



# Autizmussal élő személyek a nyílt munkaerő-piacon?

Autizmussal élők foglalkoztatással kapcsolatos tapasztalatai és lehetőségei Magyarországon



Jelenkutató Alapítvány  
1016 Budapest, Naphegy tér 8.  
tel/fax: (+36 1) 266-94-52  
e-mail: info@jki.hu



# Autizmussal élő személyek a nyílt munkaerő-piacon?

Autizmussal élők foglalkoztatással kapcsolatos tapasztalatai és  
lehetőségei Magyarországon

## Kutatási zárótanulmány

(Javított változat)

Budapest, 2010. május 10.

A tanulmány az „Autizmussal élő személyek nyílt munkaerő-piaci szolgáltatás módszertanának és középtávú stratégiájának kidolgozását megalapozó kutatás, felmérés és tanulmány készítése” című program keretében készült. A kutatást a Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közalapítvány finanszírozta.

A kutatás megvalósításában és a záró tanulmány elkészítésében közreműködtek:

Dénesné Spitzer Éva

Farkas Edit

Dr. Kiss József

Kiss Márta

Móricz Rita

Nagy Petra

Pálos Dóra

Szaffner Éva

Vályi Réka

A kutatási záró tanulmányt szerkesztette:

Nagy Petra

## Tartalom

1.	A kutatás célja és módszerei .....	5
1.1.	Hipotézisek .....	5
1.2.	Célcsoportok és módszerek .....	6
1.2.1.	Szakirodalmi áttekintés.....	7
1.2.2.	Magyarországi munkaerő-piaci szolgáltatások .....	7
1.2.3.	Az autizmussal élő 18 év feletti személyek és családjuk .....	9
1.2.4.	Magyarországi munkáltatók .....	10
1.3.	Felhasználási területek.....	12
2.	Nemzetközi szakirodalmi áttekintés.....	13
2.1.	Autizmus és foglalkoztatás.....	13
2.2.	Átvezetés a felnőttkorba .....	14
2.3.	Állami foglalkoztatási rehabilitációs szolgálatok.....	16
2.3.1.	Amerikai Egyesült Államok .....	16
2.3.2.	Nagy-Britannia .....	19
2.3.3.	Ausztrália.....	21
2.4.	Autizmus-specifikus foglalkoztatási szolgálatok .....	21
2.4.1.	Anglia: <i>Prospects</i> .....	21
2.4.2.	Toronto, Kanada: <i>Mission Possible</i> .....	24
2.4.3.	Ausztrália: <i>Alpha Employment Service</i> .....	24
2.5.	A Támogatott Foglalkoztatás sikerességének kulcsa .....	25
2.6.	Támogatott Foglalkoztatási Modellek autizmussal élő személyek számára .....	27
2.6.1.	TEACCH Modell Támogatott Foglalkoztatási Programja .....	27
2.6.2.	Az EDEN Foglalkoztatási Modell.....	29
2.6.3.	Specialisterne ApS.....	30
2.7.	A munkaképesség felmérése .....	30
2.7.1.	Formális felmérő eszközök.....	30
2.7.2.	Informális felmérés módszerei, területei .....	32
2.8.	A foglalkoztatási szolgálatok tevékenységi elemeinek horizontális összevetése.....	32
2.8.1.	Átvezetés Terv .....	33
2.8.2.	Foglalkoztatási Szolgálatok.....	33
2.8.3.	A foglalkoztatási szolgáltatás elemei .....	33
2.9.	Összefoglalás .....	36
3.	Munkaerő-piaci szolgáltatók .....	37
3.1.	Hazai munkaerő-piaci szolgáltatások megváltozott munkaképességűeknek .....	37
3.1.1.	Rehabilitációs tevékenység az Állami Foglalkoztatási Szolgálaton belül.....	37
3.1.2.	A legismertebb nyílt piaci munkavállalást segítő hazai civil szolgáltatások.....	38
3.2.	Hazai munkaerő-piaci szolgáltatók a gyakorlatban.....	41
3.2.1.	Munkaerő-piaci szolgáltatók körében végzett telefonos felmérés eredményei...	41
3.2.2.	Munkaerő-piaci szolgáltatókkal készített interjúk eredményei .....	48
3.3.	Munkaerő-piaci szolgáltatásokkal kapcsolatos megállapítások, javaslatok .....	60
4.	Autizmussal élő felnőttek és családjuk vizsgálata .....	62

4.1. Autizmussal élők .....	62
4.1.1. Az autizmussal élő felnőttek foglalkoztatási helyzete.....	62
4.1.2. Az interjúalanyok foglalkoztatási helyzete.....	64
4.1.3. Az interjúk tartalmi elemzése .....	67
4.1.4. Az interjúkból levonható fő következtetések .....	79
4.1.5. Az autizmussal élők munkavállalási életútjának főbb mozzanatai .....	83
4.2. Autizmussal élők családjai .....	90
4.2.1. Szülői vélemények az autizmussal élő személyek foglalkoztatásáról.....	92
4.2.2. A szülői vélemények összefoglalása .....	101
4.3. A család és a fiatalok véleményeinek összegzése .....	102
5. Munkáltatók vizsgálata .....	104
5.1. A foglalkoztatáspolitikai alakulása az elmúlt két évtizedben.....	104
5.1.1. Intézményen belüli szociális foglalkoztatás .....	106
5.1.2. Védett foglalkoztatás .....	107
5.1.3. Nyílt munkaerő-piac .....	108
5.2. Telefonos adatfelvétel.....	109
5.2.1. A minta jellemzői .....	109
5.2.2. Megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának jellemzői.....	118
5.2.3. Megváltozott munkaképességűeket nem foglalkoztatók.....	124
5.2.4. Attitűdkérdések elemzése .....	128
5.2.5. A felmérés eredményeinek összefoglalása .....	138
5.3. Foglalkoztatók véleménye az autizmussal élő személyek munkavállalásáról .....	140
5.3.1. Munkaadói elvárások az interjúk alapján .....	142
5.3.2. Munkahelyi beilleszkedés elősegítése .....	145
5.3.3. Munkafeltételek kialakítása .....	147
5.3.4. A munkavállalás jellemzői .....	147
5.3.5. Az autizmussal élő személy foglalkoztatásának előnyei.....	151
5.3.6. A foglalkoztatással kapcsolatos nehézségek .....	153
5.3.7. Ideális munkakörök az autizmussal élő személyek számára .....	154
5.3.8. Miért fontos, hogy dolgozhasson az autizmussal élő személy? .....	155
5.4. A munkaadók véleményének összefoglalása .....	155
5.4.1. Az előzetes ismeretek hiánya, folyamatos támogatás szükségessége .....	156
5.4.2. Munkafeltételek .....	157
5.4.3. A foglalkoztatást elősegítő és nehezítő tényezők .....	158
5.4.4. Általános javaslatok.....	159
6. SWOT-analízis .....	161
6.1. Erősségek.....	161
6.2. Gyengeségek.....	162
6.3. Lehetőségek .....	164
6.4. Veszélyek.....	166
7. Hipotézisigazolás: igaz vagy nem igaz, ez itt a kérdés?.....	168
Felhasznált irodalom .....	170
Mellékletek.....	176

## 1. A kutatás célja és módszerei

Az Országos Fogyatékosügyi Programról szóló 10/2006. (II. 16) OGY határozat alapján a 2008-ban elkészített, és azóta elfogadott Országos Autizmus Stratégiában megfogalmazott – az egységes ellátórendszerre vonatkozó – alapelvek értelmében kulcsfontosságú terület az autizmussal élő személyek<sup>1</sup> nyílt munkaerő-piaci<sup>2</sup> részvételét elősegítő alternatív szolgáltatások módszertanának és középtávú cselekvési tervének kidolgozása. Ennek érdekében a Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közalapítvány által kezdeményezett és 2009. és 2011. között megvalósítandó fejlesztőprogram keretében megtörténik a munkaerő-piaci szolgáltatások módszertani kidolgozása, modellezése és gyakorlati tesztelése, a telepítési elvek kidolgozása, és elkészül az országos szolgáltatási hálózat kiépítésének szakmai terve. A következőkben ismertetett kutatás *átfogó célja* olyan adatokkal, információkkal alátámasztott következtetések összegzése volt, amelyek tudományos alapot biztosítanak a fenti célokat szolgáló módszertani fejlesztés és a középtávú stratégiai terv elkészítéséhez.

### 1.1. Hipotézisek

A módszertan kidolgozását e kutatás elengedhetetlen alapját képező – a 2008 szeptembere és 2009 májusa között lezajlott – Országos Autizmus Kutatás<sup>3</sup> eredményei, tapasztalatai segítették. Ekkor a Jelenkutató Intézet és Alapítvány szintén az Autisták Országos Szövetségével együttműködésben az autizmussal élő személlyel élő családok helyzetét szociológiai adatfelvételi módszerekkel vizsgálta. A kvantitatív adatfelvétel 670 háztartási mintán valósult meg az AOSZ tagszervezetein keresztül, emellett 20 interjú és öt fókuszcsoport is készült a gondozókkal, szülőkkel (vidéken és Budapesten egyaránt). Az autizmussal élő fiatalok, felnőttek munkavállalása kiemelt fontosságú témaként szerepelt mindkét módszer esetében. E kvantitatív és kvalitatív eredmények, valamint szakirodalmi ismeretek alapján a hazai munkaerő-piaccal kapcsolatban a következő hipotéziseket fogalmaztuk meg:

- a) A 18 év feletti autizmussal élőket ma Magyarországon rendkívül alacsony számban foglalkoztatják a nyílt munkaerő-piacon.
- b) A 18 év fölötti autizmussal élők és családjaik jelentős része igényli az autizmussal élő személyek munkához, elfoglaltsághoz, jövedelemhez juttatását. A vélemények viszont megoszlanak a tekintetben, hogy a nyílt munkaerő-piaci vagy a védett, intézményen belüli foglalkoztatás a kívánatosabb.
- c) Az autizmus súlyossága nagyban befolyásolja, hogy milyen esélyei vannak a fiatalnak a munkaerő-piacon, illetve, hogy melyik szegmens számukra a megfelelő (védett,

<sup>1</sup> *Autizmussal élő személy:* a kutatás során az autizmus diagnózissal és/vagy az ennek megfelelő F 84. BNO kóddal (beleértve az F 84.0: gyermekkori autizmus; F 84.1: atípusos autizmus; F 84.5: Asperger-szindróma; F 84.8: egyéb átható fejlődési zavar és F 84.9: nem meghatározott átható fejlődési zavar diagnózisokat és kizárva az F 84.2: Rett szindróma; F 84.3: egyéb gyerekkori dezintegratív zavar; F 84.4: mentális retardációval és sztereotip mozgászavarral társuló túlzott aktivitás diagnózisokat) rendelkező ember.

<sup>2</sup> *Nyílt munkaerő-piac:* foglalkozási rehabilitációban használatos fogalom. Mindazon szervezeteket, cégeket, vállalatokat értjük alatta, melyek nem védett szervezetek, tehát nagy létszámban, szegregáltan nem foglalkoztatnak sérült embereket. Ugyan ezt a szót takarja még a használatos „normál munkahely” kifejezés is.

<sup>3</sup> Az Országos Autizmus Kutatás során az autizmussal élő gyermekeket és felnőtteket nevelő családokról igyekeztünk minél szélesebb körű alapadatokat gyűjteni: szocio-ökonómiai státuszukról, az ellátásokhoz való hozzáférésükről, a családi élet mindennapjairól. A kutatás leírása és eredménye a 2009-ben megjelent *Autizmus – Tény – Képek* című kötetben olvasható.

vagy nyílt foglalkoztatás). A fő tényezők a beszédkézség, a viselkedési problémák súlyossága és az IQ szint lehetnek.

- d) Az intézményen belüli, például „farm típusú” szolgáltatások ismertebbek a családok körében, mint a Támogatott Foglalkoztatás.
- e) Az autizmussal élő fiatal felnőttek számára nincs megfelelő munkára való felkészítés a közoktatásban, a fiataloknak nincsen munkatapasztalatuk.
- f) Az autizmussal élők és a családjaik motivációi között (az elhelyezkedést illetően) az egyik legfontosabb a hasznos időtöltés, értelmes munkavégzés igénye.
- g) A nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatók jellemzően nem ismerik az autizmust, és nincs tapasztalatuk autizmussal élők foglalkoztatásában.
- h) A nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatók nem ismerik az autizmussal élő személyek számára megfelelően adaptált munkahelyi környezet követelményeit, ezért nem is tudnak ilyeneket kialakítani.
- i) Az „átlagos” vállalkozásvezetőkhez képest többen tájékozottak az autizmussal élők foglalkoztatásával kapcsolatban azon szervezetek közül, melyeket a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására regisztráltak az ÁFSZ-nél.
- j) A 18 év feletti autizmussal élők sikeres foglalkoztatása (azaz munkában való megtartása, értéket termelő foglalkoztatása, stb.) munkaerő-piaci segítő, támogató szolgáltatások segítségével érhető el.
- k) A magyarországi munkaerő-piaci szolgáltatóknak kevés specifikus tapasztalatuk volt eddig, nem ismerik ezt a célcsoportot, így nincs is kidolgozott módszerük velük kapcsolatban, nem ismerik az autizmus-specifikus segítségnyújtási módokat.
- l) Az autizmussal élők, illetve családjaik jellemzően nem ismerik jól a munkaerő-piaci szolgáltatásokat, kevesen fordulnak a szolgáltatókhoz.
- m) A nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatók jellemzően nem ismerik a munkaerő-piaci szolgáltatásokat.
- n) Az autizmussal élők jobb foglalkoztatási arányát elérendő szükség van a minél komplexebb felkészítést, támogatást nyújtó munkaerő-piaci szolgáltatások elterjesztésére.
- o) A válságokkal terhelt gazdasági környezet általában sem kedvez a munkavállalóknak, főként nem az autizmussal élő személyek foglalkoztatásának.
- p) A társadalmi előítéletek sokkal erősebbek a felnőtt autizmussal élőkkel szemben, mint más típusú fogyatékkal élővel, például Down-szindrómás csoporttal szemben.

## 1.2. Célcsoportok és módszerek

A fenti feltételezésekből kiindulva az autizmussal élő személyek nyílt munkaerő-piaci részvételének körülményeit vizsgáló kutatás 2009 augusztusa és 2010 februárja között zajlott. A Jelenkutató Intézet és Alapítvány az Autisták Országos Szövetségével együttműködésben a témában érintett szervezetek, személyek komplex vizsgálatát végezte el. A kutatás témájának körbejárásához három, az autizmussal élő személyek nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatásával kapcsolatban érintett célcsoport vizsgálatát tűztük ki célul. A három célcsoport a következő:

- a) A munkaerő-piaci szolgáltatásokat fejlesztő és végző szervezetek;
- b) Az autizmussal élő 18 éven felüli személyek és családjaik;
- c) A munkáltatók (autizmussal élő személyeket már, és potenciálisan foglalkoztató szervezetek);

Az elsősorban szociológiai vizsgálat során többféle módszerrel – szakirodalmi és a jó gyakorlatok nemzetközi és hazai gyűjtése, elemzése; kvalitatív (interjú és fókuszcsoport) és kvantitatív (kérdőíves adatfelvétel; másodlagos adatelemzés) adatgyűjtések – ismerhettük meg a megváltozott munkaképességűek nyílt munkaerő-piaci elhelyezésében érintett személyek, szervezetek sajátos jellemzőit. Az alábbiakban bemutatjuk, hogy milyen módszereket alkalmaztunk a kutatási célok elérése érdekében.

### **1.2.1. Szakirodalmi áttekintés**

A szociológiai vizsgálat megkezdése előtt, a kutatási időszak első két hónapjában a már publikált nemzetközi és hazai tapasztalatokat, gyakorlatokat és adatokat igyekeztünk összegyűjteni a témában. Szakértőink ebből összefoglaló tanulmányt is írtak, amelynek segítségével a nemzetközi szakirodalomban leírt, és a célcsoport számára kidolgozott és alkalmazott alternatív munkaerő-piaci szolgáltatások eszköztáráról, módszertanáról, hatékonyságáról, jellemzőiről átfogó képet kaptunk. Az összefoglalóban a nemzetközi tapasztalatokon felül a hazai munkaképes korú autizmussal élő személyek, közvetlen és tágabb környezetük összefüggései, valamint a munkáltatók jellemzői is bemutatásra kerültek.

A szakirodalmi áttekintés tapasztalatait is beépítettük jelen kutatási jelentésünkbe, mely a társadalomkutatók, munkaerő-piaci és autizmus szakértők közös munkájának az eredménye.

### **1.2.2. Magyarországi munkaerő-piaci szolgáltatások**

A szakirodalmi összefoglaló elkészítésével párhuzamosan elkezdtük feltérképezni, hogy a Magyarországon működő munkaerő-piaci szolgáltatások közül melyek lehetnek relevánsak a megváltozott munkaképességűeknek, illetve az autizmussal élőknek. Kitűzött célunk szerint minél pontosabb képet szerettünk volna kapni a külföldön és Magyarországon fellelhető munkaerő-piaci szolgáltatások típusairól, jellemzőiről, az autizmussal élőkkel kapcsolatos tevékenységekről, eredményességekről. Mivel a stratégia kidolgozásának megalapozása is a céljaink között szerepelt, ezért elengedhetetlen a szolgáltatók véleményének, meglátásainak és megoldási javaslatainak ismerete az autizmussal élők foglalkoztatásával kapcsolatban.

A megváltozott munkaképességű személyeknek munkaerő-piaci szolgáltatást nyújtó szervezetek – az előbbieken felsorolt szempontok szerinti – megismerése érdekében az alábbiakban ismertetett kétféle módszert alkalmaztuk.

#### **1.2.2.1. Telefonos kérdezés**

A megváltozott munkaképességű személyek munkába helyezésével foglalkozó szervezetek jól körülhatárolhatóak, viszont az, hogy ezek közül melyeknek volt tapasztalatuk már felnőtt autistával, az már kevésbé volt ismert számunkra. Ezért tartottuk szükségesnek az ilyen tevékenységgel foglalkozó szervezetek teljes körű telefonos megkeresését egy rövid (10–15 kérdésből álló), tájékoztató, „felderítő kérdőív” alkalmazásával. A szervezetek listáját munkaügyi szakértőnk állította össze, és a listára való felkerülés egyetlen kritériuma a megváltozott munkaképességűeknek nyújtott munkaerő-piaci szolgáltatási tevékenység volt. A telefonos megkeresés 2009 októberében zajlott, és az 57 szervezetről álló lista minden szereplőjét felkerestük, közülük 43 szervezet (75,4 %) képviselője volt – maximum ötszöri megkeresés után – elérhető és hajlandó válaszolni kérdéseinkre. Az összeállított lista alapján a



szolgáltatók alapvetően két nagy csoportra oszthatók: állami<sup>4</sup> és alternatív<sup>5</sup> típusra. A telefonos kérdezés jellemzőit és eredményeit az erről szóló fejezetben részletesebben tárgyaljuk. A szervezetektől kapott válaszok alapján kerültek kiválasztásra azok a szervezetek, amelyeket személyesen is felkerestünk.

#### 1.2.2.2. Szervezeti interjúk

A telefonos megkeresések során előzetesen informálódhattunk a szervezet munkaerő-piaci tevékenységéről, célcsoportjaikról, vagyis volt-e már tapasztalatuk autizmussal élő személy munkába helyezésében. Az interjúszemélyek kiválasztásának elsődleges szempontja volt, hogy ezen a területen jártasak legyenek. A másodlagos szempont pedig az volt, hogy minél többféle, megváltozott munkaképességűek munkába helyezésére kidolgozott modellt megismerjünk a gyakorlatban is, azaz mely modellekbe lehetne beilleszteni még az autizmussal élő célcsoportot; ha nem lehet, akkor miért nem. A harmadik szempont természetesen az interjú megkeresésre való hajlandóság volt.

Az interjú módszer alkalmazása illeszkedett leginkább a kutatási cél megvalósításához, leginkább azért, mert a tevékenységben érintett alapsokaság nagyon kicsi, és ez a módszer a legalkalmasabb arra, hogy az adott szervezet esetében megismerjük a komplex szolgáltatói tevékenységet, hozzáállást, az érintettek viselkedésének és motivációinak magyarázatát, a mindig érdekes személyes történeteket. A módszer előnye, hogy a személyes kérdések, szituációk is megbeszélhetők a megkérdezettekkel és válaszolási ellenállásuk is jobban leküzdhető. Az interjúzott minta bizonyos szempontok szerint jól csoportosítható, azonban hangsúlyoznunk kell, hogy nem reprezentatív, hanem kvalitatív eredményeket kapunk, így veszélyes országosan általánosítható trendekről beszélni. Az interjú technikával való kutatás elemzésekor nem is cél a reprezentatív következtetések levonása, a cél a jó gyakorlatok megismerése, leírása, valamint a rendszer buktatóinak feltárása, konkrét megoldási javaslatok kidolgozása.

Az interjúkat szakértőinkkel előzetesen egyeztetett interjúvázlat segítségével készítettük. Az interjúvázlat kidolgozását a szakirodalom áttekintésén túl a munkaerő-piaci szolgáltatásokat végző szervezetek tájékoztató kiadványainak tanulmányozása, valamint a Salva Vita Alapítvány munkatársával való beszélgetés is megelőzte. Az interjúvázlatok elkészítésének legfőbb szempontja volt, hogy az autizmussal élők számára leghatékonyabb szolgáltatásokat megismerjük és a modell típusok jellemzőit feltérképezzük. A vázlat szerint minden szolgáltató röviden bemutatta szervezetét, az általuk nyújtott szolgáltatás jellemzőit, menetét, a klienseik munkába helyezésének és munkában tartásának gyakorlatát, a foglalkoztatókkal kapcsolatos tapasztalataikat.

---

<sup>4</sup> *Állami munkaerő-piaci szolgáltatások:* A foglalkozási rehabilitációt napjainkban az Állami Foglalkoztatási Szolgálat szervezi, irányítja a munkaügyi központokon keresztül. A megyei munkaügyi központokban rehabilitációs munkacsoportok, a kirendeltségen pedig rehabilitációs közvetítők segítik a munkát. Tevékenységüket a szervezeten belül létrehozott Foglalkozási Információs Tanácsadók (FIT), illetve Rehabilitációs Információs Centrumok (RIC) segítik.

<sup>5</sup> *Alternatív munkaerő-piaci szolgáltatások:* Hagyományosan az Állami Foglalkoztatási Szolgálat intézményei játszanak meghatározó szerepet az aktív szolgáltatások megvalósításában, azonban egyre többször civil szervezetektől vásárolja meg az állam a szolgáltatásokat, főként azon fogyatékos csoportok esetén, akik speciálisabb segítséget, támogatást igényelnek. Ezek a programok sok esetben olyan egyénre szabott megközelítést alkalmaznak, amelyek a sérült emberek számára valóban biztosíthatják a hosszú távú foglalkoztatás elérését.

A fenti szempontok szerint 10 szervezettel készült interjú, melyek a következő modellek szerint nyújtanak munkaerő-piaci szolgáltatást: Támogatott Foglalkoztatás<sup>6</sup> (6 interjú), komplex modell (1), aktív műhely (1), megoldás munkáltatóknak és megváltozott munkaképességű munkavállalóknak (4M modell) (1), munkaügyi központ rehabilitációs tevékenysége (1).

Az interjúk és fókuszcsoporthoz során előforduló személyneveket más nevekkel helyettesítettük, az anonimitás megőrzése érdekében. Az egyes interjúkat kódokkal azonosítottuk be, értelemszerűen a szolgáltatói interjúk kódjai elé egy „S” betűt, az autizmussal élők interjút „A” betűvel, a foglalkoztatói interjúkat pedig „F” betűvel különböztettük meg a többitől.

### 1.2.3. Az autizmussal élő 18 év feletti személyek és családjuk

A munkaerő-piaci szolgáltatók interjúzásának előkészítésével párhuzamosan az autizmussal élők és családjuk felkutatását is elkezdtük. Az autizmussal élő személyekkel kapcsolatosan alapvető célunk volt a foglalkoztatási és foglalkoztathatósági jellemzőik megismerése, az autizmussal élő személyek és családjuk motivációinak, igényeinek és elvárásainak, valamint a részükről felmerülő akadályozó és támogató tényezők, jellemzően megélt problémák és előzetes félelmek, valamint a megoldási stratégiák elemzéséhez szükséges információk összegyűjtése. Kiindulási pontként a már említett Országos Autizmus Kutatásból származó 2009-es kvantitatív eredmények is segítségünkre voltak. A 670 háztartás adataiból felépített adatbázis alapján gazdasági státuszra és munkaerő-piaci részvételre vonatkozóan rövid másodelemzést végeztünk. Ezért jelen kutatásunkba nem láttuk indokoltnak újabb kvantitatív adatfelvétel lebonyolítását az *autizmussal élők körében*, viszont fontosnak tartottuk a munkavállalás témakörére fókuszáló kvalitatív módszerek alkalmazását, mely két részből állt: a 18 éven felüli autizmussal élő személyek interjúzásából és szüleikkel készült fókuszcsoporthoz beszélgetésekből.

#### 1.2.3.1. Interjúk felnőtt korú autizmussal élő személyekkel

Az autizmussal élő személyek munkavállalási igényeik, tapasztalataik megismerése érdekében 15 fővel készítettünk interjút. A 15 fős minta kialakításával kapcsolatban több nehézség is hátráltatta a kutatói munkát: a munkatapasztalattal rendelkező autizmussal élő személyek száma nagyon kevés Magyarországon; az autizmussal élő személyek elérhetőségeinek megszerzése nehézségekbe ütközött; az autizmussal élők kommunikációs készségeinek sérülése nehezíti az interjúk elkészítését, stb. Az interjúalanyok felkutatásakor két fontos kritériumot tűztünk ki: az egyik, hogy rendelkezzen autizmus diagnózissal;<sup>7</sup> illetve hogy legyen felnőtt korú személy.

Az interjúkat autizmusban jártas szakemberekkel előre egyeztetett interjúvázat alapján készítettük. A vázlat szerint minden interjúalanytól megtudtuk szocio-demográfiai jellemzőit,

<sup>6</sup> *Támogatott foglalkoztatás (TF)*: A speciális, aktív munkaerő-piaci programok közé tartozik, ám az ILO a többi programhoz viszonyított hatékonysága, eredményei és innovatív volta miatt kiemeli azok közül. Az Egyesült Államokból származó olyan módszer, amelyet eredetileg a súlyosan fogyatékos emberek rehabilitációja során alkalmaztak nagy sikerrel. A TF szolgáltatás bizonyítottan sikeres és jól működő speciális szolgáltatás, amely a fogyatékos munkavállalók, és a fogadó munkáltatók számára nyújt teljes körű segítséget, és teszi lehetővé a nyílt munkaerő-piaci integrációt.

<sup>7</sup> A diagnózis meglétének ellenőrzésével kapcsolatosan ezt igazoló dokumentumot nem kérhettünk az interjúalanyoktól, de mivel hólabda módszer segítségével értük el őket, ezért az interjúalanyt ajánló személyek – mivel jól ismerték őket – erre vonatkozó információikat elfogadtuk.

munkavállalással kapcsolatos tapasztalatait (munkakeresés; munkahely megtalálása, beilleszkedés; munkavégzés körülményei), illetve amennyiben az illetőnek még nem volt munkatapasztalata, akkor a munkahelykereséssel kapcsolatos elképzeléseit.

A nehezen elérhető célcsoport sajátosságai miatt az interjúalanyokat hólabda módszerrel értük el, mind vidéken, mind Budapesten<sup>8</sup>. Az interjúk többségét interjúzási technikában jártas pszichológus-antropológus és szociológus-közgazdász végzettséggel rendelkező szakemberek végezték. Az autizmussal kapcsolatos sajátosságok megismerése érdekében az első három interjú autizmus szakértő segítségével készült, így e betanulási időszak során kiderült, hogy kiket, milyen képességekkel rendelkező személyek kérdezhetőek és hogyan, mire kell odafigyelni.

### **1.2.3.2. Fókuszcsoport felnőtt korú autizmussal élő személyek szüleivel**

Az autizmussal élő személyek munkavállalási hajlandóságának, motivációjának, és – mint azt tapasztaltuk – a munkahely megtalálásában is meghatározó szerepe van a családi környezetnek, de legfőképp a szülőknek. Így a téma komplex körülményei miatt elengedhetetlen a szülők véleményének, tapasztalatainak, hozzáállásának megismerése. Ennek érdekében két fókuszcsoportos beszélgetés valósult meg 2010 januárjában, Budapesten és vidéken.

A fókuszcsoport olyan interjútechnika, melynek során a célcsoport megfelelően szelektált tagjai közös beszélgetésen vesznek részt. Általában a fókuszcsoport módszertani okokból nyolc főből áll, a budapesti beszélgetésen kilenc fő, a vidéki csoportban három fő<sup>9</sup> vett részt. Egy kritérium volt a csoportok megszervezésekor (az elérhető kis létszám miatt): legyen a családban autizmussal élő felnőtt. Emellett törekedtünk arra is, hogy minél több munkavállalási tapasztalattal rendelkező autizmussal élő családtag véleményét is megismerjük, valamint hogy a résztvevők ne ismerjék egymást, de ez utóbbi, egy ilyen kis létszámú célcsoport esetében megvalósíthatatlan kritériumnak bizonyult. A módszer előnye a résztvevők egymással folytatott interakciójában rejlik, amely életszerű csoportos interjúhelyzetet jelent. A beszélgetések időtartama általában másfél-két óra, a kutatásban mindkét beszélgetés két-két órára sikerült. A fókuszcsoportokat képzett moderátor vezette. A beszélgetésekről kép- és hangfelvétel készült. A csoportinterjúk a szakértőkkel egyeztetett vezérfonal alapján kerültek levezetésre, alapvetően az iskolai tapasztalatok és végzettség, valamint a nyílt munkaerő-piaci munkavállalás (keresés, beilleszkedés, bennmaradás) tematikáját beszélték meg a résztvevők.

### **1.2.4. Magyarországi munkáltatók**

A munkaerő-piaci szolgáltatásokról szóló kutatás elengedhetetlen része – így egyik fő célunk is – a magyarországi munkáltatók jellemzése, motivációinak, igényeinek, elvárásainak valamint az autizmussal élők munkáltatása kapcsán a foglalkoztatók szempontjából felmerülő akadályozó és támogató tényezők, jellemzően megélt problémák és előzetes félelmek, megoldási stratégiák elemzése. A vizsgálat során a munkáltatókat három alcsoportra osztjuk:

<sup>8</sup> Az autizmussal élő interjúalanyokat fáradtságos utánajárással, valamint az Aura Egyesület által működtetett Asperger Klub vezetőjének segítségével értük el, amiért ezúton is köszönetet mondunk. Az interjúalanyok önként vállalkoztak a kutatásban való részvételre.

<sup>9</sup> Mindkét fókuszcsoport megszervezésénél az AOSZ tagjaiból választottuk ki a résztvevőket, sajnos a vidéki csoport esetében a januári nagy havazás hátráltatta a szülők nagyobb számú részvételét.

1) olyan szervezetek, amelyek már foglalkoztattak autizmussal élő személyt; 2) olyan potenciális foglalkoztatók, amelyek akkreditálták magukat megváltozott munkaképességű emberek alkalmazására, tehát érzékenyebbek a problémára, és jártasabbak a témában, de még autizmussal nincs tapasztalatuk; 3) valamint az összes magyarországi munkáltató.

A magyarországi *munkaerő-piacról* tudunkkal eddig nem történt foglalkoztatókat célzó adatfelvétel kifejezetten az autizmussal élőkkel kapcsolatos tapasztalatokról, vélekedésekről és ismeretekről. Ezért körükben indokoltnak tartunk egy reprezentatív felmérést, és mellette kiegészítő interjúk elkészítését is.

#### 1.2.4.1. Telefonos adatfelvétel

A foglalkoztatók tágabb körének megismerése, és a megváltozott munkaképességűekkel kapcsolatos véleményük felmérése érdekében 300 fős mintanagyságú, előre meghatározott kvóta szerint országosan reprezentatív telefonos kérdőíves adatfelvételt<sup>10</sup> bonyolítottunk le két almintán azonos kérdőívvel. A telefonos kérdezés 2009. november 12–26. közötti időszakban zajlott.

