendezett viszonyok, megtartott együttműködés.

# Életvezetési tanácsadás a foglalkozási rehabilitációban

- Az életvezetési tanácsadás célja: a munkahelyi beilleszkedést akadályozó problémák kezelése: A mentor segíti az ügyfelet a mindennapi élethelyzetekhez való alkalmazkodásban.
- A hangsúly a munkavégzésre ható tényezőkön van – nem általános terápián!
- A problémák két csoportja:
  - amelyek befolyásolják a munkát → kezelni kell,
  - amelyek nem → tájékoztatás elegendő.
- Példák: rendszeres késés, figyelemzavar, stressz, időgazdálkodási gondok, teljesítményre ható tényezők.
- A mentor saját kompetenciahatárait nem lépheti át.
- A cél: a munkahelyi teljesítményt befolyásoló tényezők javítása.
- A tanácsadás során a mentor mindig fejlesztő, nem ítélező attitűddel dolgozik.

# Együttműködés a segítő hálózattal

- A mentor munkáját külső segítő szervezetek támogathatják. Fontos partnerek lehetnek pl:
  - rehabilitációs hatóság
  - szociális szolgáltatók, családsegítő szolgálatok,
  - esélyegyenlőségi szolgáltatások
  - karitatív és érdekvédelmi szervezetek (SINOSZ, ÉFOÉSZ, MEOSZ),
  - helyi önkormányzatok,
  - munkaügyi központok.
- Együttműködés célja: gyors és hatékony segítség a válsághelyzetekben.
- Példák: anyagi krízis, lakhatási gond, egészségügyi probléma, segédeszköz igény.
- Komplex esetekben hasznos az esetkonferencia: több szakember közös egyeztetése.
- A mentor kezdeményezheti, de nem irányíthatja a többi szervezetet.
- A jó együttműködés csökkenti a túlterheltséget és javítja a hatékonyságot.

# A facilitátor szerep és a változáshoz való alkalmazkodás

- A modern mentori szerep lényege: segíteni az alkalmazkodást a gyorsan változó feltételekhez.
- A hagyományos minták sok esetben már nem működnek.
- A mentor segíti az ügyfelet abban, hogy megtalálja saját, adaptív válaszait.
- A cél: az önálló döntéshozatal képességének fejlesztése.
- A facilitátor nem ad megoldást, hanem kérdez, tükröz, ösztönöz.
- A rugalmasság, kreativitás és önreflexió fejlesztése alapvető cél.
- Az új generációk más megküzdési formákat alkalmaznak – ezeket ismerni kell.
- A mentor szerepe a személyes fejlődés kísérése, nem a helyettesítés.
- A facilitálás eredménye: az ügyfél saját stratégiát dolgoz ki a problémára.



# Felhatalmazás és etikai korlátok

- A segítő munka egyik alaptétele: csak azzal a problémával foglalkozhatunk, amire felhatalmazást kaptunk.
- A mentor két ügyféllel dolgozik: a munkavállalóval és a munkáltatóval.
- A munkáltatóval való függőségi viszony etikai kihívást jelenthet.
- Minden beavatkozás az érintett személy beleegyezéséhez kötött.
- Példa: kezelőorvossal való kapcsolatfelvétel csak az ügyfél írásos hozzájárulásával.
- A felhatalmazás megszegése súlyos szakmai-etikai vétség.
- A személyes információk kezelése a titoktartás szabályai szerint történik.
- A mentor felelőssége: az adatkezelés, bizalom és szakmai integritás megőrzése.

# Támogatott döntéshozatal és autonómia

- A támogatott döntéshozatal új jogintézmény a fogyatékosügy rendszerben.
- Célja: a döntési képesség csökkenése esetén is megőrizni az önrendelkezést.
- A gyámhatóság rendelhet ki támogatót az egyes ügyletek intézéséhez.
- Az érintett személy teljes cselekvőképességgel rendelkezik – nem helyettesített.
- A mentor szerepe: megértetni a döntések következményeit és segíteni a mérlegelést.
- A támogatott döntéshozatal a segítő beavatkozás egyik legdemokratikusabb formája.
- Az autonómia tiszteletben tartása az etikus mentori munka alapja.
- A mentor segíthet a folyamatban, de a döntés mindig az ügyfélé.
- A cél: önálló, tudatos, felelős döntéshozatal támogatása.

# Együttműködés és megküzdés (coping) a munkahelyen

- Az együttműködés a közös célért végzett munka kulcsa.
- Szintek: alap (aktív részvétel), közép (segítés, kritika elfogadása), emelt (koordináló szerep).
- A hatékony együttműködés feltétele a bizalom, kommunikáció, empátia.
- A mentor felismeri, ha a dolgozó nehezen képviseli érdekeit vagy túlzottan engedékeny.
- A rugalmatlanság, izoláció vagy alulmotiváltság kezelése egyéni megközelítést igényel.
- A megküzdés (coping) a stresszel és terheléssel való megbirkózás képessége.
- Két fő típus:
  - Érzelemközpontú: feszültség csökkentése, megnyugvás, önkontroll.
  - Problémaközpontú: a helyzet átalakítása, célmódosítás, megoldás keresése.
- A mentor megtanítja a megfelelő megküzdési technikákat: légzéstechnika, szünet, mozgás, kommunikáció.
- A megküzdési képesség fejlesztése kulcs a hosszú távú foglalkoztathatósághoz.



# A megmaradt funkciók felismerése és fejlesztése

- A komplex minősítés az alapidokumentum a funkciók és korlátok feltérképezéséhez.
- Cél: a rehabilitálhatóság és a foglalkoztathatóság személyre szabott értékelése.
- A vizsgálat orvosi, foglalkozási és szociális szempontokat egyesít.
- A mentor szerepe: a munkakör esetleges újragondolása a változó képességekhez.
- A képességvizsgálat célja a fejleszthető funkciók azonosítása.
- Eszközök: képességfelmérő feladatok, munkakipróbálás, munkaszimulátor (ERGOS).
- Példák: finommotorika, térlátás, koncentráció, szabálykövetés.
- A visszajelzés konkrét, megerősítő és fejlesztő jellegű legyen.
- A cél: az egyén kompetenciáinak tudatosítása és erőforrásainak erősítése.



SLACHTA MARGIT  
NEMZETI SZOCIÁLPOLITIKAI INTÉZET

# KÖSZÖNÖM A FIGYELMET!

**Vizkeleti Szabolcs**

Slachta Margit

Nemzeti Szociálpolitikai Intézet



SLACHTA MARGIT  
NEMZETI SZOCIÁLPOLITIKAI INTÉZET

# KÖSZÖNÖM A FIGYELMET!

**Barabás Kristóf**

Slachta Margit  
Nemzeti Szociálpolitikai Intézet  
Fogyatékoságügyi Igazgatóság