# **Rehabilitációs foglalkoztatási stratégia**

# **SABLON**

A szervezetre szabott rehabilitációs foglalkoztatási stratégia célja, hogy a szervezet a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásáig tartó folyamatot saját erőforrásaira, működésére, munkaköri struktúrájára és fejlesztési lehetőségeinek megfelelően alakítsa ki. A stratégia a szervezet jelenlegi helyzetére, erősségeire, kockázataira és a rendelkezésre álló munkaköri potenciálra épül.

## **0. Szervezeten belüli előzetes egyeztetések és döntéshozatal**

A stratégia kialakítása előzetes, majd rendszeres egyeztetés mentén történik az alábbi érintettekkel:

* vezetők
* HR
* rehabilitációs mentor(ok)
* üzemorvos
* munkavédelem
* érintett támogató funkciók (pl. IT, D&I, szakszervezet, érdekképviselet)

Az egyeztetések célja, hogy a foglalkoztatási lehetőségeket, esetleges korlátokat és szükséges adaptációkat a szervezet közösen értékelje.

A stratégia részeként a szervezet döntést hoz a hosszú távon:

* megcélzott MMK-létszámról,
* külső erőforrások bevonásáról
* bevonás üteméről,
* foglalkoztatási formákról (részmunkaidő, távmunka, könnyített munkakör, stb),
* szükséges erőforrásokról (eszközök, adaptációs költségkeret, betanítási kapacitás),
* mentorálási eszköztárról és folyamatról,
* kommunikációs, CSR, ESG lehetőség kihasználásáról.

## **1. Kiinduló helyzet – szervezeti adottságok és erőforrások felmérése**

A stratégia szakmai alapját a szervezet működéséből származó adatok adják:

* Munkavállalói létszám - tárgyévi átlagos statisztikai állományi létszám
* meglévő MMK munkavállalók létszáma, munkaköre, szervezeti egysége
* rehabilitációs hozzájárulás kötelező foglalkoztatási szintje,
* általános munkaköri szerkezet, létszámok, aktuális létszámigények, üres vagy betölthető munkakörök
* telephelyi adottságok és akadálymentesítési információk
* MMK foglalkoztatással kapcsolatos korábbi, vezetői HR, üzemorvosi és munkavédelmi tapasztalatok
* támogató külső erőforrások számba vétele

A kiinduló helyzet pontos megismerését nagymértékben támogatja egy általános, szervezeten belüli rehabilitációs audit elvégzése.

A kiinduló helyzet összefoglalása minden évben felülvizsgálatra kerülhet.

**2. Célok meghatározása**

A stratégia gyakorlati megvalósításához a szervezet éves célokat jelölhet meg, amely tartalmazhatja:

* foglalkoztatási célok és célértékek,
* toborzási mérföldköveket,
* munkakörök adaptációjának ütemezését,
* szükséges vezetői és munkavállalói felkészítő programokat,
* erőforrásokat, költségtervet,
* mérőszámokat és értékelési pontokat

## **3. Belső szemléletformálás és szervezeti előkészítés**

A stratégia fontos pillére a szervezet kultúrájának és működésének felkészítése a munkahelyen belül megvalósuló foglalkozási rehabilitáció támogatására.

Ennek eszközei:

* külső erőforrás bevonásáról szóló döntés,
* inkluzív szervezetei kultúra felmérése,
* vezetők felkészítése MMK foglalkoztatási helyzetek kezelésére
* érzékenyítő tréningek a munkavállalók számára
* tájékoztató anyagok, belső kommunikáció
* a befogadó szervezeti kultúra megerősítése
* a dolgozók bevonása (fókuszcsoportok, visszajelzési csatornák)

A szemléletformálás célja, hogy a szervezetben minden érintett szereplő érthetően lássa az MMK foglalkoztatás előnyeit, korlátait és gyakorlati kereteit.

## **4. Megfelelő munkakörök kialakítása és meghatározása MMK foglalkoztatáshoz**

A stratégia egyik kulcseleme a vállalat azon munkaköreinek beazonosítása, amelyek:

* biztonságosan és fenntarthatóan, hatékonyan betölthetők MMK munkavállalók által,
* könnyíthetők vagy átalakíthatók,
* újonnan létrehozhatók az igények alapján.

Ez magában foglalja:

* munkakör elemzés,
* üzemorvosi egyeztetés, foglalkozás-egészségügyi szempontok, kizáró-korlátozó tényezők számba vétele,
* ergonómiai és környezeti adaptációk,
* munkafeladatok újraszervezése, szétosztása, vagy munkakör-átalakítás,
* új, könnyített munkakörök kialakítása (insourcing, kiegészítő, egyszerűbb feladatok összevonása)
* Kijelölés: MMK munkakör-kataszter létrehozása és rendszeres frissítése

A munkaköri struktúra kialakítása a rehabilitációs mentor, a HR és az üzemorvos közös döntése.

## **5. Toborzás és kiválasztás előkészítése, megvalósítása**

A stratégia része, hogy a szervezet felkészüljön MMK munkavállalók célzott bevonására:

* célokhoz igazodó toborzási csatornák meghatározása (hatóság, civil szervezetek, állásportálok)
* MMK-kompatibilis álláshirdetések
* kiválasztási eszközök kijelölése, folyamat akadálymentesítése
* interjúk előkészítése és vezetői felkészítés
* belső szereplők felkészítése a kiválasztásban való részvételre
* munkakör elemzésből származó információk és foglalkozás-egészségi kizáró-korlátozó tényezők, elvárt kompetenciák számba vétele, illeszkedés vizsgálat
* fogyatékossági típus szerinti előzetes felkészülés

A kiválasztási folyamat célja, hogy a jelölt és a munkakör kölcsönösen megfeleljen egymásnak, valamint, hogy az adaptációs igények már a belépés előtt azonosításra kerüljenek.

## **6. A beléptetés (onboarding) folyamata – MMK munkavállalók számára**

A beléptetés a stratégia egyik legkritikusabb eleme, mivel meghatározza a munkába állás sikerét és a megtartási esélyeket. Megfontolásra javasolt MMK-specifikus beillesztési folyamat kialakítása és működtetése, amely tartalmazza:

### **6.1. Előkészítés**

* Interjú alapján munkahelyi környezet adaptációja, lehetőség szerint még a belépés előtt,
* munkaköri leírás és elvárások MMK-kompatibilis megfogalmazása,
* szükséges eszközök biztosítása (ergonomiai, technológiai, segédeszközök),
* vezetők és közvetlen kollégák felkészítése.

### **6.2. Belépési nap**

* személyes fogadás és orientáció,
* munkavédelmi és munkajogi tájékoztatás MMK-ra szabott módon,
* a mentor bemutatkozása és első rövid interjúja,
* beillesztési és rehabilitációs terv előkészítése

### **6.3. Fokozatos betanítás**

* a feladatok lépésenkénti átadása,
* kötelező betanítási ütemezés és időkeret növelése,
* feladatok gyakorlása mentor vagy betanító mellett,
* visszajelzési és támogatási pontok rögzítése.

### **6.4. Az első 3 hónap támogatása**

* rendszeres mentorálás,
* vezetői egyeztetések (heti/havi),
* adaptáció szükség szerinti módosítása,
* teljesítmény, állapot- és terheléskövetés.

### **6.5. Beillesztés értékelése**

* 1., 3. és 6. hónap után strukturált értékelés,
* szükséges fejlesztési vagy támogatási eszközök meghatározása.

A beléptetés célja a fenntartható, hosszú távú foglalkoztatás biztosítása.