#### 1. táblázat

Az adatfelvétel két almintájának jellemzői

	1. almintá	2. almintá
A felmérés tárgya	a magyarországi székhellyel rendelkező vállalkozások munkaerő-felvételi döntéshozói véleménykutatása	a magyarországi megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató vállalkozások munkaerő-felvételi döntéshozói véleménykutatása
Célcsoport, célszemély	a magyarországi székhellyel rendelkező vállalkozások munkaerő-felvételi döntéshozói, vagy ha nincs ilyen munkakör, akkor az ügyvezető	a magyarországi megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató akkreditált munkáltatók <sup>11</sup> listájából kiválasztott vállalkozások döntéshozói, vagy ha nincs ilyen beosztás, akkor az ügyvezető
Alapsokaság	1 670 328 szervezet <sup>12</sup>	1700 szervezet <sup>13</sup>
Mintanagyság	200 fő	100 fő
Kvóta	ágazat és cégméret (létszám alapján besorolva) szerinti keresztkvóta	megyei szintű területi kvóta
Hívólista	nyilvános országos telefonkönyvből véletlenszerűen leválogatott címlista	az alap akkreditációval rendelkező szervezetek címlistájához keresett telefonszámok

<sup>10</sup>CATI – Computer Assisted Telephone Interviewing: Telefonon keresztül megvalósított kérdezési módszer, mely során a kérdezőbiztos a kapott válaszokat számítógépen rögzíti. A megfelelő szoftver használatával a kérdőív által tartalmazott logikai lépések programozhatóak, így könnyen kezelhetőek, ezáltal a kérdezési hibák kiszűrhetőek. A számítógéppel támogatott adatfelvétel lebonyolítására erre a célra kialakított call centerben került sor.

<sup>11</sup>*Akkreditált munkahelyek*: 2005 novemberétől került bevezetésre a munkaadók akkreditációs rendszere, a munkáltatók foglalkoztatási szempontú minősítése. Három minősítési szintet lehet elérni: alap tanúsítvány, rehabilitációs tanúsítvány és kiemelt tanúsítvány nyerhető el, az utóbbi védett szervezeti cím használatára jogosít. (2007. július elsejétől vált támogatási feltétellé az akkreditációs tanúsítvány.)

<sup>12</sup>A KSH gyorstájékoztatója szerint: A regisztrált gazdasági szervezetek száma, 2009. I. félév. (<http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xftp/gyor/gaz/gaz20906.pdf>; letöltés időpontja: 2010.02.24.)

<sup>13</sup>Az ÁFSZ honlapon közzétett alap akkreditációval rendelkező szervezetek száma. ([http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=ma\\_akkreditacio](http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=ma_akkreditacio); letöltés időpontja: 2009.10.20.)

A kérdőív szerkesztésében munkaerő-piaci szakértők segítettek munkánkat. A két alminta szervezeteinek azonos kérdéseket tettünk fel a megváltozott munkaképességűekkel tapasztalattal rendelkezők és nem rendelkezők összehasonlíthatósága érdekében. A kérdőív tematikája szerint a szervezet és a megkérdezett személy jellemzőinek megismerését követően a megváltozott munkaképességűekkel kapcsolatos tapasztalatokat, a munkaerő-felvétel módját, a megváltozott munkaképességűek jellemző beosztását és a velük kapcsolatos attitűdöket kérdezték végig az operátorok.

A telefonos lekérdezést kutatási adatfelvételre képzett, tapasztalattal rendelkező – projekt specifikus oktatásban részesült – operátorok végezték. Az adatfelvétel – a kvótának megfelelő válaszadók lekérdezése – folyamatos supervisorri és informatikai felügyelet mellett történt. Az operátorok minden, a mintába bekerült telefonszámot – sikertelen elérés esetén – maximum ötször hívtak újra, különböző napokon és napszakokban, így próbálták meg a meghatározott számú interjút elkészíteni. A felmérésnél kockázatot jelentett, hogy igen elfoglalt és nehezen elérhető célcsoportot választottunk, hiszen ahogy a kisebb vállalkozásoknál a cégvezetők, úgy a nagyobb vállalatoknál a HR-es munkatársak egyaránt leterheltek telefonos megkeresések által. Ezt a kockázatot a mintanagysághoz képest nagy alapsokaság csökkentette, hiszen magas elutasítási aránynál is lekérdezhető 300 eredményes interjú.

#### **1.2.4.2. Foglalkoztatói interjúk**

Az országos adatok megismerésében segít bennünket a foglalkoztatók telefonos felmérése, de a konkrét tapasztalatok elemzéséhez nem nyújt elég segítséget, ezért a kvalitatív módszer alkalmazása is indokolt volt. 15 interjú készült megváltozott munkaképességűek, de leginkább autizmussal élők foglalkoztatásában tapasztalattal rendelkező szervezet képviselőjével 2009. november és 2010. január közötti időszakban. Az interjúalanyok kiválasztásánál megfogalmaztunk néhány kritériumot: törekednünk kellett az autizmussal élő személyeket foglalkoztatásában tapasztalattal rendelkező munkáltatók kutatásba való bevonására; olyan személlyel készüljön az interjú, aki minél átfogóbb képet tud nekünk mutatni az autizmussal élők foglalkoztatásával kapcsolatos lépésekről, tapasztalatairól.

A foglalkoztatói interjúk is előre meghatározott – és szakértőkkel egyeztetett – vázlat szerint készültek. A vezérfonal szerint a foglalkoztató rövid szervezeti bemutatását követően az autizmussal élő személlyel kapcsolatos tapasztalatokról folytak a beszélgetések, különös tekintettel a munkába helyezés, betanítás, munkatársak általi elfogadás (vagy el nem fogadás) körülményeit, valamint a napi feladatokat, problémákat igyekeztek megismerni az interjúk kérdezői. Az interjúk módszerrel megszerzett információk elemzésénél nem győzzük hangsúlyozni, hogy nem reprezentatív, hanem eset-, illetve problémafeltáró jellegűek, így a teljes népességre való következtetésekre nem alkalmasak.

### **1.3. Felhasználási területek**

Kutatási záró tanulmányunk az autizmussal élő személyek nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatását biztosító alternatív munkaerő-piaci szolgáltatások kiépítését célzó stratégia kidolgozásához igyekszik tapasztalati alapot biztosítani. A lezárult vizsgálat eredményein alapuló javaslatok felhasználhatóak a jelenlegi alternatív munkaerő-piaci szolgáltatások körének bővítésére; oktatási célra, a támogatott szolgáltatások munkatársai számára; további kutatások számára; az autizmussal élők számára kidolgozandó munkaerő-piaci szolgáltatáshoz; állami szolgáltatások tervezéséhez, újabb foglalkoztatási programokhoz.

## 2. Nemzetközi szakirodalmi áttekintés

Az Amerikai Egyesült Államokban az 1970-es évektől kezdődően, az Önálló Élet Mozgalom elindulása óta törekszenek a munkaképes korú fogyatékkal élő személyek bekapcsolására a munka világába. A Támogatott Foglalkoztatás (TF) (*Supported Employment*) fogalma az Államokban a *Developmental Disabilities Act of 1984.*, majd a *Rehabilitation Act Amendments of 1986. VII.* cikkelyében jelenik meg először a világon. Célja a súlyosan fogyatékos személyek nyílt munkaerőpiacon, a kereskedelemben, iparban és a közsférában való, integrált foglalkoztatása munkaszerződéssel, minimum heti 20 órában. A dolgozót ugyanolyan bérezés, juttatások, szabadságok, egészségbiztosítás és továbbképzések, illetik meg, mint az ép dolgozót, de ezeken felül folyamatos munkahelyi támogatásban részesül a munkahelyi segítő által. (*Van Burdondien–Woods, 1992.*)

Az 1986–1993 között a Nemzeti Programként meghirdetett, törvényi úton szabályozott (*American Disabilities of Act, 1990., Rehabilitation Act Amendments of 1992.*) és elősegített TF hatalmas sikereket mondhat magáénak. Ebben az időszakban az érintett foglalkoztatottak száma 10 ezerről 105 ezerre nőtt, az érintettek 70 százaléka értelmileg sérült, 19 százaléka pszichiátriai gondozott, 7 százaléka mozgássérült. Az összes foglalkoztatott 79 százaléka egyéni foglalkoztatási formában dolgozott. Az érintett személyeknek kifizetett állami segélyek 75 százalékkal csökkentek. A TF szolgáltatói irodák száma az ország területén 324-ről 3739-re nőtt a vizsgált időszakban. (*Wehman–Revell, 1996.*)

A néhány évvel később íródott tanulmány (*Kiernan, 2000.*) még igen kedvező gazdasági-társadalmi helyzetben vizsgálja felül a TF gyakorlatát és javasol továbblépési pontokat. Felhívja a figyelmet a munkáltatókkal való szoros kapcsolattartásra és igényeik kiszolgálására, valamint a képzési és tréningprogramok összhangba hozására a munkaerő-piaci kereslettel.

### 2.1. Autizmus és foglalkoztatás

Az autizmus spektrumzavarral (ASZ) élő személyek közös jellemzőjeként minőségi károsodást találunk a kölcsönösséget igénylő szociális interakciókban, a kommunikációban és a rugalmas viselkedés-szervezés területén, mely károsodások a személyiség egészét átható, általában fogyatékos állapothoz vezetnek.

Az autisztikus állapotok egy kontinuum mentén helyezkednek el, de a spektrumon belül valódi alcsoportok különíthetők el, melyek mind klinikai megjelenésükben, mind fejlődési mintázatukban eltérhetnek egymástól.

Az autizmusnak mint fogyatékos állapotnak súlyosabb és enyhébb formái gyakran együtt járnak értelmi sérüléssel, epilepsziával, szenzoros anomáliákkal.

A spektrum egyik jól elkülöníthető alcsoportja az Asperger-szindróma, mely állapotra az átlagos vagy afeletti értelmi képességek mellett jellemző a szociális kapcsolatteremtés képességének markáns zavara; a verbalitás jellegzetességei (monoton hanghordozás; szó szerinti értelmezés, kiváló verbális memória; nyelv rugalmatlan használata) valamint a változásokkal szembeni rugalmatlanság. Gyakran van speciális, időnként kizárólagos érdeklődési területük, mellyel kapcsolatban átlag feletti ismeretekkel rendelkeznek.

A spektrumon való elhelyezkedés, az egyéni sajátosságok és a járulékos tünetek nagy változatossága miatt a közös szükségletekből kiinduló ellátás megtervezésének legfontosabb

alapelve az individualizált megközelítés. (Balázs, 1997.) Az autizmussal élő emberekre mondani szokták, hogy olyanok, mint a hópehelyek: hasonlóak, de mégis mindegyik más.

Ahogy ellátásuk megszervezésében, éppúgy foglalkoztatásuk során is figyelembe kell venni egyéni sajátosságaikat és az ezekből fakadó speciális szükségleteiket.

Bár Magyarországon még nem készült a nagy-britanniaihoz hasonló felmérés (Järbrink–Knapp, 2001.) és mégis elgondolkodtató, hogy egy értelmi sérüléssel és autizmussal élő személy élethosszig tartó költségei körülbelül 1,2 millió angol fontot tesznek ki, ugyanez a költség egy jó értelmű autizmussal élő személy esetében nagyjából 800 ezer font. Az Egyesült Államokban ez az összeg, a becslések szerint 3,2 millió USD (Harvard School of Public Health, 2006.). Az autizmus nagy terheket ró a szociális, egészségügyi, oktatási és szociális szférára, de a hatás nem arányos a költségekkel, mert nem szakszerű, a szolgáltatás nem fedi le a speciális igényeket. A legújabb felmérések szerint (Knapp et al., 2009.) a Nagy-Britanniában élő 539 766 autizmussal élő személy éves ellátása 27 milliárd fontot tesz ki, ebből 25 milliárd font jut a 432 750 fő felnőttre.

Hosszú távon a költségek jelentősen csökkenthetőek lennének a szakszerű és összehangolt foglalkoztatási ellátórendszer kialakításával, melynek végső célja a minél magasabb foglalkoztatási arány elérése, a populáció gazdasági inaktivitásának csökkentése (Howlin et al., 2005.). A kétségtelenül hatalmas nemzetgazdasági előnyök ellenére az autizmussal élő személyek nyílt munkaerőpiacon való foglalkoztatásának mutatói rendkívül alacsonyak világszerte, mind az átlagpopulációhoz, mint az értelmi sérüléssel élő személyek foglalkoztatásához viszonyítva.

Az Egyesült Államokban az Asperger-szindrómával élő személyek munkanélküliségének aránya 88 százalék, a teljes spektrum aktív korú populációjában ez a mutató 98 százalék, szemben az USA általános 5 százalékos munkanélküliségével (Sullivan, 2005.). Másik irányból tekintve ezeket az adatokat: 2003-ban 1172 autizmussal élő személy részesült az állami foglalkoztatási rehabilitáció speciális, kiterjesztett szolgáltatásaiban, ebből 719 fő sikeresen elhelyezkedett, vagyis hat hónapnál hosszabb ideig tartó munkaviszonyt létesített. Ez a szám 2005-re már kétezer főre nőtt (Dew-Alan, 2007.). Nagy-Britanniában, 2001-ben hasonló volt a helyzet, akkor az Asperger-szindrómával élő felnőttek tizenkét százaléka dolgozott fizetett állásban, a teljes spektrumra vonatkozóan a foglalkoztatottsági arány hat százalék volt, de ez szám tartalmazta a védett munkahelyeket, nappali foglalkoztatókat is. Azonban 24 százalékuknak semmilyen elfoglaltsága sem volt (Barnard, 2001.). Öt évvel később, a 2006-os adatok szerint az autizmussal élő személyeknek 15 százaléka dolgozik teljes, fizetett állásban (Reid, 2007.).

A sikeres foglalkoztatás folyamatának első fázisa már jóval a munkaképes kor elérése előtt megkezdődik.

## 2.2. Átvezetés a felnőttkorba

Az autizmus spektrumzavarral élő gyermekek számára már az általános és középiskolai felkészítés során el kell kezdődnie a későbbi munkavállaláshoz szükséges alapkészségek kialakításának: a munkaviselkedés, a szociális-kommunikációs készségek, a személyes higiénia olyan fontos területek, melyek a későbbi munkavállalás sikerességét nagyban befolyásolják (Howlin, 2001., Hawkins, 2005.).

A serdülőkorból a felnőttkorba való átvezetés megtervezése, ezen belül a munkavállalásra való felkészítés a vizsgált angolszász országokban kormányzati feladatként jelenik meg.

Az Egyesült Államok *Individuals with Disabilities Education Act Amendments of 1991.* kimondja, hogy minden fogyatékkal élő gyermek számára Átvezetési Tervet (*Transition Plan*) kell készíteni a 16. életévig. Így legalább 4-5 év marad a felnőttkorra való minél hatékonyabb és alaposabb felkészülésre.

Az átvezetési terv elkészítésekor kulcsfontosságú, hogy minden olyan személy és szervezet vegyen részt a folyamatban, akiknek annak végrehajtásában is szerepük lesz. A személy maga képességeihez mérten, a szülők, vele foglalkozó szakemberek, szociális ellátó szervezetek képviselője, és nem utolsó sorban a foglalkoztatási szakember. A tervnek tartalmaznia kell a viselkedés jelenlegi jellemzőit; a középfokú oktatás utáni képzést, szakképzést; lakhatási tervet; szabadidős tervet rekreációs lehetőséggel; egészségügyi vonatkozásokat; közlekedéssel kapcsolatos feladatokat; szociális-kommunikációs készségek fejlesztését és irányát; szexualitás megélésével kapcsolatos kérdéseket; pénzügyi tervet; rendezzi a gondnokság kérdését és egyéb jogi vonatkozásokat (*Smith et al., 1995.*).

Minden felsorolt területen számba kell venni a jelenleg meglévő és a felnőttkori legmagasabb szintű önállóság eléréséhez szükséges megcélzott készségeket. A terv lényeges eleme a hiányzó készségek kialakításához szükséges tréningek időbeli tervezése, a személynek adott támogatás szintjének, módjának leírása.

Az átvezetésnek az iskolából a munka világába lehetőleg folyamatosnak kellene lennie, hiszen ha a személy az oktatási rendszer elhagyása után azonnal nem kapcsolódik be a munka világába, akkor a későbbi elhelyezkedésre már csak 30 százalék esélye marad (*Dew–Alan, 2007.*). Nem rendszerszerűen ugyan, de léteznek modellek az iskolából a munkahelyre való átvezetésre (*Wehman et al. 1998.*). E modellekben a foglalkoztatási szolgálat, az oktató intézmény és a család összefog a fiatal sikeres elhelyezkedése és a munkahely megtartása érdekében.

Nagy-Britanniában az *1993 Education Act*, majd az *1994 Code of Practice* megbízza a helyi önkormányzatokat, hogy az érintett szervezetek bevonásával minden 14. életévét betöltött fiatal számára készítsenek tervet az iskola befejezését követő időszakra, és évente vizsgálják felül azt. Ha szükséges, akkor a tankötelezettség befejezéséig hátralévő két évben végezzék el a szükséges módosításokat. A hosszú távú tervezés komoly akadályba ütközik az oktatási és a szociális szféra együttműködésének hiánya miatt, mind a finanszírozási, mind a felelősség kérdésének terén. Az oktatás csak a szigorú értelemben vett iskoláztatást vállalja, míg a szociális szféra kapacitása jobbra kimerül a felnőttek lakhatásának biztosításában (*Morgan, 1996.*). A *National Autistic Society* felmérése alapján (*Reid, 2007.*) a valóságban az autizmussal diagnosztizált 14. évüket betöltött gyerekek csak mintegy 53 százalékának volt Átvezetési Terve, ezek 43 százalékával a szülők elégedetlenek voltak, elsősorban az azt elkészítő szakszolgálat (*Connections Service*) munkatársainak autizmusban való járatlansága miatt.

Az ausztrál kormány átvezetés programja a *Youth Pathways* 13–19 éves veszélyeztetettnek minősített fiatalok számára készült azzal a céllal, hogy megkönnyítse az iskola elhagyását követő átvezető időszakot a felsőoktatásba, szakképzésbe vagy a foglalkoztatásba. Az Oktatási Minisztérium által kiírt pályázat során mintegy 100 szervezet nyert lehetőséget a szolgáltatás nyújtására leginkább szociálisan hátrányos helyzetű, mentális problémákkal küzdő és fogyatékkal élő fiatalok, köztük autizmussal élők számára.

A szolgáltatás modellje három lépcsőből áll:



1. A **felmérési szakasz**, melynek célja az egyénre szabott Átvezetési Terv elkészítése. A terv konkrét célokat, a célok elérése érdekében alkalmazott stratégiákat és a szükséges támogatás formáját, módját és mértékét tartalmazza.
2. Az **asszisztencia szakasza** az esetmenedzselés és az intenzív segítség szakasza.
3. A **folyamatos támogatás** során a segítő figyelemmel kíséri a fiatal beilleszkedését, és szükség esetén beavatkozik.

További állami támogatású átvezetési programok a fiatalok munkaerő-piaci beilleszkedésére, melyekben autizmussal élő fiatalok szintén helyet kapnak:

*Career Start*: 2007–2011 között az iskolát elhagyó fiatalok számára zajló program, foglalkoztatási szolgáltatók, civil szervezetek és oktatási–képzési szervezetek közreműködésével. Célja a fiatalok elhelyezkedésének támogatása a közszférában. E programba is bekapcsolódnak autizmussal foglalkozó szervezetek (*Autism Victoria*).

A *Youth Employment Scheme* kifejezetten fogyatékkal élő fiatalok (15–24 évig) bekapcsolását célozza a munka világába. A program átlagosan 12 hónapig tart, ez alatt a fiatalok teljes fizetést kapnak és lehetőséget a szakképzésre. 2008–2009-ben mintegy 550 álláshelyet töltöttek be ily módon a szerződött cégeknél, a fogyatékosági ágak közti megoszlásról sajnos nincs adat.

### 2.3. Állami foglalkoztatási rehabilitációs szolgálatok

Az állami foglalkoztatási rehabilitációs szolgálatokat három országban elterjedt különböző modelleken keresztül ismertetjük a következőkben.

#### 2.3.1. Amerikai Egyesült Államok

Az 1990-es években a foglalkoztatási rehabilitációs szolgálatok elaprózottan, töredezett jelleggel működtek az Egyesült Államokban, a rászorulóknak számára nem voltak elérhetőek, vagy csak nehézségek árán, valamint szolgáltatásaik komplexitását tekintve egyre kevésbé tudtak megfelelni a megnövekedett igényeknek. Ígéretesnek tűnt a „*One-Step-Career Centers*”, hálózatának kialakítása, ahol egy helyen lehet igénybe venni a foglalkoztatási szolgáltatások széles kínálatát. Feladatuk a munkahely felkutatása, foglalkoztatási tanácsadás, a munkavállalásra való felkészítés és elhelyezés. Ezek a szolgáltatók azonban nem foglalkoznak munkabetanítással, munkahelyi támogatással és folyamatos követéssel.

A további tervek szerint a szolgáltatások finanszírozása továbbra is megosztottan szövetségi illetve állami feladat maradna, de a közvetlen készpénzes fizetés lehetősége a szolgáltatást igénybe vevő személy kezében lenne szolgáltatás megvásárlására jegyek, utalványok formájában.

Kívánatos lenne továbbá, ha minden felnőttkorba való átvezetés végső célja a foglalkoztatás lenne, de az első munkahely ne törvényszerűen egy életre szóljon: az egyéni karriertervezés szerves részeként legyen lehetőség a munkahelyváltásra is, a magasabb szintű önállóság elérése érdekében. Az inkluzív munkahelyek egyúttal szociális hálóként is működjenek a személy körül, melynek kialakítása érdekében változtatni kell a foglalkoztatási stratégián, és folyamatos, élő kapcsolati hálót kell kialakítani a munkavállaló, a munkáltató, a segítő, és a foglalkoztatási szolgálat között (*Kiernan, 2000.*).

Egészen friss kutatás (*Lawer et al., 2009.*) vizsgálja az *US Department of Education* Oktatási Minisztérium irányítása alatt működő Foglalkoztatási Rehabilitációs Hálózatban

(*Vocational Rehabilitation System*) megjelenő autizmussal élő személyek foglalkoztatásának tapasztalatait. A kutatás eredményei alátámasztják a hipotéziseket, mely szerint az autizmus spektrumzavarral élő személyek nehezebben jutnak el a foglalkoztatási szolgálatig, gyakrabban utasítják el őket a szolgálatok, mint az értelmi sérült személyeket az állapotuk súlyosságára hivatkozva, valamint a szolgáltatásba bevont autizmussal élő személyek ellátása lényegesen többbe kerül. A jelenségnek az oka elsősorban az autizmus mint állapot által implikált, minden más fogyatékosági ágétól eltérő komplex és speciális szükséglet, melynek kielégítése gyakran megoldhatatlan, vagy csak nagyon bonyolultan és költségesen kivitelezhető feladat elé állítja a foglalkoztatási szolgálatokat.

Két kivezető út lehetséges, akár párhuzamosan is: az általános foglalkoztatási rehabilitációs szolgáltatások kiterjesztése az autizmussal élő személyek szükségleteire, illetve speciális foglalkoztatási szolgálatok létrehozása.

Egyre nagyobb számban jelennek meg általános rehabilitációs foglalkoztatási szolgálatok munkatársai számára jól használható cikkek, tanulmányok, kézikönyvek az autizmussal (Asperger-szindrómával) élő személyek foglalkoztatásával kapcsolatosan (*Johnston–Tyler, 2007., Dew–Alan, 2007.*).

Ahogy a fenti tanulmány által is bizonyítást nyert – számukra (akárcsak az értelmi sérültek esetében) a nyílt munkaerőpiacon való sikeres munkavállalás nagyban függ a folyamatos támogatás minőségétől – beleértve a munkára való felkészítést, a munkahelyi segítséget és a munkahely megtartására irányuló támogatásokat. Ugyanakkor rendkívül lényeges az a tény is, hogy a megfelelő szakértelemmel bevont és kísért autizmussal élő személyek épp olyan sikeresek voltak a nyílt munkaerőpiacon, mint értelmi sérüléssel élő kollegáik.

A fenti felismerésre alapozva a foglalkoztatási rehabilitációs szolgálatok egyre nagyobb számban igyekeznek autizmus-specifikus szolgáltatásokat nyújtani. A munkaképesség felmérésének formális és informális eszközeiről a későbbiekben még részletesebben lesz szó. A felmérések alapján a szolgáltatók személyközpontú Foglalkoztatási Tervet készítenek a képességekkel, motivációval, érdeklődési területtel, személyes jellegzetességekkel összhangban, kifejtve benne a személy számára szükséges segítségnyújtás formáját is. A fentiek alapján szóba kerülő munkakörökről, tevékenységekről listát készítenek.

A munkakeresés éppolyan módszerrel zajlik, mint bármilyen más munkavállaló esetében, az állásra való jelentkezés viszont még a magasan funkcionáló autizmussal élő személyek esetében is sok segítséget igényel. Az önéletrajz megírásában és a kísérő levélben a lényeges-lényegtelen elemek szétválasztása, az interjúra való szociális-kommunikációs oldalról való felkészülés, a viselkedési, öltözködési, higiéniai szabályok megtanulása komoly feladat. A járulékos értelmi sérüléssel és autizmussal élő személyek esetében az interjú inkább gyakorlati jellegű, és minden esetben a foglalkoztatási szolgálat szakembere jelenlétében és segítségével zajlik (*Smith–Belcher–Juhrs, 1995.*).

### **2.3.1.1. A munkahelyi segítő**

A munkahelyre való beilleszkedés, és ahogyan majd a későbbiekben látni fogjuk, a munkahely megtartásának is kulcsfigurája a *munkahelyi segítő*, akinek szerepe igen sokrétű. Ő a foglalkoztatási szolgálat autizmusra is kiképzett munkatársa. Egy személyben tolmács a kollégák és a munkavállaló között, tanár, szociális munkás, tanácsadó és szupervízor.

A fenti feladatokból adódóan szerepe többrétű. Egyrészt a munkahelyen részrehajlás nélkül képviseli a munkavállalót, vagyis tisztában van erősségeivel, gyengeségeivel, az

alkalmazása során felmerülő lehetséges nehézségekkel, és képes ezekre megoldási stratégiákkal, javaslatokkal szolgálni a munkaadónak. Másrészt összekötő kapocs a család és a munkaadó között, rendezzi az esetleges konfliktusokat, félreértéseket, és mindkét felet objektíven tájékoztatja.

### ***A munkaadó támogatása***

A munkahelyi segítő még a munkavállaló megérkezése előtt „előkészíti a talajt”. Informálja a munkaadót és a munkatársakat az autizmus mibenlétéről, és a munkavállaló előzetes beleegyezése után bemutatja őt a kollégáknak. Megtanítja nekik azokat az alapvető kommunikációs módokat, melyek ismerete és használata elengedhetetlen ahhoz, hogy hatékonyan és sikeresen együtt dolgozzanak az autizmussal élő (Asperger-szindrómás) dolgozóval. Probléma esetén bármikor elérhető, mediál a család és a munkaadó, illetve a munkavállaló és a munkaadó között.

### ***A munkavállaló támogatása***

Az autizmus esetében a munkahelyi segítő nagyon fontos feladata, hogy kommunikációs segítő legyen, aki tolmácsol a munkavállaló és a munkahelyi környezet között. Eligazítja a munkavállalót a szociális kapcsolatokban, segíti az új kapcsolatok kialakítását, fenntartását. Igen gyakran szükségük van konkrét viselkedési szabályok megtanítására, leginkább a szünetek idejének eltöltésére, illetve a problémahelyzetek megoldására.

A munkaköri leírás alapján pontosan meghatározza, és a munkavállaló számára érthető kommunikációs formában értésére adja a feladatokat, a felelősséget, a kompetenciákat, a munkarendet, a szünetek rendjét, az elvárt teljesítményt stb. A munkafolyamatot, a rutinokat először ő maga tanulja meg, majd az autizmussal élő személy számára feldolgozható lépésekre bontja és vizualizálja azokat.

Feladata, hogy betanítsa a munkafolyamat minden egyes lépését, és hogy megtervezze és kialakítsa a folyamatos visszajelzés rendszerét. Az autizmussal élő személyek számára lényeges a teljesítményükről való folyamatos visszajelzés, megerősítés, számukra érthető, világos, gyakran több forrású kommunikáció által. (Hawkins, 2004.)

Ezzel egy időben igyekszik megszőni a munkavállalót körülvevő „természetes segítők” hálóját, akik a mindennapi élethelyzetekben segítik a személyt.

A foglalkoztatási szolgálat szerepe a nyílt munkaerőpiacon való támogatott foglalkoztatás esetében nem fejeződik be a beilleszkedéssel, a munkahelyi segítő alkalmazása folyamatos marad, ezzel szemben az úgynevezett kompetitív foglalkoztatás esetében a segítő szerepe elhalványul, és fokozatosan átadja helyét a természetes támogatás (*natural support*) hálózatának. Ebben az esetben a munkahelyi segítő a továbbiakban távolról tartja a kapcsolatot, de probléma esetén mindig elérhető marad.

A munkahelyi vezetők és kollégák által nyújtott *természetes támogatás* hálójának szövésében a munkahelyi segítő jár az élen. Célja a munkahelyen baráti, mentori kapcsolatok kialakítása, a pihenőidők és/vagy a munka utáni közös időtöltés, a munkateljesítményről való visszajelzés segítése vagy az új munkakészségek közös tanulása. Ezek a természetes támogatási formák különösen hatékonyak a szociális integráció tekintetében, továbbá a természetes támogatás folyamatosabb, állandóbb és könnyebben elérhető, ezáltal elősegíti a hosszabb távú sikerességet a munkában. A tapasztalatok azt mutatják (Jenaro et al., 2002.) hogy a munkavállalási folyamat integrációs szempontból akkor a leghatékonyabb, ha a

kezdeti lépéseket (munkahelykeresés, ismerkedés, bevezetés, betanulás) professzionális segítő támogatja, majd ezt követően inkább a természetes segítő szerepe dominál.

A fenti megállapítást támasztja alá a Közösségi és Munkahelyi Modell és a Munkahelyi Segítő Modell kombinációja. (Unger et al., 1998.)

A vizsgálat eredményei azt mutatják, hogy a legcélszerűbb és a leghatékonyabb a két modell kombinációja: a munkahelyi segítő szerepe ideális esetben a beindításig tart, a tréning és a folyamatos követés inkább a kolléga/szupervízor/mentor feladata legyen. A munkahelyi segítő szerepe közvetetté válik, csak a természetes segítőket facilitálja. A két modell ilyen kombinációja növeli az integráció hatékonyságát.

A Foglalkoztatási Rehabilitációs Szolgáltatók 85 százaléka hangsúlyosan fontosnak tartotta munkájuk során a természetes támogatás alkalmazását, elsősorban a munkabetanulás és a folyamatos monitorozás szakaszaiban. A Támogatott Foglalkoztatást nyújtó szakemberek 82 százaléka feltétlenül hasznosnak találta, 18 százalék kevésbé, két ok miatt: vagy a munkahely attitűdje nem felelt meg (erős versenyszellem, kevésbé támogató légkör), vagy a munkavállaló szociális viselkedése, egészségi állapota, fogyatékoságának súlyossága miatt.

Ez a nehézség kifejezetten érinti az autizmussal élő személyeket, hiszen a furcsa, zavaró szociális viselkedés, a kommunikációs nehézségek vagy a személyes higiénia hiánya gyakran okoz munkahelyi beilleszkedési zavarokat, szélsőséges esetben lehetetlenné teszi a személy számára, hogy munkahelyén maradhasson. (Howlin, 2001.)

A természetes segítő hálójába leggyakrabban bevont személyek a munkatársak, családtagok, barátok, a munkáltató támogató programja, társadalmi szervezetek, állami szervezetek, egyházi szervezetek. A segítséget leginkább a személyszállításban, munkabetanulás folyamatában, folyamatos monitorozás során, a szociális tréning alatt, a lakóhelyi-közösségi támogatásban és a munkában való előrehaladás érdekében veszik igénybe. (West–Kregel, 1997.)

### 2.3.2. Nagy-Britannia

Az évtized elején új foglalkoztatáspolitikai irányvonalat vezettek be Nagy-Britanniában, melynek lényege a segélycsapdák kiküszöbölése, a foglalkoztatás növelése és a töredezett rendszerű foglalkoztatási szolgáltatások egységesítése volt. (Konferencia, 2005.) E törekvések jegyében nyitották meg országosan az állami *Job Centre Plus* irodákat, ahol a hagyományos foglalkoztatási szolgáltatások mellett a szociális juttatások folyósítása is zajlik, valamint fogyatékosügyi munkavállalási tanácsadók állnak az ügyfelek rendelkezésére. A *Workstep* program keretében a *Job Centre Plus* munkatársai személyre szabott támogatott foglalkoztatási programokat is vezetnek ügyfeleik részére.

A *Job Centre Plus* szolgáltatásai közül jelenleg 5 program fut a fogyatékkal élő személyek munkába állásának segítésére a nyílt munkaerőpiacon.

*Work Preparation*: A munkaerőpiacra való visszatérés segítésére irányuló személyre szabott program, melynek célja az akadályozó tényezők leküzdése, úgymint: megtalálni a megfelelő munkát; munkahelyi gyakorlatot szerezni; felfrissíteni a régebbi készségeket és újakat szerezni; önbizalmat erősíteni.

*WORKSTEP*: A fogyatékkal élő személyek munkahely szerzésének és megtartásának segítése a munkaadó és a munkavállaló egyidejű gyakorlati és anyagi támogatásával.

*Job Induction Scheme*: A munkaadónak és a munkavállalónak egyaránt lehetősége nyílik a kipróbálásra. A munkaadó minimum hat hónapig alkalmazza a munkavállalót piaci

fizetésért, és az első hat hétre (mely kiterjeszhető 13 hétig) havi 75 font garantált támogatást kap a munkavállaló alkalmazásával kapcsolatos extra költségei fedezésére.

*Access to Work:* A költségek 100 százalékát elérő akadálymentesítési támogatás munkaadók és munkavállalók részére, melybe beletartozik a fizikai akadálymentesítés, felszerelés biztosítása, utazási támogatás és segítők alkalmazása. Az Asperger-szindrómával élő személyek foglalkoztatásának esetében beletartoznak a speciális munkára felkészítő tréning, a munkahelyi segítő alkalmazása és a felmerülő utazási többletköltségek is.

*New Deal for Disabled People:* Egészségügyi állapotuk miatt szociális ellátásban részesülő személyek munkaerő-piaci támogatása különböző foglalkoztatási szolgálatok részéről a munkaadó és a munkavállaló támogatásával a foglalkoztatás első hat hónapjában.

*Pathways to Work* (2003.): szociális juttatások felülvizsgálata és támogatás a munkába álláshoz.

*Valuing People: A New Strategy for Learning Disability in the 21st Century.* A program értelmi sérüléssel élők számára készült, de külön kitér az autizmussal élő személyekre is. Megállapítja, hogy egyenlőtlenségek tapasztalhatóak a társadalomban a fogyatékkal élő személyek kárára, többek között a foglalkoztatásban is. Célként tűzi ki a szakképzés, a foglalkoztatási tréning és a munkába állítás helyzetének javítását. (*Department of Health, 2001.*)

*Better Services for People with Autistic Spectrum Disorders:* Szintén egy dokumentum, mely szorgalmazza a foglalkoztatási lehetőségek teremtését azon autizmussal élő személyek számára, akik szeretnének munkát vállalni, de konkrét cselekvési terv nem kapcsolódik ehhez sem. (*Department of Health, 2006.*)

A fentiekhez hasonló ajánlások, javaslatok tervezetek nagy számban készülnek (*NAS, 2008., NAO, 2009.*), de a nemzeti stratégiák mit sem érnek, ha nincsenek következetes megvalósítói a helyi önkormányzatoknál, hivatalokban, foglalkoztatási szolgálatoknál. (*Wall, 2007.*)

Az Egyesült Államok és Nagy-Britannia foglalkoztatási rehabilitációs szolgálatainak 2009-től új kihívásokkal kell szembenéznük, melynek leglényegesebb pontjai az alábbiak:

- Az általános gazdasági helyzet alakulásának kedvezőtlen hatása van a fogyatékkal élő személyek foglalkoztatási helyzetére.

- Munkaadók közismert alulinformáltsága a fogyatékkal élő munkavállalókkal kapcsolatosan tovább nehezíti elhelyezkedésüket.

- A szolgáltatások nem érik el kellő számban a fogyatékkal élő személyeket, mielőtt hosszabb időre kivonulnának a munkaerőpiacról. Kutatás igazolja (*Lawer, 2009.*), hogy ez a veszély fokozottan érinti az autizmussal élő személyeket, mert az ő esetükben valószínűbb, hogy ők maguk vagy családjuk, állapotuk súlyosságát úgy ítélik meg, hogy nem mernek, vagy fel sem merül bennük a foglalkoztatási szolgálatokhoz való fordulás.

- A foglalkoztatási programoknak képesnek kell lenniük minden, a különféle fogyatékkal élő személy foglalkoztatásával szemben felmerülő akadállyal megbirkózni.

- Az államnak meg kell teremtenie az egyensúlyt a munkaerőpiacra való visszatérés szigorítása és az önkéntesség között.

- A fogyatékkal élő személyek számára működő számtalan, de alig átlátható foglalkoztatási szolgálatok felmérése, átláthatósága, eredményességmérése kiemelt területe legyen az állami foglalkoztatási programnak.

A fenti célok elérése érdekében az alábbi stratégiák javasoltak, csupán címszavakban:

- meglévő szolgáltatások ériék el a célpopulációt;
- felhasználóbarát környezet megteremtése a foglalkoztatási szolgáltató irodákban;
- az ügyfél igényeinek megfelelő speciális segítség nyújtása;
- továbbképzés a személyzetnek a fogyatékosokról;
- információnyújtás a juttatásokról, segélyekről;
- támogatás a munkába állás előtt és után is;
- foglalkoztatási programok hatékonyságának mérése;
- partnerkapcsolatok kiépítése a fogyatékosági szervezetekkel;
- a szolgáltatók osszák meg egymással tapasztalataikat, forrásaikat;
- szoros együttműködés a munkáltatókkal, igényeik felmérése és kiszolgálása új szolgáltatásként: megelőzni a fogyatékkal élő személyek kikerülését a munkaerőpiacról (lemorzsolódás);
- holisztikus megközelítés. (Boeltzik et al., 2009.)

### 2.3.3. Ausztrália

Ausztráliában 2008-tól a *National Mental Health and Disability Employment Strategy* társadalmi inklúziót szorgalmazó irányelvei alapján szervezik a fogyatékkal élő személyek foglalkoztatását. Mielőtt a kliens igénybe venné az állami *Disability Employment Service* szolgáltatásait, jogosultságát a *Job Capacity Assessment Provider* bírálja el, melynek tevékenysége autizmus szempontból nem minden esetben kielégítő az autizmushoz értő szakemberek hiánya miatt. A munkaképesség felmérése során megállapítják a sérülés vagy fogyatékoság természetét, a munkába álláshoz szükséges támogatás mértékét és meghatározzák annak a munkahely megszerzéséhez és megtartásához szükséges segítség módját. A *Disability Employment Service* háromféle foglalkoztatási szolgálatot üzemeltet, melyek közül témánk szempontjából a *Disability Employment Network* az érdekes. Szerződésben a *Department of Education, Employment and Workplace Relations*-sal segítséget nyújtanak a fogyatékkal élő álláskeresőnek munkára való felkészülésben, az álláskeresésben a nyílt munkaerőpiacon, beindítják és segítik a betanulásban a munkahelyen, és folyamatos támogatásban részesítik a munkakezdés után is, személyre szabott programokkal, 1:1 formában is.

## 2.4. Autizmus-specifikus foglalkoztatási szolgálatok

### 2.4.1. Anglia: *Prospects*

A *National Autistic Society (NAS)* képzési és foglalkoztatási programja olyan Asperger-szindrómával élő felnőttek számára jött létre, akik munkát szeretnének vállalni teljes vagy részmunkaidős állásban a nyílt munkaerőpiacon. A kezdeményezés támogatásra talált az Egyesült Királyság kormányánál és az Munkaadók Fogyatékosügyi Fórumánál (*Employer's Forum on Disability*). Az anyagi támogatás jelentős része a Munkaügyi Minisztériumtól származik, illetve a fentebb részletezett *Job Centre Plus* programokból (*Access to Work, Work Preparation*).

A *Prospects* célja, hogy az autizmussal és Asperger-szindrómával élő emberek számára a nem sérültekéhez hasonló lehetőségeket nyisson a munkavállalás, képzés és karrier területén.

A program létrehozásának oka leginkább az a felismerés volt, hogy az állami munkaügyi központok által nyújtott szolgáltatások nem képesek megfelelően ellátni a jó képességű autizmussal élő személyeket.

A szolgáltatásért 2006 tavaszáig 250 ügyfél fordult, közülük 140 fő fizetett állásban van már. Pillanatnyilag 4 városban elérhetőek (London, Glasgow, Sheffield, Manchester), de tervezik a további terjeszkedést. Az ügyfelek életkora 16–60 évesig terjed, átlagéletkoruk 29 év. Képzettségüket tekintve 28 százalék diplomás, 14 százalék másoddiplomás képzésen vett részt, és 3 százaléknak nincsen formális képesítése. Munkatapasztalataik szerint a teljesen pályakezdőtől a több munkahelyet megjárt munkavállalóig terjed.

Legtöbbször a területi munkaügyi központ javaslatára érkeznek ide, vagy közvetlenül a *National Autistic Society*-n keresztül.

A *Prospects* ügyfelei elhelyezkedtek már irodai, adminisztrációs területen (50 százalék), áruházakban asszisztensként (11 százalék), raktári dolgozóként (9 százalék), kertészként (2 százalék), számítástechnikai területen (2 százalék), pénzügyi területen (15 százalék), és egyéb (konyhai dolgozó, asztalos, könyvtári asszisztens stb. 11 százalék) vonalon.

A szolgáltatást programok jól strukturált, egymásra épített rendszere jellemzi.

#### **2.4.1.1. Asperger-szindrómával élő személyek közvetlen segítése**

– Munkavállalásra felkészítő tréning keretében csoportos foglalkozások zajlanak a szociális-kommunikációs készségek fejlesztésére, a megfelelő munkaviselkedés kialakítására. Felkészítik a fiatalokat az interjúkra, mely felkészítés során hangsúlyt fektetnek az énkép és az önbizalom javítására. Egyéni felkészítő foglalkozások keretében a személyes célokat, feladatokat tisztázzák, mindenki számára személyre szabott önéletrajzot készítenek.

– Lehetőség nyílik védett körülmények között munkahelyi tapasztalatot szerezni.

– Segítséget nyújtanak az álláskeresésben a nyílt munkaerőpiacon, a személy számára megfelelő álláshirdetések kiválasztásával, jelentkezési lapok kitöltésével, kísérőlevelek megfogalmazásával, önéletrajzok elkészítésével.

– Kapcsolatot építenek ki a munkaadókkal a közös érdekek megtalálásával, és együttműködnek a munkaadókkal a sérüléshez adaptált munkakörülmények kialakításakor.

– Támogatják és segítik az új munkahelyen a munkavállaló beilleszkedését segítő folyamatok, rendszerek kialakítását, a munkafolyamat analizálását, a munkanap strukturálását, a térbeli-időbeli tájékozódást.

– Monitoroznak és informálisan is kapcsolatot tartanak az ügyféllel.

#### **2.4.1.2. A munkaadók támogatását szintén feladatuknak tekintik**

A munkavállaló alkalmazása után, munkába állása előtt tréninget tartanak a munkaadóknak, kollégáknak és feletteseknek a fogyatékoság természetéről, a pozitívumok kiemelésével. Speciálisan képzett konzulensek nyújtanak segítséget, látják el tanácsokkal a kiválasztás, a képzés és a foglalkoztatás során a kollégákat az Asperger-szindrómával kapcsolatosan. Információs, tájékoztató kiadványokat jelentetnek meg a munkaadók számára.

### 2.4.1.3. Diákprogram

Ez a két és fél éve futó, nem akadémikus jellegű segítség a felsőoktatási intézményekben tanuló diákok számára az utolsó egyetemi évtől az első munkahely megtalálásáig terjedő átmeneti időszak alatt. A program célja, hogy egy munkavállalásra felkészítő rugalmas tréningcsomagot nyújtson a fiataloknak, fókuszálva a kommunikáció, az álláskeresés és interjúzás, a fogyatékossgal kapcsolatos ismeretek, az elhelyezkedési lehetőségek, az önbizalom-építés, a munkaviselkedés és attitűd, valamint az önéletrajzírás területeire.

A csoportos foglalkozások mellett egyéni konzultációkra is nyílik lehetőség.

A rövid idejű munkakipróbálás, munkatesztelés során a munkaadók is megbizonyosodhatnak a fiatal képességeiről. Nekik is segítenek az álláskeresésben és szükség esetén a munkahelyi interjúra is elkísérik a klienst.

### 2.4.1.4. Szakemberképzés

A programot olyan, a fogyatékos- és a munkaügy területén dolgozó szakemberek számára szervezik (tanárok, szociális munkások, munkaügyi szakemberek), akik a napi munkájuk során kapcsolatba kerülnek autizmussal élő személyekkel.

Külön kurzus szól arról a feladatról, hogyan, milyen módszerekkel és technikákkal lehet a munkaadókkal felvenni a kapcsolatot, munkára ajánlani autizmussal élő fiatalot, elkerülni a kifogásokat, rávilágítani arra, milyen előnyökkel jár számukra a fiatal alkalmazása.

Külső felmérésekből származó adatok alapján 2003-ban az ügyfelek 67 százaléka elhelyezkedett, 56 százalékuk folyamatos munkaviszonyban van, 97 százalékuk elégedett a munkájával, és a munkaadók 99 százaléka elégedett a *Prospects* szolgáltatásaival.

A program két állami foglalkoztatási forrásból kap támogatást, emellett a NAS központi költségvetési támogatásából, pályázatokon nyert pénzekből és saját bevételeiből gazdálkodnak. A területi munkaügyi központ fogyatékos-ügyi referensével szoros szakmai kapcsolatban állnak. (*R. Newstead Provider Training Co-ordinator: személyes kommunikáció, 2006.; NAS, 2005.*)

A program 8 éves értékelése (*Howlin et al., 2005.*) alapján elmondható, hogy a támogatott csoport 63 százalékának sikerült tartósan elhelyezkednie (szemben a kontroll csoport 25 százalékával), és a kapott munkák lényegesen jobban megfeleltek a személy értelmi képességeinek, jobban fizetettek és elismertebbek voltak. (Technikai adminisztrációban 8 százalékuk, számlázási adminisztráció területén 22 százalékuk, technikai asszisztensként 13 százalékuk, adatfeldolgozói munkakörbe 6 százalékuk, irodai asszisztensként 19 százalékuk, bolti munkahelyen 8 százalékuk, raktári munkásként 6 százalékuk, postán 4 százalékuk, étkeztetésben 1,5 százalékuk, takarításban 0,5 százalékuk tudott elhelyezkedni.)

A *Prospects* működéséről megállapítható, hogy évről-évre több elhelyezést, jobban fizetett, magasabban kvalifikált munkákat kínálnak klienseiknek. Az elhelyezés sikeressége a négy iroda átlagát tekintve 63 százalékról 67 százalékra növekedett, a londoni iroda mutatója 70 százalék. Költségeik egy megszerzett álláshelyre vetítve folyamatosan csökkennek, 2002–2003-ban ez az összeg 4 281 £ volt.

Ezzel szemben áll a személyek munkába állásakor a szociális ellátások területén megtakarított összeg (átlagosan 2 000 £/fő/év), valamint az elvégzett munka után kapott juttatások összege (átlagosan 9 300 £/fő/év). A számszerűsége túl, pénzben nem kifejezhető haszon az életminőség, a mentális és fizikai állapot javulása, valamint a családok válláról lekerülő teher. Kutatás bizonyítja (*Villamisar et al., 2002.*), hogy a Támogatott



Foglalkoztatás, szemben a védett foglalkoztatással, pozitív hatással van az autizmussal élő személyek életminőségére. A *Prospects* egyedülálló szolgáltatást nyújt Nagy-Britanniában, de korántsem képes kielégíteni az igényeket.

#### **2.4.2. Toronto, Kanada: *Mission Possible***

A *Mission Possible* foglalkoztatási szolgálat Asperger-szindrómával élő személyek számára. Küldetése, hogy segítsen azoknak az autizmussal élő személyeknek, akik szeretnének értelmes, hasznos munkát találni. Több száz embert segítettek már munkához, illetve támogatták, abban hogy megtartsa munkahelyét.

Eredményei számokban is kifejezhetőek: 2003-ban 94 százalékos volt az elhelyezési arány, közülük 90 százalék 6 hónap múlva is a munkahelyén volt, amely számok bizonyítékul szolgálnak a munkáltatók és munkaadók hosszú távú támogatási programjának eredményességére.

Az Asperger-szindrómával élő személyek nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatásának elősegítése érdekében szociális, kommunikációs és viselkedési készségeiket fejlesztő, erősítő speciális tréningeket tartanak a foglalkoztatásra való előkészítés részeként. A szolgáltatás teljes körű és egyénre szabott, autizmus-specifikus: felméri a munkavállalásra való felkészültséget; azonosítja a személy képességeit, érdeklődését és a lehetőségeket; felméri a munkahelyen esetlegesen felmerülő nehézségeket; segítséget nyújtanak az álláskeresésben és elhelyezkedésben; munkahelyi támogatást biztosítanak; informálják, képzik a munkaadókat és munkatársakat; az elhelyezkedés után is folyamatos támogatást biztosítanak.

A szolgáltatás minden részletre kiterjedő leírása könyv formájában is megjelent (*Hawkins, 2004.*).

#### **2.4.3. Ausztrália: *Alpha Employment Service***

Az ausztrál kormány foglalkoztatási hivatalának hivatalos honlapján a foglalkoztatási szolgálatok számára külön oldal foglalkozik az autizmussal élő munkavállalók speciális problémáival, sajátosságaival és a segítségnyújtás formáival. Kevés speciális foglalkoztatási szolgálat működik kifejezetten ASD-vel élő személyek számára, ezek is a helyi autizmus szövetség által létrehozott, működtetett szolgáltatások.

Kiemelendő a Victoria államban működő *Alpha Autism Inc.* nonprofit szervezet *Alpha Employment Service*, mely négy irodát üzemeltet Melbourne és környékén a *Disability Employment Network* láncolatának részeként.

Az autizmussal élő személyek számára nyújtott szolgáltatásai közé tartozik a munkavállalásra való felkészítő tréning (önéletrajzírás, álláskeresői készségek tanítása, interjúra való felkészítés, segítség az interjúban), álláskeresői, munkába állítás, munkabetanítás, elhelyezkedés utáni folyamatos kapcsolattartás, munkáltatók informálása, segítése – mindez a nyílt munkaerőpiacon.

Speciális programjuk a munkakipróbálás lehetősége *Alpha Pre-Vocational Programme*, melynek célja áthidalni az iskola befejezése és a munkába állás közti szakadékot. A munkakipróbálás valós munkahelyen történik személyi segítővel 5 naptól 8 hétig is eltartó időintervallumokban, amiért fizetés nem jár, de a munkaakadó utána alkalmazhatja a dolgozót.

Érdekes módon Ausztráliában a *Supported Employment Servicesnek* (TF) nevezett *Australian Disability Enterprises* hálózata védett munkahelyeket kínál fogyatékkal élő személyeknek.

## 2.5. A Támogatott Foglalkoztatás sikerességének kulcsa

Tizennyolc, Asperger-szindrómás felnőttel készült interjú alapján azt találták (*Müller et al., 2003.*), hogy számukra valóban nagy nehézséget okoz állást találni, majd legalább olyan kihívás megtartani azt. Ennek legfőbb oka a munkahely szociális elvárásait megérteni és eleget tenni azoknak.

A hosszú munkanélküli periódusok mellett a személyek munkahelyi tapasztalatai alapján megállapítható, hogy azok legtöbbször negatív: nem az érdeklődésüknek és képességeiknek megfelelő feladatot kaptak; számukra rövid idő jutott az új ismeretek gyakorlati elsajátítására, valamint többségük intoleranciát, alulinformáltságot tapasztalt a kollégák részéről másságukkal kapcsolatban.

Az alacsony számú pozitív tapasztalat toleráns, megértő vezetőről, testhezálló munkáról és támogató kollégákról számol be.

A munkahelyi nehézségek legfőbb okaként egyöntetűen a szociális interakciókban való eligazodást nevezik meg. „Furcsának, másnak, izoláltnak” érzik magukat, mert nem tudnak bekapcsolódni a munkahelyi társalgásba, nehézséget okoz számukra az arckifejezések és hanghordozások értelmezése. Érzik, hogy működik a kimondott szavakon túl egy másik világ, ahová ők nem képesek belépni. A munkahelyi segítőktől ezért elsősorban azt várják, hogy egyfajta folyamatos jelenlétekor „szociális tolmácsként” működjön, és fordítsa le, értelmezze számukra a társadalmi interakciókat.

A sikeres álláskeresés és a munkahely megtartásának további akadályai az állásra való jelentkezés folyamatának koordinálását nevezték meg. Nehézséget jelent számukra az önéletrajz szerkesztésekor a lényeges és lényegtelen adatok megkülönböztetése, a potenciális munkaadókkal való telefonbeszélgetések lebonyolítása és az állásinterjúkon való személyes kommunikáció.

A foglalkoztatási szolgálat munkatársának a munkahely keresésekor szem előtt kell tartania néhány – autizmus szempontból – igen fontos kritériumot. Ha a munka mechanikus, tárgy-orientált, vizuális és beleillik a személy speciális érdeklődési körébe; ha minimális szociális készséget igényel; ha kellően strukturált, világosan meghatározható rutint követ és nem okoz különösebb szenzoros stimulációt, akkor érdemes fontolóra venni. Részmunkaidős állással célszerű kezdeni, vagy hosszabb pihenőket beiktatni a napba, mert a napi nyolc órás állás túl kimerítő a legtöbb autizmussal élő személy számára.

A munkabetanulás folyamatában hosszabb időre van szükségük, mint neurotipikus kollégáiknak, és az apró változtatások könnyen megzavarhatják őket, a változáshoz való alkalmazkodás is időigényesebb.

A kommunikációs nehézségek között említik, hogy az általuk feltett, apró részletekre is kiterjedő kérdések irritálhatják a munkahelyi vezetőket, akik gyakran félreértik a kommunikációs szándékot, és szándékos akadékoskodásnak tarthatják. Nehézséget jelent továbbá az Asperger-szindrómával élő személyek számára elsősorban megérteni a szóbeli instrukciókat, valamint a mögöttes kommunikációs tartalommal bíró – ironikus, cinikus, elvont – üzeneteket dekódolni. A foglalkoztatási szolgálat szakemberének vagy a munkahelyi

segítőnek a feladata a vezetők és munkatársak tájékoztatása az autizmussal élő személy számára megfelelő kommunikációs módról.

A foglalkoztatási szolgálat szakemberének informálnia kell a munkaadót a személy problémájának mibenlétéről (természetesen a személy előzetes beleegyezésével, de tapasztalataik azt mutatják, hogy a munkaadó előzetes informálása javít a megítélésükön). Már az interjúztatási technikának is el kell térnie a hagyományostól, ha autizmussal élő személy a jelölt. A kérdéseket explicit módon, világosan, egyértelműen kell számukra megfogalmazni, hangsúlyozva a lényeges elemeket és kerülve a mögöttes tartalmakat. Az interjúztatónak nem kell attól tartania, hogy nem kap őszinte választ.

A munkahelyi segítő folyamatos jelenlétének fontosságát támasztják alá a kompetitív foglalkoztatás (*competitive employment*) és a Támogatott Foglalkoztatás eredményességére vonatkozó adatok. (*Schaller-Yang, 2005.*) Mindkét foglalkoztatási forma a nyílt munkaerőpiacon zajlik, de míg a kompetitív foglalkoztatás csupán az álláskeresőben és az elhelyezésben nyújt közvetlen személyes segítséget, és a továbbiakban a munkahelyi segítő csak közvetve, a szupervízor segítségével van jelen, addig a Támogatott Foglalkoztatás esetében a munkahelyi segítő jelenléte folyamatos. Megjegyzendő, hogy a kompetitív foglalkoztatási formát a legtöbb autizmussal élő személy esetében a Támogatott Foglalkoztatás előzte meg.

A két foglalkoztatási forma sikerességét tekintve megállapítható, hogy bár a Támogatott Foglalkoztatásban dolgozó személyek kevesebb munkaórát dolgoznak hetente (átlagosan 22,21 órát hetente szemben a kompetitív foglalkoztatásban résztvevők 27,19 átlagos heti óraszámával) és alacsonyabb bért kapnak (138 USD–205 USD), az ebben a foglalkoztatási formában dolgozó személyek átlagéletkora magasabb (50 év–42 év) és sikerességet jelző hat hónapnál tovább tartó foglalkoztatásuk arányszáma is magasabb (75,3 %–58,4 %).

Ugyanakkor az autizmussal élő személyek kompetitív foglalkoztatásának kulcsfigurája a munkahelyi szupervízor, aki a rehabilitációs szakember útmutatásai alapján ad közvetlen segítséget a személynek. Neki is tisztában kell lennie azokkal az autizmus-specifikus tényezőkkel (idő minimalizálás; megfelelő kommunikációs technikák; emlékeztetők és megerősítések, visszajelzések folyamatos nyújtása), melyek kritikusak a hosszú távú foglalkoztatás szempontjából. (*Hagner–Cooney, 2002.*)

Jelenleg a világ egyetlen pontján sem büszkélkedhetnek kimagasló autizmus-specifikus foglalkoztatási ellátással. *Patricia Howlin* a kanadai, japán, egyesült királysági és egyesült államokbeli hosszú távú követéses vizsgálatok adatait egybevetve úgy találta, hogy még a magasan funkcionáló autizmussal élő személyek foglalkoztatási aránya is alig éri el a 30 százalékot, az általuk betöltött állásokhoz képest túlképzettek és az állások rosszul fizetettek. (*Howlin et al, 2004.*)

A kevés, de létező autizmus-specifikus foglalkoztatási modellek azonban hatalmas sikerekről számolhatnak be mind finansiális, mind a társadalmi integráció és a személy életminőségének alakulása szempontjából. (*Keel et al., 1997., Holmes, 1997.*)

Fontos látnunk a tényt, hogy az autizmussal élő személyek önállóságának színvonalával és foglalkoztatásukkal mérhető sikerek legalább annyira köszönhetőek a személy által elért felnőttkori speciális szolgáltatásoknak, mint a saját képességeinek. (*Howlin et al., 2005.*)

## 2.6. Támogatott Foglalkoztatási Modellek autizmussal élő személyek számára

### 2.6.1. TEACCH Modell Támogatott Foglalkoztatási Programja *North Caroline, USA*

Az észak-karolinai (USA) *Chapel-Hill University*-hez köthető *TEACCH Program* egyrészt egy részletesen kidolgozott módszertan az autizmussal élő személyek oktatására és segítésére, mely maximálisan figyelembe veszi az állapotból fakadó szükségleteket, és kihasználja az erősségeket (*Mesibov et al., 2006.*). Minden szintű intellektuális működésre alkalmazható az autizmus teljes spektrumában és használatával sok esetben kiküszöbölhető, de minden esetben legalább enyhíthető az autizmussal élő személyek kommunikációs akadályozottsága, emelhető önállóságuk minősége, ezek által társadalmi beilleszkedésük esélyei. Másrészt a *TEACCH* egy autizmus-specifikus, diagnosztikus és korai fejlesztő központokat, iskolákat, lakóotthonokat, majorságot működtető, szülő- és szakember tréningeket szervező, széles körre terjedő szolgáltatás. Harmadrészt bázisa egy világviszonylatban meghatározó tudományos tevékenységnek.

Az autizmussal élő személyek számára kidolgozott Támogatott Foglalkoztatási Program 1989-ben indult az Észak-Karolinai Autizmus Társaság és az Észak Karolinai Foglalkoztatási Rehabilitációs Szolgálat közös projektjeként. (*Keel et al., 1997.*)

A program minden esetben személyre szabott, és a megfelelő munka kiválasztásakor a személy erősségeire alapozva érdeklődését helyezi a középpontba. A rehabilitációs program komponensei négy fő területen jelennek meg. A munka értékének és fogalmának kialakítása jó esetben már az alap- és középfokú iskolai képzés során megtörtént.

Az általános és speciális munkakészségek kialakítása szintén hosszabb távú tervezést igénylő feladat (ld. Átvezetési Terv), és ideális esetben az edukáció elhagyása után már csak a konkrét munkához kapcsolódó készségek kialakítására van szükség. A készségek tartós és elfogadható sebességű alkalmazása, valamint a megfelelő szociális és munkavállalói viselkedés kialakítása pedig elengedhetetlen kritériumai a sikeres munkavállalásnak a személy oldaláról. (*Levy, 1983.*)

Az autizmussal és az esetek többségében járulékos értelmi sérüléssel élő személyek foglalkoztatására irányuló program 1997-ig több mint 100 főt állított munkába 89 százalékos sikerességgel. Hetente átlagosan 28,6 órát dolgoznak az alábbi három foglalkoztatási forma valamelyikében, melyek átjárhatóak a személy készségeinek és önállósági szintjének függvényében.

Az *Egyéni Modell* keretében a nyílt munkaerőpiacon való foglalkoztatás egyik modelljét dolgozták ki jó értelmű, autizmussal élő és Asperger-szindrómás személyek számára. Az Egyéni Modell keretében a dolgozók 72 százaléka működik. A munkavállalók az egyéni betanulás után munkaviszonyban és piaci bérért, a legmagasabb szintű önállósággal, minimális, de folyamatos támogatással dolgoznak hivatalokban, könyvtárakban, áruházakban, raktárakban, laboratóriumokban, számítógépes munkahelyeken. Szükség szerint hetente-kéthetente látogatja őket egy-hat órában a *TEACCH* program alkalmazásában álló munkahelyi segítő, aki 10–15 személyért felelős.

A kettő-nyolchetes intenzív felkészítő tréning során a mentor betanítja a munkavállalónak a munkafeladatot és tájékoztatja a kollégákat az autizmus természetéről. A kezdeti szoros

követés után a mentor igyekszik a szükséges minimálisra csökkenteni a közvetlen segítséget, inkább a hosszú távú, minőségi segítségre fókuszálva tartja a kommunikációs kapcsolatot a személlyel, főnökeivel és kollégáival.

A *Csoportos Modell* keretében az összes foglalkoztatott 21 százaléka dolgozik integrált munkahelyen piaci bérért, munkaszerződéssel, az adott cég alkalmazásában. A 2–5 fős csoportok egy segítő folyamatos jelenlétével laboratóriumban, pékségben, élelmiszer-kereskedelemben, raktárakban dolgoznak. Bár a csoport minden tagja rendelkezik a szükséges szintű önállósági és munkakészségekkel, mégis folyamatos támogatásra van szükségük a készségek alkalmazásakor, ezért a program során minden csoport mellett teljes munkaidőben egy segítő is jelen van, aki a *TEACCH* foglalkoztatási részlegének alkalmazottja. Ebben a foglalkoztatási formában a közösségi integráció esélye még akkor is csökken az Egyéni Modellhez képest, ha a dolgozók az adott épületen, telephelyen belül szétszórta, több helyszínen végeznek munkatevékenységet.

A *Mozgó Csapatok* a dolgozók 7 százalékát foglalkoztatják. Munkavállalók kis csoportja (maximálisan 6 fő) önálló, mozgó egységként, szolgáltatásait eladva működik. A Mozgó Csapatok dolgozói a foglalkoztatási központ alkalmazásában állnak órabéres szerződéssel, jellemzően takarítási és kertrendezési munkakörökben. Szervezési szempontból egy segítő autóval szállítja a dolgozókat a változó helyszínekre, folyamatosan segíti és felügyeli tevékenységüket, strukturálja és szervezi számukra a munkafeladatot. A megrendeléseket az üzletfelek, cégek vagy magánszemélyek a *TEACCH*-központ foglalkoztatási irodájának adják le, a központ megszervezi a munkát és kiküldi a csapatot. A foglalkoztatási forma nagy előnye, hogy minden, a programban részt vevő személy számára tudnak személyre szabott részfeladatot találni. (*Van Burdondien–Woods, 1992.*) A fenti három foglalkoztatási formán belül a munkakörök megoszlása az alábbiak szerint alakul:

## 2. táblázat

### A TEACCH Modell Támogatott Foglalkoztatási Programjában előforduló munkatípusok

Munkakörök	Megoszlás (%)
Étkeztetéssel kapcsolatos (éttermi) munkakörök	38
Irodai munkák	15
Raktári munkák	11
Közintézményekben végzett kiegészítő tevékenység	11
Technikai munkák	9
Üzemben, gyárban végzett fizikai munka	4
Egyéb	12

(*Keel et. al., 1997., p. 7.*)

A *TEACCH Modell* sikerességének négy kulcsa közül az első a bejósolhatóság. Az autizmussal élő személyek számára nem feltétlenül végtelenül ismétlődő rutinfeladatokat kell biztosítani, hanem időben és megfelelő módon felkészíteni őket a változásra. Nagyon fontos a munkatársak és munkahelyi vezetők elfogadó, megértő attitűdje, ami azonban csak a szakemberek informáló tevékenysége nyomán alakulhat ki. A világosan definiált, megfelelően strukturált feladatokat leghatékonyabban ingerszegény környezetben képesek végrehajtani, ahol nem áll fenn a szenzoros telítődés veszélye. Végül, de nem utolsó sorban legfontosabb sikertényezőként itt is a folyamatos segítség merül fel, melybe beletartozik a személy életének valamennyi aspektusa – a lakhatás, foglalkoztatás, szociális kapcsolatok (természetes segítők

hálója), a segítő folyamatos kapcsolata a családdal vagy lakóotthonnal és a munkahellyel egyaránt. (Kee et al., 1997.)

### 2.6.2. Az EDEN Foglalkoztatási Modell

#### *The Eden Institute, Princeton, New Jersey, USA*

Az *Eden Modell* keretén belül 1975 óta folyamatosan bővülő szolgáltatási rendszert kínálnak autizmussal élő személyeknek és családjaiknak, melybe beletartozik az egyénre szabott korai fejlesztés, edukációs, munkára felkészítő, és lakhatási programok folyamatosan felülvizsgált Egyéni Fejlesztési, illetve felnőttek esetében Gondozási Tervvel. (Holmes, 1997.) Az 1980-as évek elején kiderült, hogy az állami foglalkoztatási programok nem képesek kiszolgálni az autizmussal élő személyek speciális igényeit, ezért az *Eden Institute* állami támogatással és finanszírozással létrehozta saját foglalkoztatási szolgáltatásait munkaképes kort elérő fiataljai számára.

A program részletes leírása kurrikulum formájában is elérhető. (Holmes et al., 1991., Holmes et al., 1994.) A működő három foglalkoztatási forma közül kettő folyik integrált körülmények között, a nyílt munkaerő-piacon.

A *Támogatott Foglalkoztatás Csoportos Modelljét* alkalmazva munkahelyenként 1–4 fő dolgozik a munkahelyi segítő állandó támogatásával külső cégeknél összeszerelői munkákban, irodatarításban, bolti árazóként, polcfeltöltőként, postázóban csomagválogatóként.

A *Kompetitív Foglalkoztatás* keretében élelmiszerboltokban, kórházakban, helyi cégeknél kiségitőként, éttermekben leszedőként és mosogatóként dolgoznak autizmussal élő személyek, immár csak közvetett vagy részleges segítői támogatással.

A *Business Advisory Council* a foglalkoztatási szolgálat álláskeresési tevékenységének részeként a potenciális munkaadók informálását végzi, kapcsolati hálókat épít ki a munkahelyek megszerzése céljából. Ha sikerült állásajánlatot szerezniük, akkor megkeresik a pozícióra legmegfelelőbb jelöltet.

Feltérképezik, milyen készségeket igényel a feladat, oly módon, hogy a munkáltató vázolja a kívánatos alapkészségeket és a foglalkoztatási szakember kipróbálja a munkát. Általában a felajánlott munkára keresik meg ügyfeleik közül a megfelelő személyt, de esetenként a személynek keresik a megfelelő munkát.

A munkába állás, betanítás szakaszában kezdődik a felmérés, valamint a haladás folyamatos monitorozása. A felmérés során feltárják, milyen nehézségek adódhatnak a munkaviselkedés, kommunikáció, szociabilitás, problémamegoldás területén, (mit kell tenni ha... véletlenül meglöknék, kifogy a kávé, valaki ellógi a munkát, túl sok a munka, szünet van, stb.) és megoldási stratégiákat dolgoznak ki a személy számára.

A munkahelyi segítő felhívta a figyelmünket arra, hogy a mozt takarító fiatalember nem képes a *minőségre* gondot fordítani a munkája során, ha a feladat úgy van megfogalmazva, hogy minden *sorban* söpörjön fel. Szerencsésebb az instrukció, hogy az *összes szemetet* szedje össze, hiszen a két dolog nem minden esetben fed egymást. Általában gondot okoz az autizmussal élő személyek számára a feladat minőségi elvégzése, hiszen ezt a dimenziót vizuálisan is nehezebb ábrázolni, illetve megérteni. Lényegesen könnyebb helyzet például az árufeltöltőként dolgozó fiatal munkafeladatát meghatározni, hiszen a „mindig legyen a polcon áru” kívánalom csupán mennyiségi és nem minőségi elvárásokat tartalmaz. (*Személyes kommunikáció, 1998.*)

### 2.6.3. Specialisterne ApS

#### *Aarhus, Dánia*

Az Asperger-szindrómás fiatalok foglalkoztatásának ismereteink szerint egyedülálló formája a „*Specialisterne ApS*” (Specialisták Kft.). A dániai cég piaci feltételek mellett is nyereségesen vállalkozik. Kitalálója és létrehozója *Torkil Sonne* úr, aki maga is egy autizmussal élő gyermek édesapja. A vállalkozás különlegessége abban áll, hogy a gazdasági élet számára új kompetenciákat kínál fel az autizmussal élő személyek sajátos erősségeiben: a rendszeresség, precízió, monotonia tűrés, a részletek aprólékos megfigyelése, mind olyan készségek, melyek bizonyos tesztelési feladatokhoz elengedhetetlenek.

A *Specialisták* fő profilja a tesztelés. Vállalják mobilportálok, mobiltelefon-készülékek, számítógépes programok, honlapok tesztelését, adattárak kialakítását, korrektúrák készítését, fordításokat, SAP-rendszerek konvertálását, számítógépes rendszerek karbantartását. Megrendelőik között szerepelnek magánvállalatok és önkormányzatok egyaránt, és gyakorta előfordul, hogy a fiatal hosszabb ideig külső munkahelyen végzi feladatát. Ebben az esetben egy segítő naponta meglátogatja őt, és segíti esetleges beilleszkedési nehézségei leküzdésében.

A jelentkező fiataloknak az öt hónapos tájékoztatói időszak ideje alatt alkalmuk nyílik kipróbálni az ott végezhető munkatevékenységeket, illetve képességfelmérésen vesznek részt. Az ötödik hónap után összefoglaló jelentés készül eredményeikről, és pozitív esetben állandó alkalmazásba kerülhetnek.

Foglalkoztatásuk többnyire „*flex job*” („rugalmas munka”) módon folyik. (A „*flex job*” szerződéses munkaviszony mellett, az ágazati kollektív szerződés szerinti teljes fizetést biztosít az egyén számára, de munkaidő-kedvezmény igénybevételével. Ebben az esetben a munkáltató bérkiegészítést kap az államtól a teljes különbözet erejéig, ami a fizetés fele, egy-, vagy kétharmada lehet. Emellett az állam teljes egészében fedezi a munkáltató számára a munkavégzéshez szükséges speciális eszközök beszerzését. Közintézmények és magánvállalatok egyaránt foglalkoztatnak ily módon fogyatékossgal élő embereket.)

Fizetésük az általában ledolgozott heti 20–22 óra helyett a heti 37 óráért járó minimálbér, a különbözetet az állam finanszírozza. A cégforma franchise rendszerben működik, Dánián belül több alvállalat is létrejött, jelenleg Hollandia érdeklődik.

A fent ismertetett hazai fogalmak szerinti célszervezet alapítója egyedülálló módon ismeri fel és aknázza ki az autizmussal élő személyek kompetenciáit és erősségeit. A franchise rendszer lehetőséget teremtene hazai beindításra is, hiszen az állami dotációs lehetőségek nálunk is adottak. (*Személyes kommunikáció, 2006.*)

## 2.7. A munkaképesség felmérése

Az autizmussal élő személyek megismerése hasonlít a kirakójátékhoz: csak akkor kapjuk meg a teljes képet, ha minden egyes darabkáját megismertük és a helyére illesztettük. A megfelelő munkahely megtalálása és annak megtartása csak a személy megismerése, felmérése után lehet sikeres.

### 2.7.1. Formális felmérő eszközök

Speciálisan autizmussal élő serdülők és felnőttek felmérésére használatos standardizált funkcionális teszt a TTAP (korábban AAPEP, TEACCH). (*TTAP Profile Kit, Testing Manual,*

*Scoring form. Beszerezhető: Autism Society of North Caroline.*) Az eszköz használatával magyar szakemberek egy csoportja is megismerkedett 2005-ben. A felmért hat funkcionális terület között az önállóság, szabadidős készségek, funkcionális kommunikáció és személyközi viselkedés mellett szerepel a munkaviselkedés és a munkakészségek is. Otthoni és iskolai/munkahelyi környezetben zajlik a felmérés 168 részfeladattal, illetve megfigyelési szemponttal, melynek eredményeképpen képet kapunk a személy funkcionális képességstruktúrájáról, a képességek aktuális színvonaláról és a szükséges segítség szintjéről is.

Asperger-szindrómával élő felnőttek munkával kapcsolatos készségeinek felmérésére készült a Nagy Kép (*The Big Picture Assessment, Hawkins, 2004.*). A hét fő kategória alá csoportosított (személyes megjelenés, kommunikációs készségek, praktikus készségek, személyes jellemzők, képzettség, megfelelő munkakörnyezet), összesen 73 készség felmérése után képet kapunk a személy olyan tulajdonságairól, jellemzőiről, melyek a legfontosabbak a munkaadók szempontjából, és legproblémásabbak az Asperger-szindrómával élő személyek számára.

A felmérést lehetőleg nem szimulált, hanem valós munkakörnyezetben kell elvégezni, mintegy két hét alatt, így rövidebb idő alatt kiderülnek a nehézségek és a személy erősségei. A szituáció lehet bármilyen nem fizetett munka, például önkéntes munka vagy munkakipróbálás.

Az eredmények értékelését érdemes két szempontból elvégezni: egyrészt a potenciális munkaadó, másrészt a munkahelyi segítő szempontjából, így realisabb képet kapunk a további feladatokról.

Az autizmussal és járulékos fogyatékosságként értelmi sérüléssel élő személyek esetében alkalmazzák az alábbi általános munkaképesség felmérő eljárásokat.

#### **2.7.1.1. Ausztrália: *Employability Skills Profiler***

Pozitív szemléletű, azaz a meglévő készségekre koncentráló, gyakorlatorientált teszt az ausztrál kormány által működtetett foglalkoztatási szolgálatok számára. Általános és speciális, transzferálható képességeket mér, melyeket össze lehet vetni a megcélzott szakma által kívánt készségekkel, illetve segítséget ad a legmegfelelőbb szakma kiválasztásában a mintegy 1000 szakmát tartalmazó listából. A vizsgált képességterületek: kommunikáció, csapatmunka, probléma-megoldás, kezdeményezés, tervezés-szervezés, tanulás, technológiai ismeretek.

#### **2.7.1.2. Egyesült Államok: *Vocational Adaptation Rating Scale (VARS)***

Standardizált felmérés, 133 részfeladattal mennyiségi és gyakorisági mutatókkal 7 területen: verbalitás, kommunikációs készségek, figyelem és pontosság, interperszonális viselkedés, a tulajdon tisztelete, szabálytudat és annak betartása, önápolás és személyes higiénia. Úgy tervezték, hogy a személlyel közvetlenül dolgozó személyzet tudja felvenni, kb. 70 együtt töltött órában. (*Towner et al., 1989.*)

#### **2.7.1.3. Nagy-Britannia**

A munkaképesség formális felmérésére szolgáló standardizált tesztekkel az állami foglalkoztatási szolgálat *Placing Assessment and Counselling Team (PACT)* tagjaként dolgozó foglalkoztatási terapeuta vagy a pszichológus dolgozik. (*Hagerdon, 2000.*)



A tesztek felvétele azonban gyakran akadályba ütközik autizmussal élő személyek esetében, illetve a kapott eredmények nem felelnek meg a valóságnak, a személy valós képességeinek. Mindez kiküszöbölésének érdekében a *Gloucestershire Group Homes Employment Training Unit (Matthews, 1996.)* munkatársai segítségével autizmussal élők számára adaptálták a tesztet, valamint az autizmusban jártas szakemberek a teszt felvétele során megfigyeléseket is végeznek a személy preferenciáival, viselkedésével kapcsolatosan, mely által értékes többletinformációt nyernek. A felmérés konkrét készségekre irányul, és rögtön fel is sorolja azokat a munkákat, melyekhez az adott készség szükséges. Például jó finommotorika precíz összeszereléshez, osztályozás-válogatás, szem-kéz-láb koordináció és hasonló mozgások.

### **2.7.2. Informális felmérés módszerei, területei**

Az informális felmérés módszerei közé tartoznak a megfigyelés-feladatanalízis, asztalnál történő felmérés, kérdőívek. Területei a személyiség és a funkciók összes területét felölelhetik, de a foglalkoztathatóság szempontjából kiemelkednek a kommunikációs és a szociális készségek, a motiváció, a viselkedésszervezés rugalmassága, a szenzoros sajátosságok, a domináns tanulási módok és a kognitív képességek.

A felmérések komplex rendszerének standardizált eszköze a korábban már bemutatott *Vocational Adaptation Rating Scale (VARs)*, melyet többek között a fent részletesen leírt *Eden Modell* Foglalkoztatási Programjában alkalmaznak, de mivel az eszköz nem autizmus-specifikus, ezért nem használják annak meghatározására, hogy milyen típusú munka felel meg a személynek. A félévenkénti felméréssel inkább nyomon követik a fejlődést, változást, és feltérképezik a fejlesztésre szoruló területeket, ami alapján új célokat tudnak kitűzni.

A készségek pozitív irányú felmérésére curriculum alapú megközelítéseket alkalmaznak: a konkrét munkafeladathoz szükséges képességek felmérésére; a munkavégzéshez elengedhetetlen általános készségek (nagy- és finommozgások, monotónia tűrés, szenzoros sajátosságok, önálló feladattartás, minőségi munka, önellenőrzés, viselkedéskontroll, időkezelés) felmérésére; a kommunikációs készségek felmérésére (*Holmes–Holmes, 1985., Weitzner–Holmes, 1990.*); és végül, de nem utolsó sorban a munkahely megtartása szempontjából gyakran legfontosabb, a szociális készségek felmérése.

Hasonlóan nagy hangsúlyt kell kapnia a munkahelyen való megfeleléshez szükséges segítség felmérésének, hiszen az egyéni sajátosságoknak megfelelően személyenként ez is különböző szintű lehet, és itt is érvényesül a „szükséges, de elégséges elve”. A foglalkoztatás megkezdése előtt elkészített Foglalkoztatási Tervnek tartalmaznia kell a munkahelyi segítő konkrét feladatait, ami közé tartozik például az adaptáció segítése, a munkahelyi integráció előmozdítása, a kollégákkal és vezetőkkel való kapcsolat segítése, az instrukciók „lefordítása”, a munka minőségének biztosítása, a viselkedésproblémák kezelése, a fizikai biztonság biztosítása és a természetes segítség védőhálójának kifizetése a személy köré. (*Smith et al., 1995.*)

## **2.8. A foglalkoztatási szolgálatok tevékenységi elemeinek horizontális összevetése**

Az autizmussal élő személyek foglalkoztatásával kapcsolatos tapasztalatok nemzetközi szakirodalmi elemzésekor felmerültek olyan csomópontok, melyek közősek minden

országban, legyen szó általános rehabilitációs (többnyire állami) vagy speciálisan autizmussal élő személyek számára létrehozott foglalkoztatási gyakorlatról vagy modellről.

Az egyes pontokhoz kapcsolódó tartalmi kérdések kifejtését a dolgozat tartalmazza.

### **2.8.1. Átvezetés Terv**

Az Átvezetési Terv elméletileg a nulladik eleme a foglalkoztatási folyamatnak, de mindhárom vizsgált országban (Egyesült Államok, Nagy-Britannia, Ausztrália) a közoktatási törvény által meghatározott módon, nagy hangsúlyt fektetnek az oktatásból való kimenet és a munka világába való bevezetés folytonosságának biztosítására. Az Átvezetési Terv lehetőséget teremt a fiatal munkavállalásra való tervszerű, módszeres felkészítésére a foglalkoztatási szolgálatok bevonásával.

Az átvezetési terv országonként különböző hatékonysággal működik az autizmus területén, de a célja mindenhol megegyezik.

A gyengébb hatékonyság első számú oka az autizmus-specifikus szempontok érvényesítésének hiánya az Átvezetési Terv készítésében, illetve kivitelezésében. Ennek eredője leginkább a bevont szakemberek autizmusban való járatlanságában, szakmai inkompetenciájában keresendő.

### **2.8.2. Foglalkoztatási Szolgálatok**

A vizsgált országokban működő autizmus-specifikus foglalkoztatási szolgálatok szolgáltatásai a kanadai, ausztrál és angliai példákban egyaránt kiterjednek az autizmus által implikált, elsősorban szociális-kommunikációs nehézségek leküzdésére, mind a foglalkoztatásra való felkészítés, mind a munkahelyi adaptáció segítése, mind a munkahely megtartására irányuló erőfeszítések tekintetében.

Közülük is kiemelkedő a magyar viszonyokhoz talán leginkább adaptálható, az angol autizmus szövetség által működtetett foglalkoztatási szolgáltatás.

Az állami foglalkoztatási rehabilitációs szolgálatok tevékenységét tekintve az Egyesült Államok jár az élen az autizmus szempontjából, bár a szolgáltatások mennyisége és minősége államonként is eltérő. Itt a foglalkoztatási rehabilitációs szakemberek egyre nagyobb számban részesülnek minőségi képzésben az autizmus területén, ami elengedhetetlen feladatuk hatékony végzéséhez.

### **2.8.3. A foglalkoztatási szolgáltatás elemei**

#### **2.8.3.1. Felmérés**

Az autizmussal élő személyek munkaképességének felmérésére országonként, és országokon belül is különböző formális, illetve informális eszközöket alkalmaznak. Sajnálatos módon közülük igen csekély számú a kifejezetten autizmusra kidolgozott eszköz (a már említett *TTAP*, és a *The Big Picture*), ezeket többnyire a speciális foglalkoztatási szolgálatok fejlesztették ki és használják: az előbbi az Egyesült Államokból indulva nemzetközi terepen, az utóbbit Nagy-Britanniában.

Az állami foglalkoztatási szolgálatok az értelmi sérültek esetében használt, fentebb részletesen ismertetett felmérési eszközöket, módszereket veszik igénybe, helyenként kiegészítve azokat autizmus-specifikus szempontokkal.

### **2.8.3.2. Foglalkoztatási Terv készítése**

A vizsgált országok foglalkoztatási szolgálatai a Foglalkoztatási Terv elkészítésével kezdik a tevékenységüket, melynek tartalmi elemei a fentebb kifejtettek alapján minden országban nagyon hasonlóak. Összeállításukkor azonban hasonló probléma merülhet fel, mint az Átvezetési Terv esetében: ha a terv készítői nem eléggé járatosak az autizmusban, akkor esetleg kimaradhatnak olyan lényeges, specifikus szempontok, melyek meghatározóak lehetnek a terv végrehajtásának sikerességében.

A speciális foglalkoztatási szolgálatok esetében ez a probléma természetesen nem, vagy alig merül fel, de az állami foglalkoztatási rehabilitációs szolgálatok munkatársai esetében gyakori lehet. Különösen élesen jelentkezik mindez a nagy-britanniai gyakorlatban, ezért a *NAS Prospects* tréningprogramja kiterjed a *Job Centre Plus* munkatársainak kiképzésére is.

### **2.8.3.3. Felkészítés az állásjelentkezésre**

A vizsgált angol, ausztrál, kanadai, speciális foglalkoztatási szolgálatok illetve a komplex foglalkoztatási modell részeként bemutatott két egyesült-államokbeli foglalkoztatási szolgálat tevékenységeinek egyaránt sarkalatos pontja az autizmussal élő személyek felkészítése az állásjelentkezésre és interjúra.

Az USA állami foglalkoztatási rehabilitációs szolgálatainak szolgáltatásai között csak az utóbbi időben jelenik meg elvétve ez az elem. Nagy-Britanniában és Ausztráliában nem találtam nyomát az állami foglalkoztatási rehabilitációs szolgálat ilyen mélységű tevékenységének.

### **2.8.3.4. Felkészítés a munkavállalásra**

A vizsgált országok állami foglalkoztatási rehabilitációs szolgáltatói közül az Egyesült Államokban már nyújtanak autizmus-specifikus felkészülést a munkavállalásra a szociális-kommunikációs készségek fejlesztése, a viselkedés, munkaviselkedés kialakítása és egyéb, a foglalkoztatáshoz szükséges készségek terén.

Hasonló speciális felkészítést biztosítanak a dolgozatban szereplő angol, ausztrál és kanadai autizmus-specifikus foglalkoztatási szolgálatok is, felhasználva és adaptálva az adott állam foglalkoztatási programjainak elemeit, mint például Nagy-Britanniában a *Work Preparation Scheme* által biztosított forrásokat.

### **2.8.3.5. Munkahelyek feltárása**

A munkahelyek felkutatása klasszikus feladata a foglalkoztatási szolgáltatóknak, de autizmussal élő munkavállaló esetében ez a feladat a felmerülő speciális sajátosságok miatt nehezedik, nagyobb körültekintést igényel, illetve kiegészül a potenciális munkaadók tájékoztatásával.

Az állami foglalkoztatási rehabilitációs szolgálatok, mint például az amerikai *One Step Carrier Center*, a brit *Job Centre Plus* és az ausztrál *Disability Employment Network* egyaránt ellátja ezt a tevékenységet, természetesen a munkatársak autizmusban való jártasságának függvényében eltérő színvonalon és sikerességgel.

A speciális foglalkoztatási szolgálatok is a hagyományos módokon keresik az állásokat klienseiknek, illetve segítik őket az álláskeresésében.

### 2.8.3.6. Munkakipróbálás

A munkakipróbálásra Nagy-Britanniában lehetőséget teremt a *Work Preparation Scheme* és a *Job Induction Scheme* elnevezésű állami program, mindkettő nyitott az autizmussal élő személyek számára, és mind az állami, mind a speciális foglalkoztatási szolgálatok igénybe is veszik őket, így a *Prospects* is.

Ausztráliában a felnőttkorba való átvezetés részeként jelenik meg a munkakipróbálás lehetősége a *Youth Employment Scheme* program keretében, kifejezetten fogyatékkal élő fiatalok számára. Az *Alpha* speciális foglalkoztatási szolgálat is kihasználja a lehetőséget az autizmussal élő fiatalok munkatapasztalatainak növelésére.

### 2.8.3.7. Munkahelyre való beilleszkedés segítése

Az Egyesült Államokban a *One Work Carrier Center* tevékenysége abbamarad a személy elhelyezésével, de az ezen a hálózaton kívül működő állami foglalkoztatási rehabilitációs szolgálatok munkatársainak feladata itt nem ér véget. Sokrétű tevékenységükről már részletesen volt szó.

Nagy-Britanniában az *Access To Work* állami program lehetőséget teremt a foglalkoztatási szolgálatok számára a beilleszkedést segítő munkahelyi akadálymentesítésre, nem csak fizikai, hanem kommunikációs értelemben is, akár segítő személy alkalmazásával.

Ausztráliában a *Disability Employment Network* munkatársai végzik a munkahelyi beilleszkedés segítését, a betanítást és a beindulást.

Ezen a ponton szintén adódnak minőségbeli eltérések az egyes országok, és ezen belül szolgáltatóik között az autizmus-specifikus szempontok szem előtt tartásával kapcsolatosan. A törekvés leginkább az Egyesült Államokra jellemző.

A speciális foglalkoztatási szolgálatok természetesen mind a négy országban biztosítják az autizmus-specifikus szükségleteknek megfelelő beilleszkedési, akadálymentesítési, betanulási támogatást mind mennyiségi, mind minőségi tekintetben.

### 2.8.3.8. Állásmegtartás segítése

Tudjuk, hogy a foglalkoztatási szolgálatok sikerességének mércéje nem az elhelyezett személyek száma, hanem inkább az a mutató, hogy közülük milyen arányban sikerült még fél-egy év múlva is megőriznie munkahelyét.

Az autizmussal élő személyek számára a munkába állítást követően is kulcsfontosságú a segítő személy folyamatos jelenléte, akinek feladata elsősorban a szociális „tolmácsolás” az autizmussal élő dolgozó felé.

Nagy-Britanniában a *Workstep* és az *Access To Work* elnevezésű állami foglalkoztatási rehabilitációs programok biztosítják a munkahelymegtartó erőfeszítések anyagi háttérét. A munkaadók és a munkavállalók egyaránt támogatást élveznek, a program anyagi lehetőséget nyújt szükség esetén személyes segítő folyamatos alkalmazására is.

Ausztráliában a *Disability Employment Network* munkatársai szükség szerint nyújtanak egy az egyhez arányú folyamatos munkahelyi támogatást is.

Az Amerikai Egyesült Államok rehabilitációs foglalkoztatási szolgálatai a Támogatott Foglalkoztatás (*supported employment*) keretén belül folyamatos személyes támogatásban részesítik a dolgozót, míg az úgynevezett kompetitív foglalkoztatás esetében a segítő a munkahelyi beillesztést követően fokozatosan hátrál, és csupán szupervízorként szerepel a

továbbiakban. A dolgozó támogatását átveszi a segítő által korábban szervezett „természetes segítő” hálója.

A tanulmányban szereplő három speciális foglalkoztatási szolgálat (*Prospects*, Anglia; *Alpha*, Ausztrália; *Mission*, Kanada) döntő többségben jó képességű személyek elhelyezkedésében segít, és az elhelyezkedés után is folyamatos kapcsolattartást, szupervíziót biztosít, de állandó személyes segítői jelenlétet nem.

## 2.9. Összefoglalás

A fenti szakirodalmi áttekintésben az autizmussal élő személyek foglalkoztatásának nemzetközi, elsősorban angolszász, forrásait elemeztem. A helyzet egyik országban sem nevezhető kielégítőnek, de biztató törekvésekről, egyre terjedő kezdeményezésekről számolnak be. A tapasztalatok alapján kijelenthető, hogy az autizmussal élő személyek foglalkoztatása, éppúgy, mint ellátásuk bármilyen más területe, speciális megközelítést igényel.

Az autizmusra (ezen belül is az Asperger-szindrómával élő személyekre) specializálódott foglalkoztatási szolgáltatók működnek az Egyesült Államokban, Nagy-Britanniában, Ausztráliában és Kanadában. Ezek a szolgáltatók érdekvédelmi szervezetekből, egyesületekből nőttek ki magukat, miután felmérték, hogy az állami foglalkoztatási rehabilitációs szolgálatok nem képesek kielégíteni az autizmussal élő személyek foglalkoztatással kapcsolatos, elsősorban minőségi, igényeit. Szolgáltatásaik magas színvonalúak, de korántsem képesek lefedni a mennyiségi igényeket. Munkájukban maximálisan érvényesítik az autizmus-specifikus szempontokat, munkatársaik elsősorban autizmus szakemberek, akik tovább képezték magukat foglalkoztatás területén.

Az állami foglalkoztatási rehabilitációs szolgálatok autizmussal kapcsolatos teljesítményében minőségi kifogások merülnek fel, mert a munkatársak nem járatosak az autizmusban, emiatt nem képesek minőségi szolgáltatásokat nyújtani.

A fenti országokban megjelenni látszik a törekvés az állami foglalkoztatási rehabilitációs szolgálatok részéről is, hogy a már meglévő nyílt munkaerő-piaci szolgáltatásaikat az autizmussal élő személyek igényeinek megfelelően kiterjesszék, munkájukba beépítsék az autizmus-specifikus elemeket is. Ebben a törekvésben az Amerikai Egyesült Államok jár az élen. Foglalkoztatási szakembereiket tanítják, képzik az autizmusra, hogy munkájuk során képesek legyenek felmérni a speciális igényeket, illetve kielégíteni azokat. Az ő célpopulációjuk is a jó képességű, Asperger-szindrómás személyek köre.

Két példa illusztrálja azokat a foglalkoztatási modelleket (*Eden Project*, *TEACCH*), amelyekben az autizmussal élő személyeket nevelő-oktató intézmények elsősorban saját, már felnőtt, többnyire az autizmusban súlyosabban érintett diákjainak a foglalkoztatását próbálja megoldani, abban segítséget nyújtani.

A vizsgált nyugat-európai foglalkoztatási minták egy időben, azonos helyeken zajlanak, egymást nem kizárva, hanem inkább kiegészítve és megerősítve. Bizonyítják, hogy az ellátás sokszínűségére nagyon nagy szükség van, hiszen az ellátandó kliensek köre is nagyon sokszínű.

### 3. Munkaerő-piaci szolgáltatók

A kutatás gyakorlati részét a megváltozott munkaképességű személyek számára munkaerő-piaci szolgáltatást nyújtó szervezetek jellemzőinek feltérképezésével és a velük való személyes kapcsolatfelvétellel kezdtük. A kapcsolatteremtést természetesen már a nemzetközi és hazai szakirodalomban leírtak ismeretében valósítottuk meg.

A megváltozott munkaképességűeknek szóló munkaerő-piaci szolgáltatások nemzetközi gyakorlatát az előző fejezetből megismerhettük, a következőkben a hazai modellek és gyakorlat vizsgálatát ismertetjük.

#### 3.1. Hazai munkaerő-piaci szolgáltatások megváltozott munkaképességűeknek

Az 1990-es években bekövetkezett rendszerváltozáshoz kapcsolódó társadalmi-gazdasági változások nagymértékű munkanélküliséget vontak maguk után. A foglalkoztatási szerkezet átalakulása a megváltozott munkaképességű emberek munkaerő-piacról történő tartós kiszorulásával járt, a munkanélküliség a fogyatékkal élőket az ép és aktív korú népességhez képest nagyobb mértékben sújtotta. A két csoport közti foglalkoztatás színvonalbeli különbsége jelentős mértékben megnőtt, a rokkantsági és szociális ellátásban részesülők számának ugrásszerű növekedése pedig az államháztartás számára jelentős többletkiadással járt. A társadalom ellátási terheinek, valamint a megváltozott munkaképességű emberek inaktivitásának csökkentése érdekében 1994-ben megkezdődött a foglalkozási rehabilitáció koncepcionális előkészítése. A megváltozott munkaképességű emberek nyílt munkaerő-piacra történő kivezetése érdekében a munkaügyi szervezeten belül 1998-ban kezdtek el működni az első rehabilitációs munkacsoportok, melyek a foglalkozási rehabilitáció szakmai centrumaként szolgáltak.

##### 3.1.1. Rehabilitációs tevékenység az Állami Foglalkoztatási Szolgálaton belül

A foglalkozási rehabilitáció a munkaügyi központok alaptevékenységének szerves részeként működik, az ehhez kapcsolódó feladatokat (regisztráció, bevonás a szolgáltatásokba, közvetítés) a kirendeltségek rehabilitációs ügyintézői látják el. Az új ellátási forma, a rehabilitációs járadék 2007-es bevezetése óta a kirendeltségek rehabilitációs tevékenysége hangsúlyosabban jelenik meg, mivel az ehhez kapcsolódó jogszabály a rehabilitációs járadékban részesülő személy és a munkaügyi központ illetékes kirendeltsége között együttműködési kötelezettséget ír elő. Az együttműködés keretében az álláskereső ügyfél és a munkaügyi kirendeltség rehabilitációs megállapodást köt, melyben rögzítik a komplex rehabilitáció megvalósulása és a munkaerő-piacra történő visszakerülés érdekében szükséges, egymásra épülő tevékenységek sorozatát. Az ezzel kapcsolatos részleteket, programelemeket a rehabilitációs terv tartalmazza.

A program megvalósulását szorosan követi és támogatja a TÁMOP 1.1.1 projekt, melynek közvetlen célja a rehabilitációs járadékban részesülő fogyatékkal élő emberek, illetve a megváltozott munkaképességű személyek számára olyan foglalkozási rehabilitációs szolgáltatások biztosítása, amelyek segítik a korábbi munkahelyre való visszatérést, vagy az újbóli elhelyezkedést. A projekt keretében az álláskereső számára átképzésekben való részvételére, munkaerő-piaci szolgáltatások (munkatanácsadás, pályatanácsadás,

pszichológiai tanácsadás, mentori szolgáltatás, álláskeresési tanácsadás) és vállalkozást ösztönző támogatások igénybe vételére nyílik lehetőség, a munkaadók pedig a foglalkoztatási költségekhez kapcsolódó támogatást (bértámogatás, segítőszemélyzet alkalmazása, munkakipróbálás, utazás) igényelhetnek. A rehabilitációs munka akkor éri el célját, ha a folyamat végén a megváltozott munkaképességű álláskereső munkához jut, ennek érdekében szükséges, hogy a szolgáltatások minden érintett személy számára hozzáférhetőek legyenek. A különböző fogyatékkal élő emberek munkába állítása során azonban rendszerint olyan komplex problémák merülnek fel, melyek megoldása egyéni megközelítést, speciális támogatást igényel. Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat ezért a sikeres foglalkoztatás érdekében egyre több esetben vesz igénybe különböző civil szervezetek által működtetett munkaerő-piaci szolgáltatásokat.

### **3.1.2. A legismertebb nyílt piaci munkavállalást segítő hazai civil szolgáltatások**

Hazánkban több olyan speciális munkaerő-piaci szolgáltatás is rendelkezésre áll, mely komplex, személyre szabott módon próbál segítséget nyújtani a megváltozott munkaképességű állást kereső személyek nyílt munkaerő-piacon történő sikeres és tartós munkavállalása érdekében. A legismertebb hazai, nyílt piaci munkavállalást segítő szolgáltatások:

- Megoldás Munkáltatóknak és Megváltozott munkaképességű Munkavállalóknak (4M)
- Komplex Emberközpontú Foglalkozás-rehabilitációs és Információs Szolgáltatás (Komplex)
- Aktív Műhely Foglalkoztatási Modell (Aktív Műhely)
- Támogatott Foglalkoztatás (TF)

#### **3.1.2.1. 4M szolgáltatás**

A 4M program kiemelt célja az inaktív, de még aktív korú megváltozott munkaképességű emberek motivációjának felkeltése, önbizalmuk erősítése, majd nyílt munkaerő-piaci elhelyezkedésük segítése. Ennek eredményeként egyre többen képesek járadék helyett munkából megélni, és teljesebb életet élni. További nagyon fontos cél a társadalom szemléletének alakítása, a fogyatékkal élő emberek képességeinek és szerepének elismertetése. Lényeges elem az ellátás-függőség mérsékelése, hogy minél többen képesek legyenek a tartósan munkanélküli állapotot elkerülni, s rendelkezni azokkal az információkkal, készségekkel, melyek révén elérhetik a gyors elhelyezkedést.

A 4M program 2002-ben kísérleti jelleggel indult Zala megyében, a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium támogatásával. 4M iroda az ország számos pontján található, a szolgáltatás az alábbi településeken érhető el: Balassagyarmat, Csurgó, Eger, Érd, Győr, Kaposvár, Kapuvár, Keszthely, Lenti, Miskolc, Nagykanizsa, Nyíregyháza, Pécs, Rétság, Székesfehérvár, Szolnok, Szombathely, Veszprém, Zalaegerszeg, Zalalövő, Zalaszentgrót. A program szakmai koordinációját a Zala Megyei Munkaügyi Központ látja el.

A szolgáltatás célcsoportjába tartoznak:

- azok az aktív korú, de gazdaságilag inaktív munkavállalók, akiknek munkaképesség csökkenése legalább 50 százalékos;
- az elsődleges munkaerő-piacon működő munkáltatók;

- a foglalkozási rehabilitációban érintett partnerszervezetek.

A program erősségei közé tartozik a megváltozott munkaképességű ügyfelek magas számban történő sikeres elhelyezése, a tanácsadók elkötelezettsége és marketingszemlélete, a hálózati működésre való tudatos törekvés, valamint a munkatársak részvétele a szolgáltatás-fejlesztő munkában.

### **3.1.2.2. Komplex szolgáltatás**

A Komplex szolgáltatás végső célként a sérült emberek értelmes, önrendelkező, egyenlő esélyű, teljes körű társadalmi részvételének kialakítását tűzte ki, melynek érdekében figyelmet fordítanak arra, hogy az egyén eljusson képességeinek, képzettségének és lehetőségeinek legalább arra a szintjére, hogy alkalmas legyen a hosszantartó munkavállalásra. További nagyon fontos cél a társadalom pozitív szemléletformálása, a munkaadók befogadóbbá válásának elősegítése, a célcsoport befogadására alkalmassá válásuk elősegítése.

A Komplex szolgáltatás kialakítása a Motiváció Alapítvány nevéhez fűződik, a szolgáltatási modell jelenlegi formájának elérésére a HEFOP 2.3.2 pályázat nyújtott lehetőséget 2004-ben. A két lépcsőben lebonyolított országos telepítési programban 15 civil szervezet vett részt, melyben a hálózati koordinátor szerepet a Motiváció Alapítvány látta el. A telepítésben részt vevő szervezetek tevékenységeiket Budapesten, Alsómocsoládon, Békéscsabán, Érden, Hajdúdorogon, Kaposváron, Szegeden és Üllőn végzik.

A szolgáltatás célcsoportjába megváltozott munkaképességű és fogyatékos (látás-, hallás-, és mozgássérült, enyhe értelmi fogyatékos) emberek, valamint a munkáltatók tartoznak.

A projekt tevékenységei:

- munkaerő-piaci és foglalkozási információ nyújtása;
- munka-, pálya-, pszichológiai és álláskeresési tanácsadás;
- munkaközvetítés;
- munkáltatók számára munkajogi, egyéb tanácsadás, információnyújtás.

### **3.1.2.3. Aktív Műhely**

Az értelmi sérült és autizmussal élő személyek is képesek értékteremtő munkát végezni, minőségi termékeket előállítani, magas színvonalú szolgáltatásokat nyújtani, ennek ellenére foglalkoztatási színvonaluk alacsony. Foglalkoztatásuk növelése és munkaerő-piaci diszkriminációjuk csökkentése érdekében került kidolgozásra az Aktív Műhely Foglalkoztatási Modell. A projekt céljaként az értelmi fogyatékosok és autizmussal élők foglalkoztatásának és szakképzésének rendszerszemléletű fejlesztését, és olyan rehabilitációs, foglalkoztatási és képzési alrendszer felépítését tűzték ki, melynek eredményeként az arra alkalmas sérült emberek képesek lesznek kikerülni a nyílt munkaerő-piacra.

A modell kidolgozására 2005–2007 között került sor az Európai Unió és a Magyar Köztársaság EQUAL programjának finanszírozásában a Kézenfogva Alapítvány által, öt civil szervezettel közös partnerségben: Bárka Alapítvány – Dunaharaszti, Esőemberekért Egyesület – Tata, Fogd a Kezem Alapítvány – Pécs, Mécses Szolgáló Közösség Egyesülete – Mezőberény, Szimbiozis Alapítvány – Miskolc.

A projekt célcsoportjába az értelmi sérült és autizmussal élő munkavállalókon és a munkáltatókon túl a szakemberek is beletartoznak.

A szolgáltatási elemek célcsoportonként:



- munkavállalók számára:
  - információnyújtás és képzések: betanító és akkreditált szakképzés;
  - munkaképesség felmérés Lantegi módszerrel;
  - munkaközvetítés, munkába helyezés;
- munkáltatók számára:
  - információnyújtás, tanácsadás;
  - esélyegyenlőségi terv elkészítése;
  - munkaerő közvetítés: munkaerő kiválasztás, munkaerő és munkakör felmérés Lantegi módszerrel;
  - munkahelyi érzékenyítés a sérült munkavállaló beilleszkedése érdekében;
  - munkáltató kommunikációs, PR tevékenységének támogatása;
  - mentor hálózat: foglalkoztatási segítő bevonása a munkahelyi beilleszkedés és a munkahely megtartása érdekében;
- szakemberek számára:
  - információnyújtás;
  - szociális foglalkoztatási tanácsadás;
  - oktatási segédanyagok fejlesztése;
  - akkreditált továbbképzések: Lantegi tanfolyam, foglalkoztatás szervező szakemberképzés, munkahelyfeltáró szakemberképzés, üzleti ismeretek és kommunikáció tanfolyam, foglalkoztatási szakmai műhely, üzleti tanácsadókkal szakmai műhely.

#### **3.1.2.4. Támogatott Foglalkoztatás**

A Támogatott Foglalkoztatás olyan speciális munkaerő-piaci szolgáltatás, amely mind a sérült ügyfél, mind a munkaadó részére teljes körű segítséget nyújt a sikeres, hosszantartó foglalkoztatás érdekében. A TF célja annak elérése, hogy a fogyatékkal élő emberek egyéni szükségleteiknek megfelelően, személyre szabott segítség mellett, normál munkahelyeken, integráltan, az elvégzett munka értékének megfelelő fizetésért dolgozzanak. A TF a munkahelyi közösségbe való minél szélesebb körű integrációt szeretné elérni, de a végső cél nem csupán a munka világába való betagozás, hanem a közösségi integráció, vagyis a társadalom életében való aktív részvétel.

A TF módszer hazai viszonyokra történő adaptálását 1993-ban a Salva Vita Alapítvány valósította meg. A szolgáltatás telepítésére 2003–2005 között két lépcsőben került sor hét civil szervezet bekapcsolódásával: Miskolcon, Pécsen, Szekszárdon és Veszprémben, majd Budapesten, Győrben és Székesfehérváron. A szervezetek közötti hálózati együttműködés koordinálását a Salva Vita Alapítvány végzi.

A TF közvetlen célcsoportjába középsúlyos értelmi sérültek, tanulásban akadályozottak, autizmussal élők, részképesség zavarral élők, halmozottan sérültek (vezető fogyatékoság mentális jellegű), látássérültek, valamint a munkáltatók tartoznak. Közvetett célcsoportként jelennek meg az ügyfelek családtagjai.

A TF szervezetek az álláskeresők számára segítséget nyújtanak:

- az ügyfelek felmérésében és felkészítésében;
- a közlekedés gyakorlásában;
- személyes és családi problémák megoldásában;
- különféle hatóságokkal történő kommunikációban, ügyintézésben;

- a munkához jutás segítésében;
- a munkahelyi beilleszkedésben, a munkafolyamat elsajátításában.

A Salva Vita Alapítvány és a többi TF szervezet az eltelt 15 év alatt több száz értelmi sérült embert helyezett el a nyílt munkaerő-piacon. Sikerük oka a kidolgozott, és többszörösen kipróbált módszertan, amely biztos alapot, fogódzót ad a mindennapi munkához. A módszertan elemei mindvégig biztosítják, hogy minden álláskereső ugyanazon felkészítési és munkába helyezési folyamaton vegyen részt, és mindez előre is vetíti a munkaerő-piaci integráció hosszú távú sikerességét.

### **3.2. Hazai munkaerő-piaci szolgáltatók a gyakorlatban**

A megváltozott munkaképességű személyeknek munkaerő-piaci szolgáltatást nyújtó szervezetek elméleti megismerése nem elegendő ahhoz, hogy az autizmussal élők foglalkoztatásához szükséges speciális igényeket megtudjuk. A szolgáltatók gyakorlati tevékenységének, véleményének, meglátásainak és a felmerülő problémák megoldására tett javaslatainak megismerését két lépcsősen valósítottuk meg: egy tájékozódó telefonos kérdéssel; valamint – az átfogóbb elemzést segítő – személyes interjúzással.

#### **3.2.1. Munkaerő-piaci szolgáltatók körében végzett telefonos felmérés eredményei**

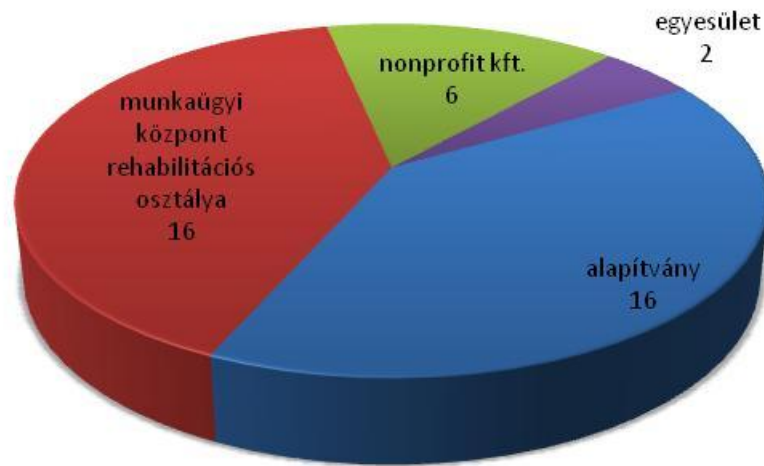
A megváltozott munkaképességűeknek szolgáltatásokat nyújtó szervezetek mélyebb megismerését célzó interjúk elkészítése érdekében előzetesen tájékozódnunk kellett arról, hogy ma Magyarországon mely szervezetek és milyen típusú szolgáltatást nyújtanak ennek a klienscsoportnak. A telefonos megkeresés mintájának meghatározása során ezért kritériumként szerepelt, hogy a mintába kerülő szervezetek folytassanak megváltozott munkaképességű személyek munkába helyezésével kapcsolatos tevékenységet. Megváltozott munkaképességűek munkaügyi kérdéseiben jártas szakértőnk által összeállított lista<sup>14</sup> szerint ilyen szolgáltatást 57 szervezet nyújt hazánkban. Operátorunk mind az 57 szervezetet felkereste telefonon. A lekérdezés célja az interjúk előkészítése, a hatékony szolgáltatások feltérképezése, valamint a személyesen felkeresendő interjúalanyok meghatározása volt, melynek érdekében a szervezet tevékenységére, célcsoportjaira, autizmussal élő személyekkel kapcsolatos tapasztalataira vonatkozó kérdéseket tettünk fel.

Az 57 szervezetből álló adatbázisból 43 esetben sikerült elérni a megfelelő személyeket, közülük hárman jelezték, hogy nem nyújtanak ügyfeleik számára munkaerő-piaci szolgáltatást. Ez azért is fordulhatott elő, mert lehetséges, hogy hivatalosan bejegyzett, vagy általuk hirdetett tevékenységük szerint végeznek ilyen feladatokat, de a gyakorlatban esetleg még nem kezdték el, vagy már felhagytak ezzel a típusú szolgáltatással. Így a kérdésekre érkezett válaszokat a szolgáltatási tevékenységet a gyakorlatban is végző, és válaszokat adó

<sup>14</sup> Szakértőnk, Móricz Rita a listát a munkatapasztalatából adódóan ismert szervezetekből kiindulva, valamint a nagyobb és ismert munkaerő-piaci szolgáltatók és autizmussal élőkkel kapcsolatos szervezetek honlapjait használva (Salva Vita Alapítvány – TF, CSMHGY, MHGY; Motiváció Alapítvány – Komplex munkaerő-piaci szolgáltatás; 4M; munkaasszisztensi program; ÉFOÉSZ; AOSZ; autizmussal élőkkel foglalkozó szervezetek, programok stb.) állította össze. A szervezetek szolgáltatásai mellett vizsgálta, hogy mely szervezetek adaptálták az egyes módszereket, azok honlapján is ellenőrizte a célcsoportokat és szolgáltatásokat. Tehát a lista a hólabda módszerhez hasonlóan állt össze internetes és egyéb forrásokból.

40 szervezetre vonatkozóan mutatjuk be. A teljes listát tekintve tehát a szervezetek 70 százalékától kaptunk információt.

## Szolgáltató szervezeti formája

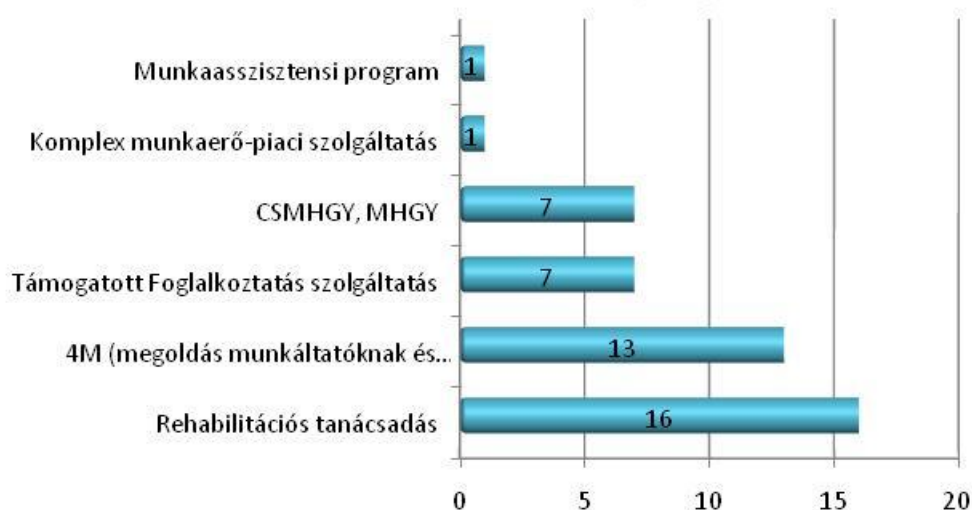


*A szolgáltatók szervezeti formáját a szervezetek teljes neve alapján határoztuk meg.*

### 1. ábra

A munkaerő-piaci szolgáltatásokat nyújtó szervezetek közül 2 egyesületi formában (5%), 6 nonprofit kft.-ként (15%), 16 pedig alapítványként (40%) segíti a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását. A fennmaradó 16 megkérdezett a munkaügyi központok rehabilitációs tevékenységéről nyújtott nekünk rövid tájékoztatást.

## Szervezetek tevékenységei



*Kérdés: Az Önök szervezete milyen jellegű tevékenységeket végez? (nyitott kérdés)  
(Az értékek az esetek számát mutatják.)*

### 2. ábra

A telefonon elért szervezetek tevékenységeik jellegét is megkérdeztük nyitott kérdés formájában, így fordulhatott elő, hogy a válaszadó több dolgot is említett.<sup>15</sup> A 16 munkaügyi központ estében a rehabilitációs tanácsadás jelentette a fő tevékenységet. A civil szolgáltatók többsége (13 szervezet) 4M szolgáltatást nyújt, 7 szervezet foglalkozik Támogatott Foglalkoztatással, illetve szintén 7 működteti a Munkahelyi Gyakorlat (MHGY) program<sup>16</sup> valamelyik változatát. Két, utóbb említett modell esetében előfordult, hogy mindkettőt, tehát a TF és MHGY programot is alkalmazta a szervezet, vagy csak az egyiket. Néhány szervezetnél az egyes szolgáltatástípusok közül egyszerre több is előfordult, így ők szélesebb körű munkaerő-piaci szolgáltatás nyújtására is képesek. Egy-egy esetben értük el a komplex szolgáltatás, illetve a munkaasszisztensi program képviselőjét.

A munkaügyi központok rehabilitációs osztályát leszámítva, a szervezetek jellemzően a munkaerő-piaci szolgáltatásokon túl egyéb szociális tevékenységeket is végeznek, például támogató szolgálatot tartanak fenn, lakóotthoni, átmeneti otthoni ellátást, szociális nappali ellátást biztosítanak.

### Interjúalanyok beosztása



*Kérdés: Kérem, mondja meg, mi az Ön beosztása a szervezetnél?  
(Az értékek az esetek számát mutatják.)*

### 3. ábra

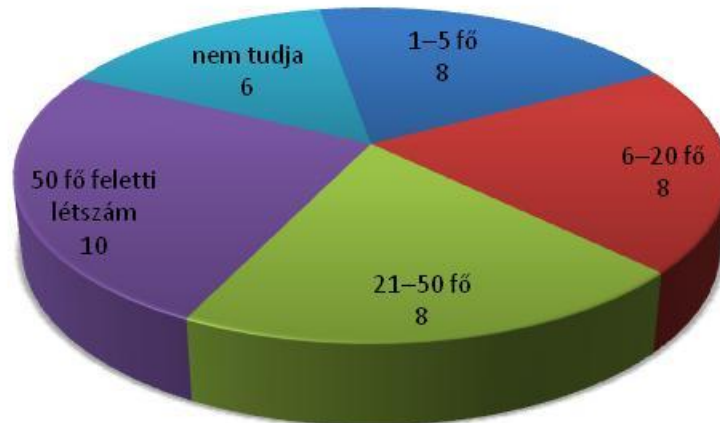
A hívás alkalmával a megváltozott munkaképességű személyek munkaerő-piaci elhelyezésének ügyében a szervezetnél leginkább illetékes személyt kértük a telefonhoz. Így a kérdésekre 11 esetben (27,5 %) 4M tanácsadó, 6 alkalommal (12,5 %) rehabilitációs

<sup>15</sup> Ezzel a kérdéssel kettős célja volt a kutatóknak, először is le kívánták ellenőrizni, hogy a mintába került szervezet valóban nyújt-e munkaerő-piaci szolgáltatást megváltozott munkaképességű személyek részére, és milyen típusú ez a szolgáltatás; másodsorban a szervezetek több lábon állásáról is tájékozódni kellett. A válaszok közé így kerülhettek be a munkaerő-piaci szolgáltatásokat kiegészítő, és más tevékenységek is.

<sup>16</sup> A gyakorlat során az értelmileg akadályozott tanulók az iskolai foglalkozások mellett, az oktatásba beépítve, heti egy alkalommal különböző munkahelyekre járnak dolgozni. A kétfős munkacsoportokat egy-egy segítő kíséri. Az MHGY modellprogramot 1996-ban dolgozta ki a Salva Vita Alapítvány. A programot Budapesten hét készségfejlesztő speciális szakiskola vezette be. Országos telepítése 2002-ben kezdődött. Az MHGY programot jelenleg összesen 17 iskola működteti, melynek egy továbbfejlesztett változata a Csoportos Munkahelyi Gyakorlat (CSMHGY) program.

szakember és 5 esetben (15 %) TF programvezető válaszolt, a fennmaradó 18 személy – mely a megkérdezettek 45 százalékát teszi ki – egyéb beosztásban (például regionális koordinátorként, munkaerő-piaci tanácsadóként) dolgozik.

### Alkalmazottak száma a teljes szervezetben

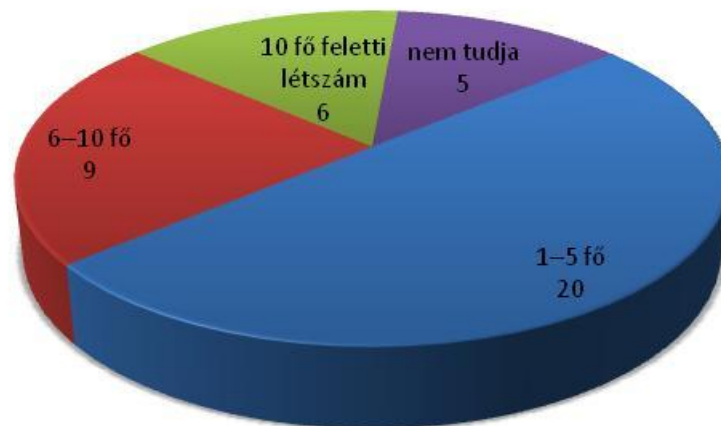


*Kérdés: Az Ön szervezeténél hányan dolgoznak összesen?  
(Az értékek az esetek számát mutatják.)*

#### 4. ábra

A munkaerő-piaci szolgáltatást végző szervezetek nagyságát is szeretnénk volna meghatározni valamilyen módon. A telefonos kérdezési módszerhez igazodva úgy gondoltuk, hogy a megkérdezett személyek a szervezetüknél foglalkoztatottak számát tudják a legmegbízhatóbban, és leggyorsabban megadni telefonos szituációban, ezért választottuk az egész szervezet által foglalkoztatottak számát a szervezet méretére vonatkozó mutatószám gyanánt. Hat személy így sem tudott erre a kérdésre válaszolni. Az alkalmazottak számát tekintve egyenletes eloszlás tapasztalható a szervezetek között, 8-8 esetben talákoztunk 1-5 főt, 6-20 főt, valamint 21-50 főt foglalkoztató létszámmal, és 10 alkalommal 50 fő feletti létszámmal.

## Alkalmazottak száma a munkaerő-piaci szolgáltatásban



*Kérdés: Hány fő foglalkozik a megváltozott munkaképességű személyek nyílt munkaerőpiaci elhelyezésével? (Az értékek az esetek számát mutatják.)*

### 5. ábra

A munkaerő-piaci szolgáltatásban dolgozó szakember-létszám a legtöbb esetben eltért a teljes foglalkoztatottakétól. Ebből is látható, hogy általában egy szervezet többféle tevékenységgel is foglalkozik. Mindössze 7 (2 TF; 5 4M) olyan szervezetet sikerült megkérdeznünk, ahol az „egy lábón állás” esete áll fenn, vagyis a munkaerő-piaci szolgáltatás az egyetlen profil.

## Szolgáltatói klienscsoportok



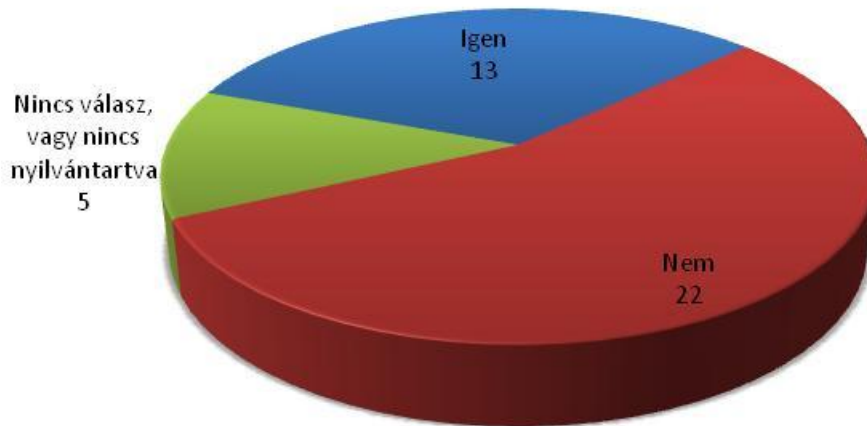
*Kérdés: Kérem, sorolja fel, hogy az Önök szervezete milyen célcsoportokkal foglalkozik? (több válasz is lehetséges volt, az értékek az esetek számát mutatják.)*

### 6. ábra

A munkaerő-piaci szolgáltatók célcsoportonként is különbözőek lehetnek, attól függően, hogy a megváltozott munkaképességűek mely csoportjára, vagy csoportjaira specializálódtak. A megkérdezettek ügyfélkörébe tartozó klienscsoportok közül az értelmileg, illetve tanulásban akadályozottak csoportja jelent meg legtöbb szervezetnél (25), az autizmussal élőket 23

esetben említették, 22-22 esetben nyújtanak szolgáltatást hallássérültek, látássérültek illetve mozgássérült személyek számára, 19 szervezet beszéd fogyatékossgal élő személyeket is megnevezte, mint klienscsoport. Egyéb – általában megélhetési nehézségeik miatt – szociálisan hátrányos helyzetű személyeknek 26 szervezet nyújt munkaerő-piaci szolgáltatásokat.

### Szolgáltatás nyújtása autizmussal élő személyeknek

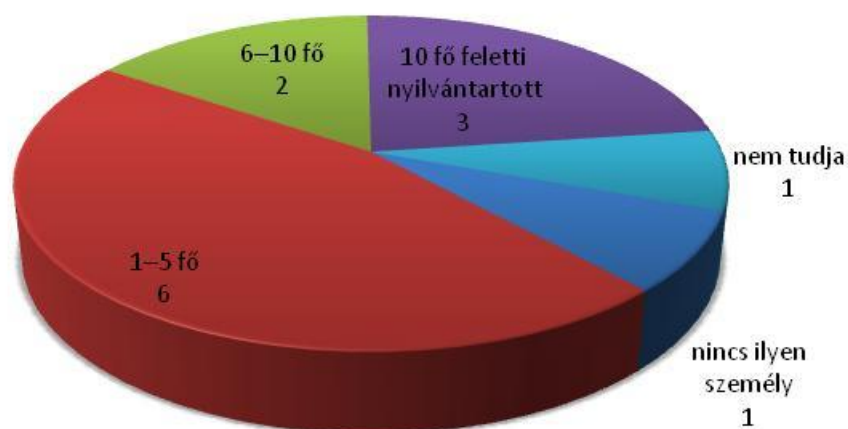


*Kérdés: Nyújtanak-e jelenleg nyílt munkaerő-piaci szolgáltatást autizmussal élők számára? (Az értékek az esetek számát mutatják.)*

#### 7. ábra

Arra a kérdésre, hogy autizmussal élők számára mely szervezetek nyújtanak ténylegesen munkaerő-piaci szolgáltatást – annak ellenére, hogy 23 szervezet célcsoportjaként meghatározta az autizmussal élőket – mindössze 13 szervezettől érkezett pozitív válasz, 22 válaszadó nem foglalkozik ilyen ügyfelekkel, 5 megkérdezett esetben pedig nem érkezett válasz vagy nem rendelkeznek külön erre vonatkozó nyilvántartással.

## Autizmussal élő kliensek száma

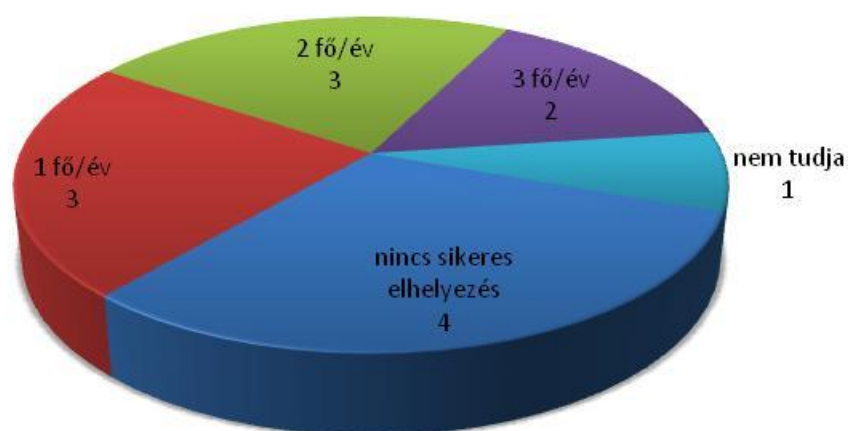


*Kérdés: Hány autizmussal élő kliens van (akinek munkaerő-piaci szolgáltatást nyújtanak) az Önök nyilvántartása szerint? (Az értékek az esetek számát mutatják.)*

### 8. ábra

Az autizmussal élő kliensekkel ténylegesen is foglalkozó szervezetektől az ilyen hátránnyal élő személyek nyilvántartásban szereplő létszámáról érdeklődtünk. A telefonon keresztül érkezett válaszok szerint 6 szervezetnél 1–5 kliens, 2 esetben 6–10 személy, és 3 esetben 10 főnél is több került be a nyilvántartásukba, vagyis a kérdezés idején a szolgáltatás valamely szakaszában voltak, illetve passzív nyilvántartottak. A 2. számú táblázat adataival összevetve – mely a személyes interjúkban elhangzott pontos adatokat tartalmazza – valószínűsítjük, hogy a telefonos kérdezés során a válaszadók jellemzően a szervezetnél eddig megjelent autizmussal élő személyek számát említették ennél a kérdésnél.

## Sikeres elhelyezések száma évente



*Kérdés: Hány autizmussal élő személyt helyeznek el egy évben a munkaerő-piacon? (Az értékek az esetek számát mutatják.)*

### 9. ábra



Az autizmussal élőkkel kapcsolatban tapasztalattal rendelkező 13 szervezet közül négyen jelezték, hogy nem tudnak beszámolni autizmussal élő ügyfeleikkel kapcsolatban sikeres elhelyezésről, tehát az autizmus-tapasztalattal rendelkező szervezetek 30,8 százaléka találkozott ugyan már autizmussal élő ügyféllel, számára hatékony segítséget azonban nem tudott nyújtani. A fennmaradó – autizmussal élő személyek munkaerő-piacra történő sikeres elhelyezésében tapasztalattal rendelkező – hét válaszadó az összes megkérdezett munkaerő-piaci szolgáltató 17,5 százalékát teszi ki.

A szolgáltatók hatékonyságára vonatkozó kérdésünket követően kértük a személyes kapcsolat felvételének a lehetőségét, mely során nyitottságot tapasztaltunk a civil szervezetek többsége részéről, így az interjúkra is megfelelő létszámban vállalkoztak.

### 3.2.2. Munkaerő-piaci szolgáltatókkal készített interjúk eredményei

A kutatás során tíz munkaerő-piaci szolgáltatást nyújtó – ebből 9 civil – szervezettel készült interjú. Az interjúalanyok kiválasztása során fontos szempont volt, hogy minden olyan szolgáltatási modell képviselve legyen, melyben megváltozott munkaképességű célcsoport számára nyújtanak segítséget. Az interjúkérdések összeállítását a telefonos felmérés eredményein túl a Salva Vita Alapítvánnyal történt tájékoztató beszélgetés, valamint tájékoztató kiadványokban, szakirodalmakban található információk segítették.

A megkérdezettek megoszlása szolgáltatási modellek szerint:

- állami rehabilitációs szolgáltatás: 1 db;
- 4M: 1 db;
- Komplex: 1 db;
- Aktív Műhely: 1 db;<sup>17</sup>
- TF: 6 db.

A megkérdezett hat Támogatott Foglalkoztatás szolgáltatást nyújtó szervezet a TF mellett párhuzamosan más munkaerő-piaci szolgáltatást is működtet (4M: 1 db, Aktív Műhely: 2 db, tranzit<sup>18</sup>: 1 db), valamint egyikük autizmussal élő majorságot<sup>19</sup> is üzemeltet.

<sup>17</sup> Az Aktív Műhely program kapcsán interjúzott szervezet nem végez munkaerő-piaci szolgáltatással kapcsolatos tevékenységet, de e modellprogram magyarországi bevezetését és terjesztését ők végezték, ezért tapasztalataikat általánosságban fontosnak ítéltük.

<sup>18</sup> A tranzitfoglalkoztatási programok (rövidebb elnevezésükön a tranzitok) olyan komplex, több komponensből álló programok, amelyek az alacsony képzettséggel – középfokú végzettség nélkül, vagy elértéktelenedett középfokú végzettséggel – rendelkező munkanélküliek tartós munkaerő-piaci (re)integrációját tűzik ki célul. Minden esetben tartalmaznak egy felzárkóztatással előkészített, iskolarendszeren kívüli, szakképesítéshez vezető képzést, támogatott foglalkoztatást, valamint a megcélzott réteg igényeihez igazodó segítő tevékenységeket, például mentális és pszichoszociális problémák kezelését, szociális munkás törődő, konfliktuskezelő tevékenységét, az elhelyezkedésben való segítséget. A program vezetői a résztvevők sorsát a programból való kikerülést követően legalább fél évig követik, s szükség esetén ebben az időben is segítséget nyújtanak számukra. A programokat alapítványok és egyesületek működtetik, időtartamuk az utógondozással együtt 21–23 hónap. A tranzitok nyugat-európai minták alapján adaptált konstrukciók, amelyek nagyfokú változatosságot mutatnak. A tranzit egyik, a hivatalos dokumentumokban explicite ki nem mondott célja az iskolarendszer diszfunkcionális működésének (nagyfokú lemorzsolódás, a munkaerő-piacon alacsonyan értékelt képességek és képzettségek) korrigálása. (Györgyi Zoltán – Mártonfi György: Hátrányos helyzetű rétegek visszavezetése a munkaerő-piacra <http://www.sulinet.hu/tart/ncikk/fb/0/10228/munkaeropiac.html>)

<sup>19</sup> *Autizmussal élő majorság*: Olyan ellátási formát biztosít fogyatékkal élő személyek számára, ahol az ellátottak 50 százaléka, vagy az ellátottak közül legalább 10 fő autizmussal élő személy, szociális (lakóotthon és/vagy nappali) ellátást biztosít; rendelkezik legalább 200 m<sup>2</sup> megművelhető földterülettel; a meglévő földterületen mérhető termelő tevékenységet folytat; és manufaktúra jellegű tevékenységet biztosít a mezőgazdasági tevékenység kiegészítésére. ([http://www.majorhalo.hu/images/mh\\_strat\\_20090530](http://www.majorhalo.hu/images/mh_strat_20090530))

Megkérdezettek területi megoszlása:

- Budapest: 3 db;
- Győr: 1 db;
- Miskolc: 1 db;
- Nagykanizsa: 1 db;
- Pécs: 1 db;
- Szekszárd: 1 db;
- Székesfehérvár: 1 db;
- Veszprém: 1 db.

### **3.2.2.1. A szervezetek autizmussal élőkkel kapcsolatos tapasztalatai**

Két szervezetnek (állami, 4M) eddig nem volt tapasztalata autizmussal élőkkel kapcsolatban. Egy megkérdezett (Aktív Műhely) munkába állítást nem végez – a modellel kapcsolatos módszertani központi feladatokat látja el –, de partnerei között található olyan szervezetek, akik jelentős tapasztalattal rendelkeznek az autizmussal élők munkába helyezésével kapcsolatban. Egy szervezet (Komplex) már találkozott ugyan autizmussal élő ügyfelekkel, de tapasztalata nem számottevő ezen a téren. Az autizmussal élő, munkát kereső kliensek a megkérdezettek közül jellemzően a TF szolgáltatóknál jelennek meg ügyfélként.

## 3. táblázat

## Autizmussal élő ügyfelek száma és elhelyezésük sikeressége – a TF szolgáltatást nyújtó szervezeteken belül

Szervezet	TF szolgáltatás kezdete	A szervezetnél megjelent autizmussal élő személyek száma	TF programba bevontak száma	Elhelyezés sikeressége a nyílt munkaerő-piacon	Megjegyzés
Életet Segítő Alapítvány (Veszprém)	2003	1 fő	1 fő	0 fő	Több munkahelyen is próbálkoztak, de egyik helyen sem tudták elhelyezni.
Szent Ciril és Method Alapítvány (Győr)	2005	3 fő	3 fő	1 fő	1 fő képzésben, 1 fő munkaerő-piacon, 1 fő sikertelen
Szimbiózis Alapítvány (Miskolc)	2004	11 fő	1 fő	0 fő	Az alapítványnál megjelent 11 fő mindegyike dolgozik valamilyen formában, de nem a nyílt munkaerő-piacon.
Esélyegyenlőség Alapítvány (Székesfehérvár)	2003	10 fő	3 fő	3 fő	
Kék Madár Alapítvány (Szekszárd)	2002	4-5 fő	1 fő	0 fő	A programba bevont személy jelenleg felkészítés alatt áll, munkapróbáig még nem jutottak el vele.
Fogd a Kezem Alapítvány (Pécs)	2003	5 fő	3 fő	1 fő	1 fő nyílt munkaerő-piacon, 2 fő intézményi foglalkoztatásban vesz részt, 2 fő pedig felkészítés alatt áll.

### 3.2.2.2. Munkavállaláshoz kapcsolódó motivációk

A szervezetek az autizmussal élők oldaláról változó motivációkkal találkoztak. Beszámoltak olyan személyről, akit semmi nem motivált a munkavállalásra, másnak fontos volt, hogy a munkavégzés által felnőttnek érezheti magát, és olyan személy is akadt, aki hobbijának való hódolás vagy kedvenc tárgyának megszerzési lehetősége miatt szeretett volna dolgozni.

A szülők részéről a család tehermentesítésén túl gyermekeik képességeinek szinten tartása, a hasznos elfoglaltság lehetősége jelentek meg ösztönzésképp.

Munkáltatói oldalról a rehabilitációs hozzájárulás alóli mentesség, a pénzügyi támogatások igénybevétele, valamint a megbízható, lelkiismeretes munkaerőhöz jutás lehetősége került említésre. Ezen túl a munkáltatók általában előnyként értékelik, hogy az autizmussal élő alkalmazott nem érzi a pénz értékét, nem érdekli mennyit keres, fizetésének mértékétől függetlenül lelkiismeretesen dolgozik, ez a hozzáállás pedig a többi kolléga munkamoráljára is jó hatással van. A szervezetek beszámoltak olyan munkáltatókról is, akik társadalmi érzékenységük, befogadó szemléletük miatt voltak nyitottak autizmussal élő személy alkalmazására.

### 3.2.2.3. Igények, elvárások

A szervezetek azt tapasztalták, hogy az autizmussal élők igényeiket, elvárásaikat általában nem tudják megfogalmazni, ugyanakkor egyértelmű, hogy nagyon fontos számukra a kiszámíthatóság, a biztonságos, strukturált környezet, a változások előre jelzése, és a kommunikációs akadálymentesítés.

*„Nem ők fogalmazzák meg az elvárást. Verbálisan, frontálisan nem tudják elmondani. Amiben jól érzik magukat. Hogyha a munka kilenckor kezdődik és egy órakor ér véget, akkor az pont kilenckor kezdődik és egy órakor ő feláll, otthagyja és elmegy. Ezeket a feltételeket tudjuk számukra biztosítani: legyen kiszámítható, legyen egy kommunikációs segítségnyújtás, legyen odairva, hogy kitől kérhetek segítséget a munkahelyen belül, ki az a segítő személy egy cégen belül, aki kérdésre tud válaszolni. Nem az, hogy majd aki arra jár. Nem fogja megkérdezni. Ezeket a konkrét segítségnyújtási folyamatokat leírva tudja megteremteni számára azt a biztonsági segítségnyújtási formát, ami kompenzálja az autizmusát, amivel ő együtt tud élni.” (S04)*

A szolgáltatók beszámolója szerint a munkáltatók autizmussal élő alkalmazottaikkal szemben konvencionális viselkedést, kulturált megjelenést és a munkafeladatok megfelelő minőségben történő elvégzését támasztották fő elvárásaként.

### 3.2.2.4. Problémák és megoldási módok – a szervezetek szerepe a problémakezelésben

A szervezetek a munkavállalók kapcsán általában az autizmusból eredő szociális-kommunikációs nehézségekkel kapcsolatos, valamint a rugalmatlan viselkedésből eredő problémákról számoltak be. Erre néhány, az interjúk során említett példa:

- Nehezen kezeli, ha idegen emberek jelennek meg a munkahelyen.
- Nem köszön.

- Zavarban van, ha beszélnie kell.
- Nem tudja elfogadni, hogy csak akkor mehet pihenni, amikor azt számára előírták.
- Nem tudja kezelni a váratlan helyzeteket.
- Ha nem a megszokott módon történnek a dolgok ideges lesz tőle.
- Nagyon kategorikus, a szabályoktól kicsit sem lehet eltérni. A többi kollégának sem.
- Nem bírja a folyamatos terhelést, hullámzó a teljesítménye.
- Nem lehet elengedni őket, nagyon kötődnek ahhoz a személyhez, aki foglalkozik velük.

*„Egy szalagmunkára szeretnénk volna (alkalmazni), mert a monotónia tűrése elég jó. De ő nem tudta elfogadni azt, hogy akkor van pihenő, amikor számára előírják. Tehát amikor ő úgy érzi, hogy fáradt, vagy úgy érzi, hogy neki WC-re kell menni, akkor menni kell. Vagy úgy érzi, hogy éhes, akkor neki enni kell. Ez volt a szalagmunkánál a probléma... Amíg a kísérő ott volt, rendben volt. A kísérő munkaritmusát követte is. Ha a kísérő ment WC-re, ő is akkor ment. Támaszkodott rá. De ahogy a kísérő nem volt, elkezdett a saját ritmusában (dolgozni), nem volt kihez alkalmazkodnia. Akkor már nem tudta elviselni, hogy egy csöngőre, vagy ha megáll a gép, akkor mehet ki... Utána szeretnénk volna ilyen mosodai munkába befogni, ami látványosabb. Ott meg sajnós a váratlan helyzeteket nem tudta felmérni és nagyon kategorikus volt. Ha már valami nem úgy történt, vagy nem annyi ruha volt, nem oda kellett tenni, azért már ő ideges volt, problémái voltak. Még próbáltunk egy irattározási feladatot, mert nagyon szereti a rendet, nagyon szeret pakolgatni. Írni-olvasni is tud. Egy könyvtári rendszerben könyveket, iratokat rendezni évszámok alapján. Ott meg a kommunikációval voltak problémák, mert ott megjelentek idegen emberek is.” (S01)*

A szervezetek nehézségként jelölték meg, hogy az autizmussal élő emberek nem csak az átlagpopulációtól térnek el jelentősen, hanem egymáshoz képest is nagyon változatosak, mindegyikük más és más, ez pedig megnehezíti a velük való foglalkozást.

A munkáltatóknál felmerülő problémák között kiemelt helyen szerepelt, hogy nem rendelkeznek kellő információval az autizmusról, jellemzően az értelmi sérültekkel azonosítják őket, és ennek megfelelően viszonyulnak hozzájuk.

*„Nagyon sok téves attitűd van a munkáltatókban. Nem mindig tesznek különbséget autizmussal élők és értelmi sérültek között, nem differenciálnak. Amíg lehet, hogy egy enyhe értelmi sérült emberre egy ad hoc feladatot még valamilyen szinten rá lehet bízni, addig ezt egy autizmussal élő személlyel nem lehet megcsinálni. Ahogy egy munkaszüneti napra is úgy fel kell készíteni, hogy érzékelje azt, hogy ez a napi rutinjától miért tér el és ez nem veszélyes rá nézve. Erre jó, hogyha felkészítjük őket.” (S08)*

A munkáltatók az ismeretek hiánya miatt nem értik meg a felmerülő viselkedésproblémákat, azoktól megijednek, félnek, aminek következtében bizalmatlanok, nem nyitottak az autizmussal élők fogadására.

„Azokról nagyon keveset tudnak. Ez a leginkább ismeretlen terület számukra. Talán a legmegdöbbentőbb is, amikor egy autizmussal élő a váratlan helyzetben úgy viselkedik, ami nem konvencionális. Egy viselkedési problémát nem ért meg, megijed tőle. Ez még mindig olyan terület, amiről kevés szó esik, a legkevesebbet tudnak az emberek... Ha az autizmussal élő személyekkel szeretnénk egy komolyabb társadalmi integrációt elérni, akkor mindenképpen szükséges lenne több ismeretet nyújtani, szakfilmeket vagy akár élethelyzeteket bemutatni, akár újságokban, tv-ben.” (S01)

A munkahelyen történő elhelyezés sokban függ a munkahelyi vezető hozzáállásán, empátiáján. Amennyiben sikerül elhelyezni az autizmussal élő ügyfelet előfordul, hogy a betanítás során nincs gond, később azonban, amikor már egyedül kell dolgoznia, a munkáltató nem tudja kezelni, kontrollálni a felmerülő viselkedésproblémákat. A konfliktusokat sok esetben nem, vagy túl későn jelzik a szervezet felé, ami a munkaviszony megszűnéséhez vezet.

„Az a tapasztalat, hogy ha valami gond van, akkor ritkán sikerül jól elsimítani náluk. Általában az a gond, hogy későn szólnak, amikor már nagyobb baj van. Nem akkor, amikor az első jel van, hogy probléma van. Se a munkáltató, se az ügyfél nem szól, csak akkor, mikor már elküldték. Az ügyfelet is hívjuk, meg a munkáltatót is, hogy érzi magát. Semmi gond nincs – aztán mégiscsak egyszer elküldi. Ebben nekünk is hibánk van, az utánkötésre jobban rá kellene mennünk, a munkáltatót többször hívni.” (S03)

„Úgy nézett ki, hogy jól elvan a (hipermarketben), nincsen semmi gond. Állandóan tartottuk velük a kapcsolatot. Bent voltam a HR-esnél, beszéltem vele, bemutatkoztam, hogy mi fogjuk folytatni a TF-et és szeretném, ha mindenféle jelzést én kaphatnék meg, együttműködni, ha gond van, nem megy ez a munkakör, természetesen segíték egy másikat kitalálni, betanítani, ott leszünk. Ezt nagyon megköszönte a főnök. Természetes. Ez volt hétfőn. Szerdán hallom a hírt, hogy felmondtak. A szülőknek sem szóltak, nekünk sem. Csak kitették (a fiatalembert) olyan felkiáltással, hogy balesetveszélyt okoz, meg az autók között mászkál. Érdeklődő, jó beszélőkéje van, tényleg nagyon kell rá figyelni. De azért esett rosszul, mert pont ott voltam, kértem, mindent megbeszéltünk. Még azt is mondtam, hogy ha gond van vele, keresünk mást, betanítjuk, kísérjük. És a hátunk mögött. (A fiatalembert) nagyon összeomlott, a szülők is. Hihetetlen munkába került, mire az egész családot felhoztuk... Ez volt az első munkahelye. Boldog volt. Most már majdnem fehér a haja. Öregszik egy nap alatt. Most már egy kicsikét feljött.” (S06)

Előfordul, hogy megkérdezés nélkül bíznak rá az ügyfélre olyan többletfeladatokat, amit ő már nem képes elvégezni.

„A munkáltatóval az a gond, hogy próbálnak újabb feladatokat is rájuk bízni, amiről az elején nem volt szó. Legutóbbi eset: kertészeti segédmunka. Arról volt szó, hogy dolgozik a telephelyen, dísznövényeket ültet, kapál. A munkáltató kitalálta, hogy szeretné, ha házhoz is kimenne, nyírná a fűvet. Erre nem alkalmas.

*Ennek okán elbocsátotta. Nem is ezt beszéltük meg az elején. Arról volt szó, hogy bent terephelyen dolgozik. Ha megkérdezi tőlem, hogy dolgozhat-e kint egy családi háznál, oda talál-e, le tudja nyírni a fűvet? – akkor azt mondom, hogy nem. De nem kérdezte meg. Mondta, hogy nem tudja tovább vállalni.” (S03)*

A munkahely kihasználhatja (túlterhelés, támogatások lejárta után elbocsátás), a kollégák bánthatják, gúnyolhatják az autizmussal élő embert. Még a befogadó munkahelyeken is gondot jelent a hosszú távú megmaradás.

*„Külön gond van velük. Nem tudnak mit kezdeni autizmussal élő személyekkel. Azt láttam, hogy a (fiatal hölgynek) mondják, hogy aranyos, de ügyes, de egy idő után elkezd idegesíteni, amikor már megszokták. Hosszú távon nagyon ritka, hogy tolerálják őket. Nagyon féltem az autizmussal élő személyeket.” (S06)*

*„Őket jobban kell képviselni, jobban oda kell melléjük állni. Ők nem annyira aranyosak, ők az a befelé forduló, vagy akadékoskodó típus. Egy idő után elviselhetetlenek, de ő nem érti azt, hogy mi a probléma, hogy elkésik, amikor rá vár egy autónyi ember. Vagy ha elmegyünk kirándulni rá kell várni a vonatnál. Ő ezeket az apróbb jeleket nem veszi észre.” (S03)*

Mindezen problémák miatt a személyes segítségre kiemelt figyelmet kellene fordítani.

Azokban az esetekben, melyeknél a munkáltató megfelelő időben fordul segítségért a szervezethez a felmerült munkahelyi konfliktus megoldása érdekében, hatékonyan kezelhető a probléma. A TF szolgáltató ekkor segítheti a munkáltatót, aki szívesen veszi azt, hogy a szolgáltató tehermentesíti őt a munkavállalóval kapcsolatos konfliktusok kezelésben. Ugyanakkor többen is vannak, akik nem jelzik a problémákat, egyszerűen elbocsátják a munkavállalót. Az intenzív utókövetés segíti a két fél közötti konfliktusok kezelését.

*„(A munkáltató) inkább olyat vesz fel, aki ebben a programban bent van és tudja, hogy mögötte van ez a szervezet. Ha kell, akkor segít. Azt nagyon lehet látni, hogy a munkáltató önmagától nem fogja megkeresni a sérültet. Az alapítványra azért van szükség, mert az mankó is nekik. Tudja, OK felveszem, de rád fogok telefonálni, ha nem megy. Vagy meg fogom kérdezni, hogy mit csináljak, ha ez van. Mankónak számít az alapítvány, megkereshető, megkérdezhető. Így teljesíti ezt a fajta (foglalkoztatási) kötelezettségét is, miközben nincs magára hagyva.” (S01)*

*„(A munkáltatók) megspórolnak ezzel egy munkaerőt azáltal, hogy kimegy egy kolléga és a kezdetek kezdetén betanítja az új munkaerőt és csak akkor hagyja ott, amikor ő önállóan már a teljes munkafolyamatot képes ellátni. Nagyon sok esetben hálásak azért, hogyha valamilyen probléma van, akkor valóban kimegyünk és mediáljuk a problémamegoldást.” (S09)*

A szülői támogatás hiánya, az irreális szülői elvárások megnehezítik a családdal történő együttműködést, ez pedig hatással van az ügyfél elhelyezésének sikerességére. A szülők anyagilag is ellenérdekeltek lehetnek az autizmussal élő személy munkahelyi elhelyezésében, az ápolási díjtól, segélyektől történő elesés komoly problémaként jelentkezhet egy-egy család esetében.

*„Azok a fiatalok, akik munkába állnak, onnan kezdve nem kapja az anya az ápolási segélyt. Itt komoly anyagi kiesése van a családnak. Nagyon gyakran a szülő az, aki nem engedi. Ez motiváló erővel bír. Néha lelki visszaesés is tapasztalható, hogy onnantól kezdve úgy érzi, hogy önállóvá vált a gyerek, ő háttérbe szorul, neki ez lelki terhet jelent. Mert egész idáig az életének a központja volt a gyerek: ápolta, gondozta; sérült, én vagyok a mindene; sérült, én tartom fenn az életét. Mikor kilép, akkor az ő saját munkája, fontossága kérdőjeleződik meg. Nagyon gyakran azért tartja vissza otthon a fiát, hogy én vagyok a fontos, én tudlak csak ellátni, gondozni. És nem engedi el.” (S01)*

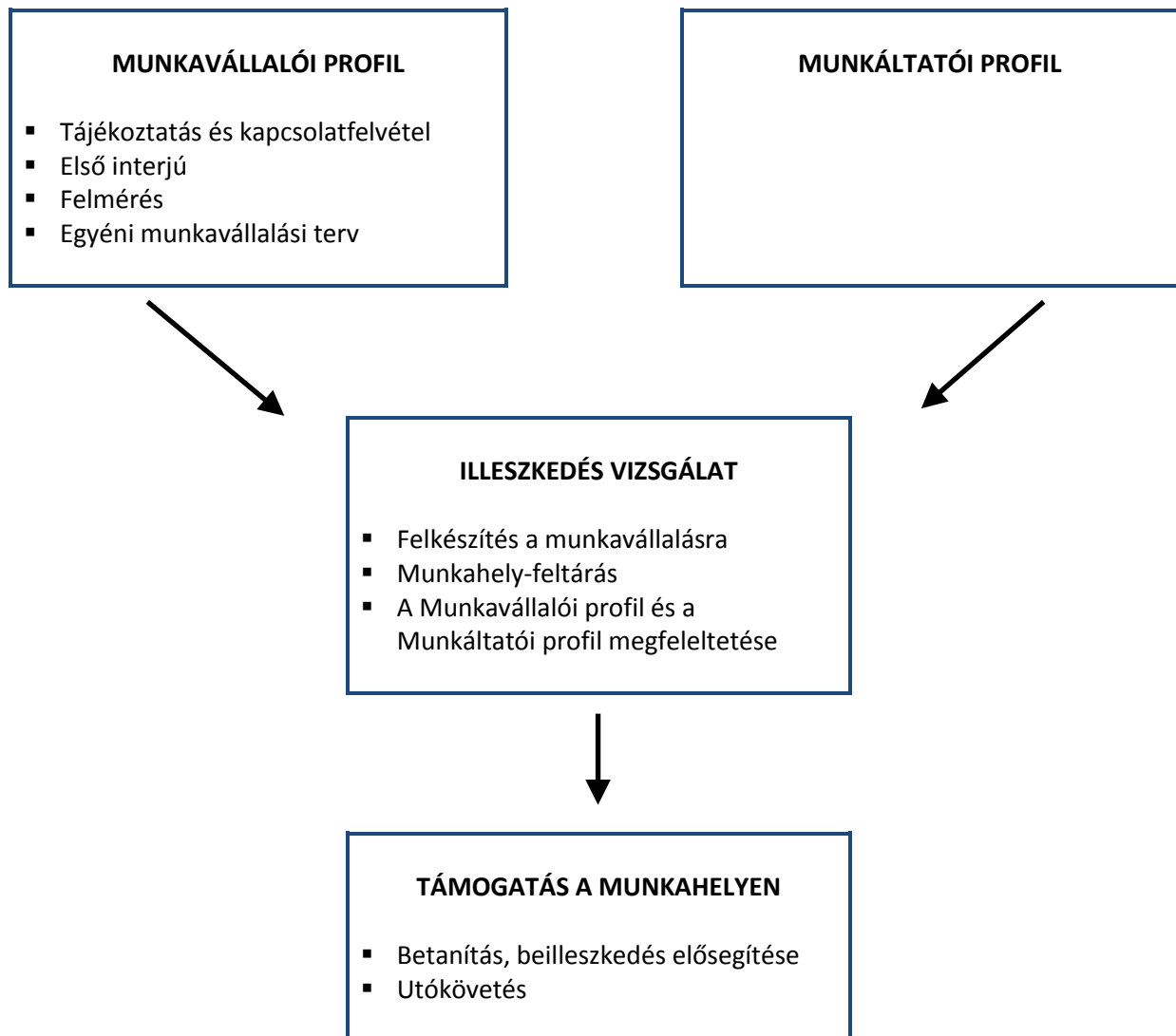
*„Volt olyan kliensünk, család, ahol dolgozott, ahol munkahelyre el volt helyezve a kliens. Két hónap múlva megjelent a munkahelyen az állástalan apuka, hogy dobják ki a fiacskáját és ő akar dolgozni. Mert, hogy veszi ki magát az, hogy az ő gyereke dolgozik, fogyatékosként pénzt keres, ő meg nem. Ez a hétköznapi nagy harc. Vagy az anyuka ápolási díjon van, ebből él a család. Mondjuk: találtunk neki egy munkát 6 órában. Az nem jó. 4 óránál többet nem dolgozhat, mert elveszíti az ápolási díjat. Nagyon sok család ellenérdekelt abban, hogy dolgozzon a kliens.” (S04)*

### **3.2.2.5. A munkavállalást akadályozó tényezők és ehhez kapcsolódó megoldási javaslatok a TF szolgáltatási folyamat lépéseiként**

A megváltozott munkaképességű munkavállalóknak segítő szolgáltatók közül a tapasztalatok szerint a Támogatott Foglalkoztatást biztosító szervezeteknek van a legnagyobb jártassága, tehát ez a modell érzékenyíthető legkisebb ráfordítással ahhoz, hogy az autizmussal élő személyek számukra specializált szolgáltatást vehessenek igénybe. Az alábbiakban a TF szolgáltatás egyes lépései mentén vizsgáljuk az autizmussal élők munkavállalásának buktatóit, és ezek kiküszöbölésének lehetőségeit.



### A TF szolgáltatás folyamata<sup>20</sup>



10. ábra

#### ***Munkavállalói profil***

„A Munkavállalói profil az adott álláskereső aktuális munkavállalással kapcsolatos helyzetének pillanatképe. Tartalmazza a jelentkező foglalkoztatás szempontjából releváns jellemzőit, eddigi tapasztalatait, preferenciáit, a munkavállalást befolyásoló tényezőket. Szakaszai a következők:

1. Tájékoztatás és kapcsolatfelvétel.
2. Első interjú.
3. Felmérés.
4. Egyéni munkavállalási terv elkészítése.”<sup>21</sup>

<sup>20</sup> Támogatott Foglalkoztatás Szolgáltatás Módszertani Kézikönyv (Bp., 2007. Salva Vita Alapítvány-Fekete Sas Kiadó 31. old.) alapján (továbbiakban: TF Kézikönyv)

<sup>21</sup> TF Kézikönyv, 32. old.

A megkérdezett, TF szolgáltatást nyújtó szervezetek eddigi tapasztalataiból adódóan általában jól felismerik az autizmusból fakadó jellegzetes problémákat, ugyanakkor a megfelelő minőségű szolgáltatásnyújtáshoz, hatékony problémakezeléshez elengedhetetlen, hogy a szolgáltatók ne kizárólag saját tapasztalataikra támaszkodjanak, hanem alapos autizmus szakmai ismeretekkel is rendelkezzenek. Ennek hiányában már a felmérés során olyan lényeges, autizmus-specifikus szempontok maradhatnak ki, melyek az egyéni munkavállalási terv megfelelő minőségű kialakításában és annak végrehajtásának sikerességében meghatározóak lehetnek. Már hazánkban is elérhető olyan autizmus-specifikus standardizált funkcionális teszt (TTAP), melynek alkalmazását érdemes átgondolni az autizmussal élő ügyfelek felmérése során. Az esetleges téves információk, saját tapasztalatokból levont téves következtetések, valamint a tapasztalatok hiányosságai megnehezíthetik, akár ellehetetleníthetik az ügyfél munkába állítását. A szakemberek felkészítése az autizmussal élő ügyfél érkezésére jelenleg nem megoldott, képzsükön túl a szupervízió lehetőségét is biztosítani kell számukra.

*„Az elhelyezésnél jelentett problémát (az, hogy az ügyfél autizmussal él). Jobb lett volna jobban foglalkozni vele, de mi annyira nem értünk az autizmussal élőkhez, illetve az Aspergeresekhez. Így azért egy-két helyről elbocsátották. De aztán megtalálta a helyét, most is ott dolgozik. Nincs vele probléma.” (S03)*

*„(Az autizmussal élők) nagy százaléka keményen sérült. Ez egy kemény értelmi sérülés. Nem tudni, hogy honnan jön.*

*– Ön szerint minden esetben van mellette értelmi sérülés?*

*– Igen... Akinél az autisztikus tünet megvan, az már értelmileg sérült.” (S06)*

### ***Munkáltatói profil***

„A Munkáltatói profil egy munkáltató azon jellemzőinek összessége, melyek a foglalkoztatás szempontjából relevánsak. A Munkáltatói Profil elkészítésének célja a munkakör és maga a munkahely jellemzőinek elemzése abból a szempontból, hogy megfelelnek-e a jelentkező elvárásainak.”<sup>22</sup>

A megkérdezett szervezetek tapasztalatai alapján a munkáltatók jelenleg még nem elég nyitottak autizmussal élők alkalmazására, az autizmusról nem rendelkeznek megfelelő ismeretekkel. Szemléletformálásra, információnyújtásra lenne szükség, melyben szerepe lehet a médiának, Munkahelyi Gyakorlatnak, munkapróbának. A munkahelyfeltárásban – a nyitottság hiánya miatt – a többi szolgáltatáshoz képest sokkal nagyobb hangsúly helyeződik a személyes kapcsolatokra és más újszerű, innovatív módszerekre (például munkaebéd, helyi rendezvényeken való megjelenés, rövidfilm a munkát keresőkről). A munkáltatókat intenzívebben kell felkészíteni az autizmussal élők érkezésére, a munkabetanításon túl az érzékenyítésre is nagy hangsúlyt kell fektetni.

A munkába állítás szempontjából a jelenlegi gazdasági helyzet szintén kedvezőtlen, a gazdasági válság miatt egyre kevesebb munkalehetőség áll rendelkezésre. A rehabilitációs hozzájárulás nagymértékű emelkedése ugyan növelte a munkáltatók részéről a megváltozott munkaképességű alkalmazottak iránti keresletet, ugyanakkor autizmussal élők

---

<sup>22</sup> TF Kézikönyv, 66. old.

foglalkoztatására nem motiválja őket, mivel a kötelezettség a kevesebb problémával rendelkező, jobban terhelhető megváltozott munkaképességű személyek alkalmazásával is kiváltható. A differenciálásnak – egy autizmussal élő több személynek számít – ösztönző hatása lenne.

A munkavégzés során a szülők számára a foglalkoztatás formája (védett vagy nyílt munkaerő-piaci elhelyezés) nem bír jelentőséggel, sokkal fontosabb számukra, hogy gyermekük biztonságos környezetben, képességeinek megfelelő munkakörben valódi munkát végezzen. A nyílt munkaerő-piacra történő fokozatos kivezetés érdekében már hazánkban is létezik olyan rendszer, amely többféle kimeneti opció mellett adja meg az esélyt az egyén számára legoptimálisabb forma megválasztására. Ennek előnye, hogy átmeneti állapotromlás esetén meg van a lehetőség arra, hogy az egyén hosszabb-rövidebb időre visszatérjen a védett foglalkoztatásba. A biztonságos környezet kapcsán az interjúk során egyfajta „szegregált integrációként” felmerült még a nagyobb vállalatokon belüli izolált munkakörök létrehozásának ötlete is, mint arra a nemzetközi gyakorlatban is akad már működő példa.

### ***Illeszkedés vizsgálat***

„Az illeszkedés vizsgálat a Munkavállalói profil és a Munkáltatói profil megfeleltetését jelenti.”<sup>23</sup>

Szakaszai a következők:

1. Felkészítés a munkavállalásra.
2. Munkahely-feltárás.
3. A Munkavállalói és a Munkáltatói profil megfeleltetése.

Az autizmussal élőknek az átlagosnál hosszabb, intenzívebb felkészítésre van szüksége. A szülők bevonása, a családdal történő együttműködés kiemelt jelentőséggel bír. A támogató családi háttér növeli az elhelyezkedés esélyét. A szülői támogatás hiánya, az irreális szülői elvárások megnehezítik az együttműködést, ezeket a helyzeteket tudni kell kezelni. Azoknál a szülőknél, akik nem tudnak munkavállalóként tekinteni gyermekükre szemléletformálásra van szükség. A családok anyagilag is ellenérdekeltek lehetnek gyermekük munkahelyi elhelyezésében, az ápolási díjtól, segélyektől történő elesés komoly problémaként jelentkezhet egy-egy családi költségvetés esetében.

*„A Támogatott Foglalkoztatás nagyon jó kiindulási alap lehet, ugyanis egy komplex modell. Egyszerre készíti fel a munkáltatói és a munkavállalói oldalt is. Egy valami hiányzik belőle, ami az autizmussal élő személyek esetében kulcsfontosságú: a családok kezelése. Olyan szintű leterheltség ez az autizmussal élő gyermeket, fiatal nevelő családoknak, hogy ezeknek a családoknak a támogatását is fel kell hogy vállalja ez a program.” (S08)*

A képzésre szintén kiemelt figyelmet kell fordítani. Autizmus esetén már kisgyermekkorban el kell kezdeni a munkára történő felkészítést, ez jelen pillanatban sokszor nem megoldott. Az oktatási rendszerből való kilépés után nincs megteremtve a foglalkoztatásba történő átmenet.

A munkára történő felkészítés folyamata hosszabb és intenzívebb kell legyen, figyelmet kell fordítani a szociális és kommunikációs készségek fejlesztésére, az elvárt munkahelyi

---

<sup>23</sup> TF Kézikönyv, 77. old.

viselkedés kialakítására, önismeret fejlesztésére is. A munkatapasztalat szerzés szintén fontos, hiszen a Munkahelyi Gyakorlaton résztvevő személyt a munkáltató később nagyobb eséllyel alkalmazza, illetve az itt végzett munka referenciaként szolgálhat a későbbi munkakeresés során. A CSMHGY és a TF összekapcsolása autizmus esetén indokolt.

### ***Támogatás a munkahelyen***

A munkahelyi támogatás a munkába állítás folyamatának befejező szakasza, a támogatás mértékét az adott ügyfél képességei, készségei, motivációja és szükségletei határozzák meg.<sup>24</sup> Szakaszai a következők:

1. Betanítás, beilleszkedés elősegítése.
2. Utókövetés.

Az autizmussal élők munkahelyre történő beilleszkedése az átlagosnál hosszabb folyamat, szociális-kommunikációs nehézségeik miatt elhelyezésük után, a munkavégzés alatt továbbra is folyamatos támogatást igényelnek. A munkahelyi segítő feladatai túlmutatnak csupán a munkafeladatok betanításán, ő segíti az adaptációt, beilleszkedést, kezeli a felmerülő konfliktusokat, viselkedésproblémákat, egyfajta szociális „tolmácsként” támogatja az autizmussal élő munkavállaló és kollégái, munkahelyi vezetői közötti kapcsolatot, kommunikációt. A folyamatos személyes segítség autizmussal élők esetén kiemelkedően fontos, ugyanakkor a munkahelyi segítő állandó jelenlétének finanszírozása a munkáltatók számára jelentős többletköltséggel jár. A segítő után igényelhető bértámogatáson kívül megoldás lehet a munkahelyen belül támogató kolléga bevonása a mentorálásba intenzív, hosszú utánpótlással és a támogató kolléga szupervíziójával összekapcsolva.

Az interjúk alapján úgy tűnik, hogy a szolgáltatások többségénél jelenleg az utánpótlásra nem fektetnek kellő hangsúlyt. Az utánpótlás elhanyagolása a munkavállaló munkából történő kiesését vonhatja maga után, melynek esélye az autizmussal élő ügyfelek esetében a többi sérült emberhez képest fokozottabb. A munkaviszony megszűnése után az autizmussal élő személy újból bekerül a szolgáltatásba, ami számára és családjá számára kudarcot, a munkakeresés nehézségeink újbóli megélését jelenti, a szolgáltatást finanszírozó számára pedig többletköltséget generál.

A szervezetek a szolgáltatással kapcsolatos finanszírozási nehézségeket kiemelt problémaként élik meg. A pályázati keretből adódó létbizonytalanság komolyan veszélyezteti a szolgáltatások minőségi működtetését. A finanszírozást kiszámíthatóbbá kellene tenni, ennek egyik lehetséges megoldási módja a hosszabb, például 3-5 éves pályázati ciklusok meghirdetése.

Mivel az autizmussal élő személyek munkába állítása a többi célcsoporthoz viszonyítva időigényesebb és intenzívebb, utánuk többletfinanszírozásra lenne szükség. A szolgáltatás egyes elemeinek külön-külön történő finanszírozására is igény mutatkozik. Ez a finanszírozási mód segíthet például az utánpótlással kapcsolatos problémában. Mivel indikátorként jelenleg az elhelyezés számít, a szervezetek többségénél az utánpótlás minőségi elvégzésére már nincs megfelelő kapacitás és motiváció, melyre a szolgáltatási elemek lépésenkénti finanszírozása megoldást nyújthat.

---

<sup>24</sup> TF Kézikönyv, 118. old.

„Ami nekünk óriási probléma: a finanszírozás, a pályázati finanszírozás. Mert folyamatosan borotvaélen vagyunk. Soha nem tudjuk, hogy indul, nem indul. Lesz finanszírozás, nem lesz. Ez komoly megélhetési problémát is okoz az ott dolgozóknak.” (S01)

„Hol van pályázat, hol nincs. Most kiírták 6 hónapra – 6 hónapig van munkám. Én sem tudom, hogy 6 hónap után utcán leszek, vagy tovább tudok lépni. Egyszerűen kilökik a szakembereket. A múltkor, mikor közöltem, hogy szép, megnyertük a pályázatot, de a finanszírozás nem tudom hogy lesz, arra kell felkészülni, hogy hónapokig nem lesz pénz sem finanszírozni, sem a bérekre. Mi volt a válasz: keressél magadnak valami másik munkát mellette. Ha én keresek, akkor ezt elengedem. Jobban megbecsülhetnék itt a szakembereket, akik ezt kiharcolták, kihajtották. Legalább egy tisztességes és rendszeres finanszírozással”. (S06)

### **3.3. Munkaerő-piaci szolgáltatásokkal kapcsolatos megállapítások, javaslatok**

A megváltozott munkaképességűek hazai foglalkoztatási helyzetét a nemzetközi gyakorlattal összehasonlítva még elmaradásban vagyunk. Az autizmussal élő személyek munkába helyezésének egyik legjelentősebb akadálya, hogy a munkaügyi központok eddig nem voltak kötelesek nyilvántartani, hogy kik élnek ilyen állapottal, nemhogy súlyosságukat vagy képességeiket foglalkoztathatóságuk szintjét valamilyen formában rögzítsék a rendszerben. A munkaerő-piaci szolgáltatóknak – az említett okok miatt is – külön nehézséget jelent autizmussal élő ügyfeleik felkutatása, képességeik megismerése.

A magyarországi autizmussal élő személyeknek szükségük van szakszerű és összehangolt foglalkoztatási ellátórendszerre, a populációval kapcsolatos előítéletek és hiedelmek leküzdésére.

A nemzetközi modellekhez hasonlóan a felnőttkorba való átvezetésre, munkára való felkészítésre személyre szabott tervek készítésére lenne szükség már iskolás kortól, melynek végső célja az állapot súlyosságának megfelelő a foglalkoztatás, és annak fenntartása lenne. Az autizmussal élő gyermek felnőtt koráig ez akár a tanulási képességvizsgáló és az oktatási intézmény közös feladata lehetne, később pedig már foglalkoztatási tervként a munkaügyi központ és a munkaerő-piaci szolgáltató vehetné át a terv és a valóság alakulásának követését, illetve ha szükséges, akkor a terv kiigazítását. És ebben a kérdésben sem győzzük hangsúlyozni, hogy a terv megalkotásához és alakulásának követéséhez elengedhetetlen legalább egy autizmusban jártas szakember részvétele. A foglalkoztatási terv a ma is működő rehabilitációs terv egy komplexebb változataként valósulhatna meg.

Az állami foglalkoztatási rehabilitációval foglalkozó szervezetnek Magyarországon is reagálnia kellene a 2009-től tapasztalható kihívásokra, melyek hazánkban is hasonló pontokkal jellemezhető, mint az Egyesült Államokban és Nagy-Britanniában. A megoldásra javasolt stratégiák<sup>25</sup> is alkalmazhatóak lennének itthon.

<sup>25</sup> A kihívásokat és stratégiákat lásd e tanulmány 20–21. oldalán.

Hazánkban a megváltozott munkaképességűek számára az Állami Foglalkoztatási Szolgálaton kívül civil szervezetek által létrehozott munkaerő-piaci szolgáltatások is működnek, melyek személyre szabott tevékenységükkel segítik a munkába állítást. A legismertebb nyílt piaci elhelyezkedést segítő modellek: a 4M, a Komplex, az Aktív Műhely és a TF programok. Mind a négy modellprogram tevékenysége között szerepel a megváltozott munkaképességű személyeknek számára szóló munkaközvetítés. Mivel az autizmussal élőkkel kapcsolatosan leginkább a TF programot működtető szervezeteknek van tapasztalatuk, ezért a TF programot vizsgáltuk részletesebben. Szolgáltatás-nyújtásának menetében ugyanakkor mind a négy modell hasonlóan épül fel. Amiben a 4M program erősebb a többinél, elsősorban az, hogy a modell valóban hálózati rendszerben működik Magyarországon (hiszen ez a szolgáltatás-típus található meg a legtöbb hazai nagyvárosban) és tudatosan törekszik arra, hogy a szolgáltatással ellátatlan megyékben és városokban mihamarabb irodát nyissanak; másodsorban pedig az, hogy a munkatársak is részt vesznek a szolgáltatás-fejlesztő munkában. Ezek az erősségek a TF program esetében hiányosságként említhetőek, hiszen az ország keleti felében csupán Miskolcon működik ilyen szolgáltatás, és a Dunántúlon is vannak e szolgáltatásban hiányt szenvedő megyék.

A TF program által nyújtott szolgáltatás az autizmussal élők számára is működőképes modell, azonban néhány ponton a speciális állapotnak megfelelő javításra van szükség ahhoz, hogy minél több autizmussal élő kliens tartós munkavállalását elősegíthesse. Ha a Támogatott Foglalkoztatás szolgáltatási folyamatának egyes pontjai szerint haladunk, akkor az interjútapasztalatokból megállapítható, hogy a munkavállaló profil megalkotásának szakaszában elengedhetetlen lenne autizmusban képzett és tapasztalt szakvélemény és autizmus-specifikus standardizált funkcionális teszt alkalmazása. A munkáltatói profil megalkotása folyamán globálisabb ismeretterjesztésre van szükség az autizmus állapottal kapcsolatos információhiányok, félelmek, leküzdése érdekében, melyben jelentős szerepet kaphat a média, a munkahelyi gyakorlat és munkapróba kapcsán elérhető pozitív visszajelzések. Az illeszkedésvizsgálat kapcsán – a fentiekben már javasolt – foglalkoztatási terv megléte és az autizmusban képzett és jártas szakember részvétele professzionálíthatná a munkába helyezést, így a munkaviszony is tovább tarthatna. A munkahelyi támogatás során a már sokszor említett utánkövetést hangsúlyosabban kellene kezelni, (ehhez az állapot súlyosságától függően használható modellek átvehetőek a nemzetközi gyakorlatból) de felmerült a rendszer átjárhatóságának is az ötlete, mely a munkavállaló állapotának romlása esetén az átmenetileg védett körülmények közötti munkavégzés lehetőségét jelenti.

A TF szolgáltatást végző szervezetek részéről a finanszírozással kapcsolatos bizonytalanságok is gyengítik a minőségi szolgáltatásnyújtás lehetőségét. Hiszen amíg egy szervezet képviselője nem látja, hogy fél év múlva is fenn tudja-e tartani önmagát, addig nem beszélhetünk állandóságról.

## 4. Autizmussal élő felnőttek és családjuk vizsgálata

A kutatás során, így az elemzésben is nagyobb hangsúly esik az autizmussal élőkre és munkaerő-piaci lehetőségeikre. Az autizmussal élő személyek munkavállalási igényeik, tapasztalataik megismerése érdekében tizenöt fővel készítettünk interjút. A tizenötös minta kialakításával kapcsolatban több nehézséggel is szembesülnünk kellett: a munkatapasztalattal rendelkező autizmussal élők száma nagyon kevés Magyarországon; az autizmussal élő személyekkel kapcsolatba került intézmények nem adhatják ki klienseik elérhetőségeit; az autizmussal élők kommunikációs problémái veszélyeztetik az interjúzhatóságukat, stb. Az interjúalanyokat végül hólabda módszerrel sikerült elérnünk, az interjú során használt vázlatunkat pedig autizmusban jártas szakemberek segítségével készítettük el, illetve egyikük közreműködésével három próbainterjú is készült. Az interjúk többségét interjúzási technikában jártas antropológus és szociológus végzettséggel rendelkező szakemberek végezték.

Témánk komplex körüljárása miatt elengedhetetlen volt a szülők véleményének, tapasztalatainak, hozzáállásának megismerése. Ennek érdekében két fókuszcsoporthoz beszélgetést szerveztünk, Budapesten és vidéken.

Mind az autizmussal élők, mind a szülők megkérdezésekor alapvető célunk volt az autizmussal élők foglalkoztatási és foglalkoztathatósági jellemzőinek megismerése, a motivációk, igények és elvárások feltérképezése, illetve a megélt problémák, nehézségek, félelmek és megoldási stratégiák elemzéséhez szükséges információk összegyűjtése.

Először az autizmussal élők csoportjának bemutatása, a velük készült interjúk elemzése, értelmezése következik, majd a fejezet második részében a szülőkkel készült fókuszcsoporthoz beszélgetések elemzésére kerül sor.

### 4.1. Autizmussal élők

Az elkészült interjúkból származó és az autizmusban jártas szakértők ismereteire épülő tudás alapján a következőkben az autizmussal élők akadályozottságából eredő speciális tényezőket elemezzük. Először a nemzetközi és magyar foglalkoztatási viszonyokat mutatjuk be, majd az interjúzott fiatalok munkaerő-piaci helyzetét, és szocio-demográfiai jellemzőik közül néhányat ismertetünk. Az interjúkat a sikeres munkahelyi sajátosságokkal, a motiváció típusaival, és a munkavállalás buktatóit jelentő problémák feltárásával elemezzük, melyek alapján megfogalmazzuk, hogy milyen háttér szükséges ahhoz, hogy az autizmussal élő foglalkoztatása hosszú távon is sikeres lehessen.

#### 4.1.1. Az autizmussal élő felnőttek foglalkoztatási helyzete

Általánosságban elmondható, hogy az autizmussal élő személyek nyílt munkaerő-piacon való foglalkoztatásának mutatói világszerte rendkívül alacsonyak, mind az átlagpopulációhoz, mind az értelmi sérüléssel élő személyek foglalkoztatásához viszonyítva. Patricia Howlin a kanadai, japán, egyesült királysági és egyesült államokbeli hosszú távú követéses vizsgálatok adatait egybevetve úgy találta, hogy még a magasan funkcionáló autizmussal élő személyek

foglalkoztatási aránya is alig éri el a 30 százalékot, az általuk betöltött állásokhoz képest túlképzettek és az állások rosszul fizetettek.<sup>26</sup>

Az Egyesült Államokban az Asperger-szindrómával élők 88 százaléka munkanélküli, míg a teljes spektrum aktív korú népességére nézve ez az arány 98 százalék (szemben az USA 5 százalékos munkanélküliségével). Nagy-Britanniában is hasonló a helyzet, 2001-ben az Asperger-szindrómával élő felnőttek 12 százaléka dolgozott fizetett állásban, a teljes spektrumra vonatkozóan ez a mutató 6 százalék volt, de ez tartalmazta a védett munkahelyeket, nappali foglalkoztatókat is. Az adatok némileg javultak 2006-ra, ekkor az autizmussal élő személyek 15 százaléka dolgozott fizetett, teljes állásban.<sup>27</sup>

#### 4. táblázat

##### Foglalkoztatással kapcsolatos statisztikák a nemzetközi szakirodalom alapján

Forrás	Mutató	Arányszám (%)
USA (Forrás: Sullivan, 2005.)	Asperger-szindrómával élők munkanélküliségi aránya	88
USA (Forrás: Sullivan, 2005.)	Munkanélküliségi arány a teljes spektrum aktív korú népességében	98
Nagy-Britannia (Forrás: Barnard, 2001.)	Asperger-szindrómával élők munkanélküliségi aránya, 2001.	88
Nagy-Britannia (Forrás: Barnard, 2001.)	Munkanélküliségi arány a teljes spektrum aktív korú népességében, 2001.	94 (benne van a védett munkahely és a nappali foglalkoztató is)
Nagy-Britannia (Forrás: Reid, 2007.)	Autizmussal élő, foglalkoztatott személyek aránya, 2006.	15

Magyarországon az Országos Autizmus Kutatás eredményei szerint a tizennyolc éven felülieknek 14 százaléka dolgozik, de 60 százalékuk szociális foglalkoztatott és a mintába eső autizmussal élők közül a 32 főből, – akik dolgoznak valahol – mindössze 13-an voltak olyanok, akiket nem védett munkahelyen foglalkoztatnak. A gazdasági státusszal szoros összefüggést mutat a súlyosság,<sup>28</sup> míg az enyhének ítélt felnőtt autizmussal élő személyek egyharmada dolgozik valamilyen formában, addig a közepesen súlyosak 17,2 százaléka, míg a nagyon súlyosnak mondottak csupán 3,6 százaléka.<sup>29</sup>

Általánosságban elmondható, hogy a nemzetközi szakirodalomban a kutatók arra a következtetésre jutottak, hogy az úgynevezett magasan funkcionáló autizmussal élő

<sup>26</sup> Howlin et al, 2004. id. Farkas 2009.

<sup>27</sup> vö. Farkas 2009.

<sup>28</sup> Az OAK-ban – a nemzetközi, szociológiai jellegű kutatásokban is használatos módon – a szülőket kértük meg gyermekük autizmusának súlyosságának megítélésére, a szülők három skálán osztályozhattak (nagyon súlyos, közepesen súlyos, enyhe). Jelen esetben is az „autizmus súlyossága” a szülők által szubjektíve megítélt állapotváltozót jelöl, és nem objektív vagy orvosi véleményt. (A súlyosság említése a továbbiakban is így értendő.)

<sup>29</sup> A közepesen súlyos állapotúként megítélt személyek esetében ha valakinek van foglalkozása, akkor jellemzően betanított munkásként dolgozik (16%), míg az enyhébb állapotúak esetében a betanított munka (10%) mellett megjelenik a beosztott szellemi dolgozó kategória is (10%). A foglalkoztatottak közül csak heten dolgoznak teljes munkaidőben, a többiek általában egy héten 2–4, hatan azonban 2 napnál is kevesebbet dolgoznak. (vö. Kiss 2009a: 251–259.)



személyek – viszonylag jól kommunikáló, és 70-es IQ szint felett<sup>30</sup> – a felnőtt életben jobban megtalálják a helyüket, mint az alacsonyabb intelligenciájúak. E gondolat összefüggésbe hozható ugyan a foglalkoztathatósággal, mégis nagyon kevesen vannak e csoportban is, akiknek fizetett állásuk van. Erre részint magyarázatul szolgál az a szakirodalomban is kiemelt gondolat, hogy a szociális és kommunikációs problémák az autizmus spektrum zavarral küzdő felnőttek esetében gyakran alacsonyabb szociális működést eredményeznek, mint amit a nyelvi és kognitív képességeik alapján elvárnánk.<sup>31</sup>

Látni fogjuk, hogy az elemzett interjúk esetében is az interjúalanyaink jellemzően a magasan funkcionáló autizmussal élők köréből kerültek ki.<sup>32</sup> Hozzá kell azonban tennünk, hogy ez részünkről a kutatás kezdetén nem prekoncepció volt, hanem sokkal inkább a folyamat során adódott kutatási tapasztalat.

#### 4.1.2. Az interjúalanyok foglalkoztatási helyzete

A kutatás során 15 autizmussal élő felnőtt korú személlyel készítettünk interjút. Az interjúk előkészítéséről, tematikájáról, és a megvalósításról bővebben a módszertani részben esik szó. Itt a megkérdezettek csoportjának rövid demográfiai leírása következik.

Az interjúalanyok átlagéletkora 28 év. A legfiatalabb 23, a legidősebb 53 éves volt.<sup>33</sup> Öt nővel és tíz férfival sikerült beszélgetnünk. Minden interjúalanyunk szüleivel, testvéreivel él.

*Az iskolai végzettség* szerint sokszínűség jellemzi interjúalanyainkat. *Hat személy* integrált középiskolába járt, és érettségizett (ebből egy fő idén teszi le az érettségit). Ők jellemzően (egy fő kivételével) utána – általában valamilyen szakiskolában – szakmai végzettséget szereztek: varrómunkás és számítógép kezelő, szociális gondozó<sup>34</sup> és szoftver üzemeltető, cipőgyári technikus, fazekas és multimédia fejlesztő, tv-, rádióműszerész.<sup>35</sup> E képzések közé sorolható, mégis más jellegű az angol nyelvtanfolyam, amelyet hárman említettek (ketten a főiskolai végzettségük közül). *Hárman* az általános iskola befejezése után speciális szakiskolába jártak, ahol végzettséget is szereztek: kézi szövő és varrómunkás, dísznövény termesztő, szövő és kerti munkás. *Három személy* főiskolára járt, közülük egy nem fejezte be tanulmányait, ő abszolutóriummal rendelkezik (földrajz tanári szakon). Egyikük pedagógia szakot végzett, egy másik fiatal pedig élelmiszeripari üzemtechnológusként. *Ketten* az Autizmus Kutatócsoport Kísérleti Iskolájában végeztek. *Egy* fiatal járt általános iskolában szegregált autizmussal élő csoportba, majd tanulmányait egy készségfejlesztő szakiskolában folytatta.

*A gazdasági aktivitást* tekintve tíz fő dolgozik (egy személy önkéntesként és egyikük jelenleg betegállományban van). A tízből hat személy védett munkahelyen foglalkoztatnak.<sup>36</sup>

<sup>30</sup> vö. Howlin – Goode – Hutton – Rutter 2004; Renty–Roeyers 2006 id Kiss 2009b

<sup>31</sup> vö: Howlin 2000; Tsatsanis 2003 id. Kiss 2009b

<sup>32</sup> Egy középsúlyos autizmussal élő volt a beszélgetőtársaink között. Ő védett munkahelyen dolgozik. Ebben az esetben az édesapja is jelen volt a beszélgetésen. További egy esetben volt még ott a szülő: Itt a fiatal nehezen nyílt meg, ezt kívánta ellensúlyozni a szülői jelenlét.

<sup>33</sup> Utóbbi interjúalany tér el életkorában jelentősen a csoporttól. A többi megkérdezett 23 és 30 év között volt.

<sup>34</sup> Ő nem kapta meg ezt a végbizonyítványt. Az iskola szerint nem alkalmas a szakmára. (Ezt azonban az első félév után közölték a fiatallal és szüleivel is, akik ennek ellenére az iskola folytatása mellett döntöttek.)

<sup>35</sup> Szakmunkás végzettség.

<sup>36</sup> Már itt felhívjuk a figyelmet, hogy gyakori az egyfajta „kevert jelleg” a munkahelyek esetében az általunk elért estekben. Például valaki védett munkahelyen dolgozik, de játékbemutatói munkát végez, mely nem

Három fő rokkantnyugdíjas, egy tanuló és egy regisztrált munkanélküli. A dolgozó fiatalok közül legtöbben a szülői kapcsolathálónak és a kitartásnak köszönhetően helyezkedtek el, két esetben segített a korábbi iskolájuk. Egy esetben került sor Támogatott Foglalkoztatással történő elhelyezésre és két esetben egy autizmussal élő személyeket segítő, önkéntesekből álló egyesület volt a segítő.<sup>37</sup>

Az interjúalanyok közül jelenleg öt fő nem dolgozik. Közülük korábban egyvalakinek volt már tartósabb munkatapasztalata. Nyílt munkaerő-piacon összefüggően hat évig állt foglalkoztatásban, később rövidebb időszakokban. Aztán a sokszori próbálkozás ellenére visszavonult, jelenleg rokkantnyugdíjas.<sup>38</sup> A jelenleg nem dolgozók közül ketten munkát keresnek. Egy személynek felsőfokú végzettsége van, de dolgozni még nem szándékozik, hanem további felsőfokú oktatásban kíván részt venni, és további egy személy szakiskolai végzettséggel középiskolába jár, érettségire készül. Itt kell megjegyeznünk, hogy a felsőoktatási tanulmányokkal vagy különböző tanfolyamok végzésével meghosszabbítják az iskolában töltött időt, ezzel mintegy kitolva a munkavállalás kezdetét, ez a stratégia összesen hat személynél volt megfigyelhető életútjuk valamely pontján.

Munkahelyváltás gyakoriságával kapcsolatban elmondható, hogy hat személy az első munkahelyén dolgozik.

Egy munkahelyen átlagban eltöltött időt pontosan nem lehet kiszámítani, mert az interjúkban nem mindenki emlékezett pontosan, hogy hol mennyi időt töltött. A leghosszabb munkában töltött idő kilenc év volt, további hosszabb munkaviszonyokat két személynél találunk, az egyik hat évig, másik öt évig dolgozott egy munkahelyen. Legrövidebb munkában töltött idő mindössze néhány nap.

Interjúalanyaink jelenleg, illetve korábban felsorolásszerűen a következő típusú munkákat végezték: kézi szövő, trolley boy,<sup>39</sup> animátor (játékbemutató egy interaktív élményparkban), műszerész, földmérő, raktáros, betanított könyvkötő, adminisztrátor, fordító, adatbázis kezelő, takarító, számítógépes hibajavító, számlakezelő, portás, zöldséges kisegítő. Egy fiatal munkafeladatai igen összetettek, nagyjából a következő tevékenységekből állnak: adatbevitel, játszótér takarítás, iratrendezés, pakolás, locsolás. Ebben az esetben arra látunk példát, mikor egy szervezetnél a különböző munkafeladatokról mintegy „lecsípve” alakul ki az autizmussal élő heti tevékenysége.

További jellemző adatok találhatóak még a következő (5. számú) táblázatban.

---

tekinthető teljes egészben „védettnek”, vagy hogy hivatalos formában az illető nyílt munkahelyen dolgozik, de a szülei foglalkoztatják családi vállalkozásukban... stb. Erről a záró fejezetben több szó esik majd.

<sup>37</sup> Ezek a kategóriahatárok azonban nem tiszták. Több esetben több oldalról is megtámogatott folyamattal találkozunk.

<sup>38</sup> Magyarozatként szolgálhat, hogy az interjúalany 53 éves. Az államszocializmus alatt folyamatosan dolgozott, jellemzően a rendszerváltás után „esett ki” a munkaerő-piacról.

<sup>39</sup> Nagy bevásárlóközpontokban összegyűjtik a bevásárlókocsikat, és visszatolják a helyükre.

5. táblázat

## Autizmussal élő interjúalanyok jellemzői

Kód	Kora, lakhelye	Neme	Végzettsége	Gazdasági aktivitás	Munkaköre	Elhelyezkedés módja	Szervezet típusa	Szervezet mérete	Munkahely jellege
A01	28 éves, főváros	Nő	Ált. isk. spec. szakisk: kézi szövő, varrómunkás	Jelenleg betegszab.	Kézi szövő	Iskola és ismeretség	Nonprofit Kft. (nagyközség)	620 fő	Védett
A02	23 éves, főváros	Férfi	Ált. isk. spec. szakisk: dísznövény termesztő	Dolgozik	Műhelymunka: nemezelés, papírtépés	Szülői kitarás	Iskola	50 fő	Védett
A03	53 éves, főváros	Férfi	Érettségi, rádió-tv műszerész szakmunkás	Rokkantnyugdíjas	Most nincs	Szülői segítség	Több is volt	-	-
A04	27 éves, város	Férfi	Autizmus kutatócsoport kísérleti iskola	8 órában dolgozik	Betanított könyvkötő, csomagoló	TF szolgáltató	Kft. (város)	30 fő	Nyílt
A05	25 éves, főváros	Férfi	Főiskola: pedagógia szak	Rokkantnyugdíjas	Még nem dolgozott	-	-	-	-
A06	25 éves, főváros	Nő	Ált. isk. + varrómunkás, számítógép-kezelő	Tanuló	Idén érettségizik	-	-	-	-
A07	29 éves, város	Férfi	Főiskola: élelmiszeripari üzemmérnök	4 órában dolgozik	Idegen nyelvű levelezés	Családi ismeretség	Nonprofit Kft. (nagyközség)	620 fő	Védett, de adott esetben nyílt
A08	23 éves, főváros	Férfi	Ált. isk. + szövő és kerti munkás	Rokkantnyugdíjas	Még nem dolgozott	-	-	-	-
A09	27 éves, főváros	Nő	Érettségi	4 órában dolgozik	Animátor	Autizmussal élőket segítő egyesület*	Egyesület	80 fő	Védett (rehab. akkreditáció)
A10	26 éves, főváros	Nő	Autizmus kutatócsoport kísérleti iskola	4 órában dolgozik	Takarító, árufeltöltő	Szülői segítség	Szociális egyesület	78 fő	Védett (kiemelt akkreditáció)
A11	30 éves, főváros	Férfi	Érettségi, szoftver-üzemeltető, szociális gondozó	Önkéntesként dolgozik, reg. munkanélküli	Kartonrendező, takarító	Iskola továbbfoglalkoztatta	Szakiskola	200 fő	Nyílt (eleinte támogatott)
A12	25 éves, város	Nő	Érettségi + cipőgyári technikus, fazekas, multimédia fejlesztő	Regisztrált munkanélküli	Még nem dolgozott	-	-	-	-
A13	28 éves, város	Férfi	Abszolutórium: földrajz tanári szak	6 órában dolgozik	Animátor	Autizmussal élőket segítő egyesület*	Egyesület	80 fő	Védett (rehab. akkreditáció)
A14	30 éves, főváros	Férfi	Érettségi, szoftverüzemeltető	Dolgozik	Számítógépes hibajavító	Szülő + szolgáltató	Kft. (multi)	1500 fő (kb. 100 közvetlen)	Nyílt
A15	25 éves, város	Férfi	Készségfejlesztő szakiskola	Dolgozik	Raktári segédmunkás	Szülői segítség	Egyéni vállalkozás	2-4 fő	Nyílt (családi váll.)

\* Az autizmussal élő személyeket segítő egyesület önkéntesekből – főleg érintett szülőkből – szerveződött segítő és érdekvédő egyesület. Egyik legfőbb célja, hogy jól funkcionáló autizmussal élő fiatalok számára közösségi klubot és különböző közösségi programokat szervezzen, de munkába helyezésben – melyet nem formális keretek között, inkább a szülői aktivitásnak köszönhetően valósít meg – is ért már el sikereket.

### 4.1.3. Az interjúk tartalmi elemzése

Az interjúkat a sikeres munkahelyi sajátosságok, a motiváció típusai, és a munkavállalás buktatóit jelenthető problémák feltárása mentén elemezzük.

#### 4.1.3.1. Sikeres munkahelyek, munkák, vagy munkamozzanatok

Az interjúk vizsgálatának fontos szempontja az volt, hogy milyen típusú munkák, illetve munkahelyek azok, ahol az autizmussal élő felnőttek hosszabb-rövidebb ideig megállták a helyüket, amelyekről maguk is elégedettséggel nyilatkoztak. Tehát a sikerességet az autizmussal élő személy szempontjából ítéltük meg.

Az elemzés nyomán megállapítható, hogy ezek a sikerek abból fakadtak, hogy az elvégzendő munkák, a munkahelyi körülmények, a szociális környezet, ha nem is tudatosan, és nem is tökéletesen, de legalább elemeiben megfeleltek az autizmussal élő emberek szükségleteinek.

#### a) Az autizmussal élő személy saját munkatempójának megfelelő munka, kis létszámú, ismert személyekből álló közösségben

Ilyen körülmények között, ahol nem okoz túlzott megterhelést a teljesítményorientált, sok szocializációt igénylő munkahelyi környezet, szívesen dolgozhatnak az autizmussal élő személyek, és ha teljesítményüket elismerik, kialakulhat a kompetenciaélmény olyan foka, ami biztosíthatja érzelmi jólétüket.

*„Ott éreztem egyedül jól magam, azon a munkahelyen. (...) Ez kutatóintézet volt. Egy szobában talán nyolcan voltunk maximum, egy viszonylag kisebb szobában. Nagyon tetszett az, hogy egy elég komoly munka folyt. Nem szalagszerű, nem egy valamit csinálni, hanem egy áramkör tervrajzát kaptuk meg – nekünk kellett megtervezni egy áramköri lemezre. Ez egy komplett, nagyon érdekes folyamat volt, ami nekem akkor nagyon tetszett, hogy én terveztem meg, én rajzoltam meg az áramkört. Én is fűrtam ki, én is építettem meg, tehát az alkatrészeket is én ültettem be. (...) Nem volt hajtás. Kaptunk egy-egy prototípust. Hetekig lehetett (csinálni), mert ezek bonyolult áramkörök voltak. Kézzel megrajzolni. Nem hajtottak, mint a tatárt, hanem nyugodtan lehetett szépen, kényelmesen elrajzolgatni, megcsinálni. Egy ilyen áramkört volt úgy, hogy két hétig is csináltam. Volt olyan, hogy munka sem volt. Nagyon kellemes munkakör volt. Még az emberek is, egy nagyon jó társaságba sikerült bekerülnöm.” (A03)*

#### b) Kevés szociális elemet tartalmazó munkák

Az olyan munkafolyamatok, amelyek egy személy által végezhetőek és nem igényelnek túl sok szociális közvetítést, kedvezőbbek az autizmussal élő emberek számára. Ezért végeznek szívesen számítógépes munkákat. A számítógép programja sokkal kiszámíthatóbb, mint a munkatársak, nincsenek érzelmei, hangulatai, amelyek a kollégák munkaviselkedését kiszámíthatatlanná teszik az autizmussal élők számára. Mintánkban négy fiatalnak van vagy volt számítógéppel végezhető munkája. Az interjúk tanúsága szerint ez a fajta munka sem vezet mindig egyértelműen sikerre (a programok elégtelen ismerete, illetve kreatív

alkalmazásának hiánya miatt). Van olyan eset is, amikor a számítógép-használat, audioteknika és videoteknika területén képzett interjúalany csak otthon használja tudását, de elmondása szerint sokat és sokféle módon.<sup>40</sup>

Kevés szociális elemet tartalmazó munka például a szönyegszövés, és a szövéshez szükséges textiltvágás. Egy esetben ez is megfelelőnek bizonyult az autizmussal élő számára, amelyről ő maga szűkszavúan nyilatkozott: „A szövőműhelyben jól érzem magam.” (A01)

### **c) Rutinszerűen végezhető, önálló döntést nem igénylő, kevés részmozzanattól álló, zárt végű munkák**

Ugyancsak a komfortérzés kialakulásához vezethet az autizmussal élő személy számára az előre ismert részmozzanatokból álló, kevés változást hordozó, rutinszerűen végezhető munka.

Ilyen az egyik interjúalany által említett csomagoló munka, amelyben a raklapokra helyezett naptárakat kell meghatározott rendben zacskóba, majd dobozba helyezni, és azokat lezárni.

Vagy az egyszerű, naponta majdnem ugyanúgy ismétlődő munkasorrend betartását igénylő takarítás, illetve az ismert interaktív élményparkban végzett munkák, amelyek egy-egy képességterülettel kapcsolatos feladatsort tartalmaznak.

*„Először bemegyek, átöltözöm. Ha vannak üvegek, azokat zsákba teszem. A kupakokat gyűjtik, azt lerendezem. A raktárban a dobozokat szétszedem, ha vannak. Kosarakat kell mosnom. Mostanában minden nap kell kosarakat mosnom. Eleinte mondták, hogy most már minden nap ki kell mosni a kosarakat, mert félnek ott is a járványtól. Mostanra már azt is igyekeztem azt is megszokni. Kosármossással kezdem. A takarítás, felsöprés, felmosás, a legvégén pedig a boltban felsöprés, felmosás. Így zárom a napot.” (A10)*

Egy szülő fogalmazta meg autizmussal élő gyermekéről az alábbiakat:

*„Szerintem alkalmas lenne (raktári vagy bolti árufeltöltőnek). Ők olyan munkakörök betöltésére alkalmasak, ahol nincs kommunikáció, nem kell neki folyamatosan beszélni. Viszont meg van határozva a pontos munka: ezt az árut fel kell rakni. Ha egyszer megmutatják, hogy hova kell, azt évek múlva is oda fogja rakni. Ha egyszer megmutatták neki, az ott marad. A szobájában, ahova letesz valamit, ott marad. Ezzel nincs probléma. Raktárban, árufeltöltésben ez nagyon nagy előny.” (A08 – szülő)*

### **d) Mentor segítsége a kritikus helyzetekben**

Azokról a munkahelyekről nyilatkoztak a megkérdezett személyek pozitív módon, ahol mentor állt rendelkezésre, aki azonnal tudott segíteni a felmerülő problémák megoldásában, akár a társas viselkedés problémájáról, akár munkavégzésről volt szó. Egy munkahelyen (interaktív képességfejlesztő élménypark) hivatásszerűen dolgoztak mentorok, máshol alkalmilag a kollégák vagy a munkahelyi vezetők vállalták a mentor szerepét. A mentorok szükségességét többen megfogalmazták:

<sup>40</sup> Ő jelenleg munkát keres; egy szolgáltató Támogatott Foglalkoztatás programjába bekapcsolódott, eddig a munkapróbáig jutott.

„A munkahelyén az a műhelyvezető, aki vállalta, hogy átmenjen a szövődébe, az meghalt. Ezek is rosszul érintik őt, hogy nincsen egy állandó személy, akihez kötődne. Ez is frusztrálta. Gyakran telefonáltak értem.” (A01 – szülő)

„Az is egy híradástechnikai hely volt. Ott az lett a probléma, hogy amikor felhívott, hogy lehetne kezdeni, akkor mondta meg nekem, hogy először egy próbafeladatot kellene elvégeznem. Ettől megijedtem és szerettem volna, ha valaki oda eljön velem. Az autizmussal élő személyek annyira kívánják azt, hogy valaki vele elmenjen. Senki nem jött el velem. Kaptam egy időpontot. Idegesség jött rám. Ha lett volna valaki, akkor elmentem volna, ha nem egyedül kell mennem. Nem szeretek ilyen vizsgafeladatokat csinálni.” (A03)

„Mindenképpen úgy tudom elképzelni, hogy olyannal megy el, akit ismer a próbamunkára.” (A08 – szülő)

„– Szerinted mi könnyítené meg a te munkavállalásod, ha arra kerül a sor? Miben lehetne neked segíteni?

– Hogyha mások segítenének nekem, mert én nem vagyok túl gyakorlatias. (...)

– A munkavállalás során, amikor már dolgozol, akkor miben segíthetnének még?

– Például amikor valaki megmutatja, hogy mit kell csinálni. Most kitöltöttem egy papírt, és ott is voltak olyan kérdések, ott is be kellett ikszelnem egyes dolgokat, amik jól jönnének nekem egy munkahelyen. Ilyen például az, hogy elmagyarázzák nekem a munkafolyamatot.” (A05)

„– Nem volt soha probléma?

– Volt. Ferencsel volt a legtöbb probléma, ő értelmi sérült. Néha félreérthetően szólt hozzám. Nem tudtam, mit akar (az interaktív élményparkban).

– Hogy oldódott meg?

– Nehezen szokott megoldódni az ilyen. Ő már felmondott. És régen tisztáztuk és kibékültünk.

– Hogy tudtatok kibékülni?

– Vannak mentorok, azok segítettek.” (A09)

Az interjúk tanúsága szerint néha egy érzékenyebb, empátiás készségekkel bíró kolléga vagy munkahelyi vezető is sokat tud segíteni. Tapasztalataink azt mutatják, hogy egy jól működő munkaerő-piaci integrálás hátterében mindig spontánul kialakul egy védőburok az autizmussal élő személy köré, mely számára a kiszámíthatóságot, biztonságérzetet hordozza. Kijelölődnek azok a személyek, akik maguktól felvállalják a segítő szerepét, azt, hogy az autizmussal élő dolgozó mintegy rajtuk keresztül érintkezik a külvilággal. Az ilyen odafordulások – az interjúk alapján – gyakran anyáskodó, ösztönös odafigyelésről árulkodnak.

#### 4.1.3.2. Motivációs tényezők

Az autizmussal élők interjúból azonosítható motivációra vonatkozó főbb tartalmi csomópontokat foglaljuk össze. Fő motivációs tényezőként a pénzt, a saját keresetet közvetlenül hét esetben említik a megkérdezettek. Az interjúkból az nem mindig derült ki,

hogy igazából a szülők hatására szeretnének-e már jövedelemhez jutni, vagy maguk is fontosnak tartják, hogy részt vállaljanak a családi költségvetés kiadásaiból.

„Már mentem rögtön dolgozni, pénzt akartam keresni. 21 éves voltam.” (A01)

„– Miért fontos, hogy valakinek legyen munkahelye és dolgozhasson?

– Az egyik az anyagi háttér. Ez a legfontosabb.” (A12)

„– Te is szerettél volna munkát keresni, dolgozni, vagy a szüleid?

– Szerettem volna.

– Miért volt ez fontos?

– Hogy pénzt kapjak, ne otthon üljek egész nap.” (A09)

„– Miért akartál munkát keresni?

– Eleinte csak a szüleim akarták. Hogy én is pénzt keressek, legyen saját keresetem.” (A10)

Két esetben említődik a pénzkereset szükségessége közvetve, amikor arról beszélnek, hogy a szülők valószínűleg nem fogják mindig eltartani őket. A munkavállalás az első lépés az önállóság felé – tudják, hogy valami megoldást kell találni arra az esetre, ha már szüleik nem tudják segíteni őket.

„Nagyon kell, mert nem maradhatok otthon. Az ember nem akar ingyenélő lenni. Nem akartam azt, hogy egyetem után a szüleim nyakán éljek. Amikor életerős férfi vagyok, aki képes dolgozni. Én szeretek dolgozni. Munkaszerető ember vagyok.” (A07)

„– Akik olyan problémával rendelkeznek, mint én is, csökkent értelmi képességűek, azok ezt nem feltétlenül látják át, hogy a szüleik nem mindig fogják tudni őket eltartani. (...)

– A te családot támogat abban, hogy munkahelyed legyen?

– Igen.

– Miért tartják fontosnak, hogy te dolgozzál?

– Azért, mert ők nem fognak tudni mindig eltartani. Lakóotthonokból hiány van.

De ha nem ez lenne a helyzet, akkor is szívesebben dolgoznék, minthogy lakóotthonban éljek.” (A05)

Ugyancsak többen, hat interjúalany említette motivációs tényezőként azt, hogy unatkoznak otthon, elmennének otthonról, társaságot szeretnének, emberek között szeretnének lenni. Fontos számukra a valahova tartozás érzése.

„– Első pillanatban tetszett neked ez a hely?

– Igen. Akkoriban egy kicsit emlékeztetett az általános iskolámra. Később megismertem jobban az elnök asszonyt, hogy milyen ember. Most elsősorban az ő személyisége és az, hogy a kollégákkal jó közösségben vagyunk. Ez az, ami emberi szempontból jó. Persze az sem elhanyagolható szempont, hogy az ember kap fizetést a munkájáért. De nemcsak a pénz, ami számít.” (A07)

„– Maga az, hogy most dolgozol, reggel 9-re minden nap be kell menned, van egy rendszer a napodban – ezt nehéz volt megszoknod vagy ez könnyen ment?  
– Könnyen ment, mert nagyon unatkoztam otthon.” (A14)

„Emberek között akartam lenni, kiszabadulni otthonról.” (A13)

„– Hogy ne csak itthon üljek a szobámban.” (A12)

A fiatalok közül sokan az iskola befejezése után hosszú éveket töltöttek otthon – ők úgy élték meg, hogy tétlenül. Bár a többség ilyenkor szerezte meg szakmáit, tanult nyelvet és párhuzamosan mindezzel, munkát keresett, többen beszámoltak ezen időszak nehézségéről, diszkomfort érzetükről. E motivációs tényezőt, mely a közösséghez tartozásról, napi struktúráról egyaránt szól, jól szemlélteti az önkéntesként dolgozó fiatalnak az esete:

„– Hogyha jönne valami lehetőség más munkára, akkor te elmennél innen?

– Nem mennék el. Itt érzem jól magam. Addig maradok (itt), amíg ki nem rúgnak.

(...)

– Miért fontos neked elsősorban, hogy legyen munkahelyed?

– Kapjak fizetést.

– Az fontos, hogy kapjál fizetést?

– Igen.

– De most nem kapsz, mégis szeretnél itt maradni?

– Ez a munkahely most jó nekem. Azért.” (A11)

Előfordult több esetben az is, hogy magasrendű, erkölcsi, vallásos indíttatást, segítő szándékot említ a megkérdezett személy, vagy azt, hogy „meg kell dolgozni egy jó dologért”.

„Nem az az ember (vagyok), aki lógazza a lábát, elmegy a kocsmába, otthon lóg az hozzátartozói nyakán. Én ilyen neveltetést kaptam, ez az erkölcsi beállítottságom, ez összefügg a kereszténységgel is. Nekem fontos dolog: imádkozzál és dolgozzál – ez a bencések jelmondata. Én eszerint élek, annak ellenére, hogy nem vagyok bencés szerzetes. Ezt komolyan gondolom, ezt teszem.” (A07)

„– Szeretnél munkahelyen dolgozni majd, ha elvégezted az iskolát?

– Igen.

– Miért fontos, hogy az embereknek munkahelye legyen, illetve dolgozhasson?

– Hogy ne legyenek lusták. Hogy tanulják meg, hogy kell megdolgozni egy jó dologért, hogy megérdemeljék.” (A06)

Külső motivációs tényezőként tekinthető a szülő, vagy a szakember ösztönzése, és a munkakeresésben való segítségadás, két ilyen eset fordult elő. Fontos megemlíteni, hogy sok interjúalanynál érezhető a szülői elismerés motiváló hatása a munkavállalásra, munkavégzésre.

„– Mit szóltak a szüleid ahhoz, hogy dolgozol?

– Le voltak nyűgözve!” (A02)



„Örülnek, és büszkék rám. Főleg a szüleimmel, és az egyik unokatestvéremmel beszélgetek sokat a munkahelyről, és lelki dolgokról (ami szorosan összefügg), de úgy hiszem, a többiek véleménye se térhet el jelentősen.” (A07)

„– Édesanyád örül ennek?

– Hogyne örülne.

– És anya élettársa mit szól ehhez?

– Ő is büszke erre.” (A04)

Két esetben látszik, hogy a fiatal felnőtt számára fontos, hogy integrált környezet vegye körül.

„Már le tudom küzdeni az ilyen autizmus érzést. Vagyis úgy érzem, hogy nem vagyok autizmussal élő.” (A02)

„Én igyekszem az egészségesek felé nyitni.” (A10)

Volt a megkérdezettek közül olyan, akinek a munkavállalás elsősorban a felnőtté válás érzete miatt fontos:

„Mert már abszolút felnőtt embernek éreztem magam, és éreztem, hogy tudnék dolgozni, pénzt keresni.” (A02)

Egy esetben az otthonról való elköltözés igénye is megfogalmazódik. Fontos tényező lehet a szülői normakövetés is. Egy fiatal így fogalmaz:

„Egyértelmű, hogy sulis után melózni kell.” (A04)

Egy személy említi, hogy azért akar dolgozni, mert vége lett az iskolának, elérte azt a kort, amikor már nem járhat iskolába.

„– Miért kezdted munkát keresni, amikor befejezted az iskolát?

– Mert 23 éves korig lehet odajárni és még egy évet nem maradhattam vissza.

– Dolgozni kellett, ha nem iskolába jársz?

– Igen. Dolgozó leszek.” (A15)

#### 4.1.3.3. Munkahelyi problémák a munkavállalás kudarcai

Az interjúk részletesebb elemzése során egyértelműen kiderült, hogy önmagában a szakmai képzés nem elegendő. Szakmai körökben sokszor megtapasztalt és jól ismert tény, hogy az autizmussal élő felnőttek a felsőfokú oktatásban vagy a szakoktatásban, tanfolyamokon megszerzett ismereteiket nem, vagy korlátozottan tudják munkahelyeken hasznosítani.

A vizsgált személyek körében a következő esetekről vannak információk (értelemszerűen azok az interjúalanyok, akiknek nincs szakmai vagy felsőfokú végzettségük, itt nem szerepelnek).

A felsőfokú oktatásban, szakképzésben, vagy tanfolyami képzésben részesült tíz autizmussal élő személyből mindössze hárman dolgoznak (vagy dolgoztak hosszabb ideig) a szakmájuknak megfelelő munkában. Négy személy a megszerzett diplomával, szakmai végzettséggel otthon van, jelenleg nem dolgozik (egy fő újabb felsőfokú iskolát kezd el). A kudarc oka mindegyik megkérdezett fél esetében más. Van közöttük olyan, akinek többféle szakmai végzettsége is van, sokféle módon keresett munkát, még interjúra is behívták, mégis regisztrált munkanélküliként otthon van. Ketten munkát keresnek.

Három interjúalanyunk van felsőfokú iskolája vagy szakmai végzettsége; emellett sikeresen elvégeztek tanfolyamokat is, de jelenlegi munkájuk egyáltalán nem kapcsolódik a megszerzett tudásukhoz. Egyikük esetében már az egyetemen derült ki, hogy alkalmatlan a választott szakban való munkavégzésre, ő abszolutóriumot szerzett, de az egyetemet nem fejezte be. Majd különböző tanfolyamokat végzett, de jelenleg nem használja egyik szaktudását sem.

Az interjúkból az is jól kideríthető volt, hogy melyek azok az autizmusból fakadó problémák, amelyek a vizsgált személyek elhelyezkedését, a munkahelyük megtartását nehezítették, vagy gátolták, és milyen tipikus problémák adódtak a munkavégzés során.

### **a) Szociális-kommunikációs készségek sérüléséből adódó problémák**

Kapcsolattartási problémák szinte minden interjúban megfogalmazódtak. Sok félreértés, szorongás, inadekvát viselkedés forrása lehet az, ha az autizmussal élő személy félreérti, rosszul értelmezi a vele együtt dolgozók mentális állapotait, (vélekedéseit, szándékait, érzelmeit); és a metakommunikációs jelzések sem segítenek a megértésben. Gyakori, hogy nem értik a vicceket, a humort, ami mindkét fél számára kényelmetlen. A megértés hiánya miatt nehezen azonosulnak mások szempontjaival, ami az együttműködést, és ezáltal a munka sikerességét blokkolhatja.

- „– Igen. Volt egy olyan kollégám, akinek sehogy sem volt jó a munkám. (...) Valamit megkérdezett és azt mondtam, hogy igen, akkor olyanokat mondott, hogy akinek egy kis esze van, az nem szereti az olyan dolgokat. (...) Kénytelenek voltak olyan embereket felvenni, mint ez a kolléga. Hiába mondtam neki, hogy én érzékeny vagyok arra, hogyha lehülyéznek. Annál inkább csinálta. Nem tudom, hogy miért?(...) Lehet, hogy csak viccelni akart, de nekem nem esett jól.
- Mit csináltál, amikor ilyeneket mondott neked?
- Ideges lettem nagyon. Hogy miért vagyok azért hülye, ha szeretem a Z. nevű együtttest.
- Kiabáltál is vele?
- Igen. Nem hagyom, hogy így „szívassanak”.
- Ezt a vitát sikerült valahogy rendezni?
- Igen. Megijedt és elnézést kért. Azt hitte, hogy veszem a viccet.
- Onnantól kezdve nem csinálta?
- Rövid memóriája volt, mert mindig újból „megszívatott” valami olyan viccel, ami nekem nem esett jól. Mindig elfelejtette, hogy hogy reagálok rá, nyilván. (...)
- Volt olyan dolog, amitől féltél (a munkavállalással kapcsolatban)?
- Olyan dolgoktól tartottam, hogy rossz vicceket mondanak nekem, mint ez a kolléga is. Utána kezdtem el félni.
- Előtte nem is féltél semmitől?
- Semmitől. Úgy vágtam neki. Aztán az rossz volt. Nem azért dolgoztam, hogy másnak a rossz poénjait hallgassam.” (A09)

„– Azért volt ideges ő, mert az értekezlet alatt benyitottam, mert valami ott maradt. Értekezletet nem illik megzavarni, azt tudom.

- Ezen te kiborultál, hogy ő idegesen szólt rád?

- Igen. De aztán lent megbeszéltük.
- Nehezen nyugodtál meg?
- Igen. Nem tudtam, hogy mi baja van.” (A09)

„Ott nagyon jól tudtam, hogy János meg a többiek idegesek. Jól tudtam, hogy nem kell tőlük félni, hiszen minden mással van bajuk. Mindig mással van bajuk, ha hallom a hangjukat. Így zavartalanul csináltam tovább mindent. Miért törődjek én velük? Hiszen ők idegenek. Ha én nyugton vagyok, ők is nyugton vannak. Ezt tudom.

– Ezt a szüleiddel beszélted így meg? Hogy nem kell foglalkozni velük, mert néha dühöseks, de nem rád, hanem más dolgokra?

– Másra. Például a miniszterre, akármire, ami őket érte. Vagy esetleg a fiúkra, lányukra, mert az nekik is van.” (A14)

Az autizmussal élő személyek munkahelyi közérzetére negatív hatással lehet, hogy egyébként jó beszédprodukciónak mellett is alig, vagy nagyon nehezen kezdeményeznek kommunikációt, vagy a megfelelő reagálásban kudarcot vallanak, és segítség nélkül a folyamat elszigetelődéshez vezethet.

„Volt, amikor észrevettem olyat, hogy méregetnek, belém is akarnak kötni. Vagy egyszerűen, hogy nem szól hozzám senki. Én vártam is volna, mert én magam nem annyira mertem. Akkor meg azért nem éreztem jól magam, vártam, hogy szóljanak. Ez mindig is jellemző volt rám, hogy magamtól nehezen tudtam. Örültem annak, ha valaki szólt hozzám. Viszont hogyha belém kötöttek, vagy úgy éreztem, hogy az kötözködő lenne, akkor már nem találtam meg a megfelelő hangot, zavarba jöttem. Amikor olyan helyre hívtak el, hogy buliszerű társaság, én ott elkezdtem unatkozni vagy idegesített az, amit ott csinálnak. Nem tudtam bekapcsolódni. Elrohantam, elmenekültem. Ez a mai napig is így van. Nem is szeretem, nem is vágyakozom utána.” (A03)

Ez utóbbi idézet nem a munka világára vonatkozik, de nagyon kifejező:

„Másodikos koromtól egészen az érettségi vizsgáig ott tanultam végig. Közvetett módszerrel, másképp, mint a többi gyerek. Egy kissé furán, makacsul, de mégis tanultam, ahogy tőlem tellett. Hol ebből, hol abból mentettek fel. Csak barátság nem szövődött bennem. Olykor-olykor találkoztam ugyan az iskolatársaimmal a tanórákon, de jelentős barátság nem szövődött bennem. Inkább egyedül, Anya segítségével éledegéltem.” (A14)

Az is problémát jelenhet az autizmussal élő számára, hogy nem tudja közölni saját kényelmetlenségét, rossz közérzetét, és nem ismeri ezzel kapcsolatosan a saját kompetenciáit (hogy nem tudja, hogy közölheti, ha valami rossz történik vele).

„Volt egy olyan is, amit le is építettem, mert problémás volt: a net szoba – teremfelügyelet. Ott lehetett internetezni a szervezet dolgozóinak munkaidő után. Különböző emberek láttak ott el teremfelügyeletet. Többek között én is. Szép lassan kidőlt, mert senki nem bírta cérnával. Így szűnt meg a szolgáltatás. A végén már a hét minden napját én csináltam és én sem bírtam tovább. Ennek a legfőbb

*nehézsége az volt számomra, hogy olyan játékokat is szerettek az emberek játszani, ami meglehetősen agresszív, például lövöldözős, láncfűrészrel embereket szétvágós. Hogy én ott üljek mellette, segítsek neki és hallgassam, hogy lelövik őket. Ez horror. Ez idegileg nagyon megterhelő volt. Nem volt megadva, hogy én leállíthatom-e az illetőt, és mondhatom azt, hogy én ezt nem vagyok hajlandó.” (A07)*

Kommunikációs probléma lehet a kölcsönösség hiánya, ha az autizmussal élő személy nem ismeri a partner szükségleteit, azt, hogy mikor, és mennyit beszélhet a másik emberhez. Ebből sok kellemetlenség következhet mind a munkahelyi kollégák mind az autizmussal élő személy számára.

*„– Veleszületett igényem a kommunikáció. Ez egy olyan erős igény, hogyha ezt nem elégíthetem ki, akkor ez kellemetlen számomra. Hogy ez mégis a többiek számára is elfogadható legyen, ne legyen túl sok, esetleg ne legyen, hogy valamit többször is megismételek – ilyen is előfordult a környezetem szerint. (...)*

*– Erre próbálsz odafigyelni?*

*– Tanult dolog ez, gyakorlatot igényel. Lehet a módszereket is tanulni. Mint például ha egy bizonyos igény felmerül, akkor bizonyos helyzetekben megtanulok késleltetni, később, amíg az illető végigcsinálja, amit szeretne, nem zavarom meg közben. Ezek finom dolgok.” (A07)*

### **b) A szenzoros ingerfeldolgozás zavarai**

Az autizmussal élő személyekre gyakran jellemző a szenzoros túlérzékenység, a környezet fizikai ingereire (hangok, fények, szagok) való túlzott érzékenység. Ez a körülmény jelentős mértékben befolyásolhatja a hétköznapi életüket és a munkavállalást is. A megkérdezett személyek közül egy említette, hogy a zaj miatt el kellett hagynia a munkahelyét:

*„– A múlt évben is volt egy munkahelyem, múlt év elején. Onnan is úgy jöttem el, mint a kámfor. Egyszerűen el kellett jönnöm, úgy éreztem.*

*– Stresszes volt?*

*– Ez egy hatalmas telep volt, ahol rengetegen voltunk. Nagy zaj volt. Ez idegesített egy idő után. Nem bírtam. Órákig ezt minden nap – elkezdtem az órát nézni, hogy mikor lesz vége. Nem lehet ezt így bírni.” (A03)*

Ugyancsak egy személy említette, hogy a szag és a por miatt nem vállalt el egy munkát.

### **c) Az idő megszervezésével, és a munkatempóval kapcsolatos problémák**

Az interjúkban két személy említette, hogy problémát okozott a munkavállalásban a lassú munkatempó. Közülük az egyik személynek sikerült külső segítséggel a munkatempóját gyorsítani úgy, hogy egyrészt közölték vele, hogy mennyi idő alatt kell elkészülnie a munkával, másrészt kapott időt a munkatempó felgyorsítására. A másik személy számára az időhatár közlése éppen az ellenkező hatást érte el, túlzottan nagy stresszt okozott a gyorsabb munka kényszere, és az óra figyelése is tovább lassította a munkatempót, így az autizmussal élő személy el is hagyta a munkahelyet.

„Tehát ha határidő, vagy ha rám szóltak, hogy egy nap alatt 10–15 oldalt kell. Az ilyenektől megijedtem. Azért is ment lassan, mert az órát nézegettem. Megijedek attól, ha sürgetnek. Sajnos egy nagyon lassú ember lettem, ez még csak fokozódott, csak így tudok.” (A03)

Ebben az esetben a munkatempót sikerült felgyorsítani:

- „– Mi az, ami nehéz volt eleinte?
- Nehéz volt sietni, meg kapkodva igyekezni. De erre ráébresztettek tavaly tavasszal és megígértették, hogy meglesz. Azt is mondták, hogy 2008-ban csak akkor jöhet a nyári szabadság. Így könnyen meggyőztek és itt maradhattam. (...)
- A tempódon kellett változtatni?
- A gyorsaság és a sietség volt nehéz. Most már azt is megteszem. Feltéve, hogy bemondják, hogy mennyi idő alatt.
- Azt mindig meg kell mondaniuk, úgy könnyebb.
- Igen.
- Mennyi idő kellett ahhoz, hogy jól megtanuld a munkádat?
- Olyan félév. A tempót és a gyorsaságot egy év alatt kellett. Most már azok is rendben vannak.” (A12)

Egy személy említette a napi időbeosztásban tapasztalható súlyos nehézségeit, ami csak délutáni munkakezdést tesz lehetővé számára, illetve egy személy beszélt a gyakori késés okozta problémáról (amely segítséggel korrigálható volt).

„A napi rutinom: reggel hét óra körül felkelek. Van, amikor elcsúszok, ez változik. De hét óra az átlagos. Lassan készülődök. Különösen a betegségem alatt nagyon lassan tudtam készülni.

Utána megreggelizek, elkészülök. Legkésőbb tizenegykor el kell indulnom ahhoz, hogy ideérjek egy órára. Ma fél tizenegykor indultam el. A HÉV félóránként jár abban az időszakban, amikor én menni szoktam. Ha fél tizenegykor elindulok, akkor elérem a 42-es HÉV-et. Azzal ideérek fél egy körül a buszmegállóba. Úgy gyalogolok be. Akkor egy–fél kettő között le tudok ülni ebédelni. Eszem egy jót. Előtte persze lepakolok. Közben még beszélgetek a kollégákkal. Itt is belekerülök abba, hogy a csúszás miatt szorongok. Olyankor beveszek egy szorongáscsökkentő gyógyszert, az akkor rögtön segít. Olyankor tovább tudok haladni, és jól mennek a dolgok. Amikor ide beérkezem, akkor iszom. Az fontos, hogy folyadék legyen az emberben. Az ebédutáni időszak: előkészülök a munkára. kettő és fél négy–négy között szoktam nekifogni. Ha négynél később kezdem el, akkor nem leszek kész vele, ha sok van. Ha több a fordítani való. Az változik. Amikor megkezdem, leülök, megnézem az e-mailjeim. Abból tudom, hogy nincs-e valami sürgős munka. Mert ami sürgős, az elsőbbséget élvez a többivel szemben. Ha van több munkám, akkor rangsorolok: ez sürgős, az nem sürgős. (...) Mire végzek, van, amikor 6–7 óra is van. Ha nyolcig maradnék, az már necces, mert utána még utazok másfél–két órát. Akkor az már tíz óra, mire hazaérek.” (A07)

**d) A túl sok környezeti inger, a munkaszervezés hiánya**

Az autizmussal élő emberek esetében fokozódik a teljesítmény és nő a munkavégzés sikeressége, ha kevés környezeti inger mellett dolgozhatnak. Máskülönbén akár a legkisebb ingerre figyelmük gyakran elterelődik, és nehezen térnek vissza a munka folytatásához.

Meg kell említeni, hogy a környezetnek nemcsak a tárgyak által keltett zavaró hatásai irritálhatják a személyt, hanem a munkatárs által keltett zajok (beszéd, stb.) vagy egy munkatárs megjelenése, vagy ha váratlanul benyit a szobába. Ilyen helyzetek nemcsak a figyelem elterelődéséhez vezetnek, hanem viselkedésproblémák kialakulásához. Erre is több példát találtunk az interjúkban:

*„Egyszer anya mondta, hogy ne legyek ideges, hogyha valaki benyit a szobámba. Mert meg szoktam ijedni, amikor valaki benyit a szobámba. Ha megijedek, akkor se legyek ideges.” (A09)*

*„Varrónő voltam először, de aztán semmi munka nem volt. Aztán átmentem a szövődébe. Andrea miatt. A WC-ben mindig kiabált. Kiakadtam tőle.” (A01)*

Ugyancsak megkönnyíti munkájukat, ha a munkafázisok térben és időben jól látható módon követik egymást. Természetesen vannak olyan autizmussal élő személyek, akik maguk is megszervezik az elvégzendő feladatok ésszerű sorrendjét, de leggyakrabban ezt a munkaadónak, vagy a segítőnek kell megtenni.

Az alábbi interjúrészlet is arra hívja fel a figyelmet, hogy a nyugodt környezetben végezhető jól szervezett munka megfelelőbb számukra:

*„Volt még egy másik dolog: voltak erről a szervezetről szórólapok, szórólapcsomagok. Ezeknek az összeállításával is foglalkoztam. (...) A szórólapokat össze is raktam. Jó sokat, 50–80 darabot. A problematikus az volt, hogy nem volt egy állandó szobám. Ha nincs az embernek egy állandó helye, hol itt, hol ott kell csinálni. Előfordult, hogy kényelmetlen helyen csináltam. Ezt nem tolerálom. Nagy helyigényű volt a munka. Kirakosgattam a különböző fajta lapokból a sok példányt, utána egyenként, sorba rakosgattam a tartóba. Ezzel semmi probléma nem lett volna. De ha amikor kint vagyok a folyósón, akkor minden arra járó ember (kérdésgazda): ez most micsoda, figyelni kellett, hogy el ne vigyék. Erre külön figyelni, ez idegesítő volt. Mikor csinállok egy ilyen munkát, akkor koncentrálok, hogy minél hamarabb kész legyen. Nem untatott, hanem az volt a probléma, hogy nem volt egy hely, ahol ezt nyugodtan tudnám csinálni. Ha én dolgozom, figyelek valamire, nem akarom eltéveszteni a munkámat, akkor szeretem a nyugit.” (A07)*

A munkahelyi szervezethez és az események bejósolhatóságának fontosságáról beszél az egyik interjúalany szülője:

*„Fél év után egy kétoldalas javaslattal vissza is adták (a védett munkahelyre). De a felét nem tartották be. Hogy fogadják őt, legyen minden nap közölve vele, hogy mi az, ami rávár aznap. A strukturált dolgok fontosak egy autistának. Ezt nem tartották be. Nem rossz szándékból, hanem egyszerűen képtelenség volt. 25–30 fős műhely. Maguk a műhelyvezetők is eléggé leterheltek.” (A01 – szülő)*

**e) Az előre nem jelzett feladatokkal, a változásokkal való megküzdés**

Az autizmussal élő emberek számára nagyon fontos az események előre láthatósága, a feladattal való azonosulás, a felkészülés hosszabb időt vehet igénybe. Az is lehet, hogy valamit többször is el kell mondani előre, hogy a megküzdés sikeres legyen.

Az egyik interjúban is található egy példa arra, hogy a váratlanul közölt feladatnak éppen a váratlansága hiúsította meg a munkavállalást.

*„Nem szeretek ilyen vizsgafeladatokat csinálni. Pláne, hogy akkor mondják egy nappal előtte, hogy így kezdődik. Amikor beszélgettünk előtte, szó sem volt róla, hogy egy ilyen próbafeladatot kell elvégezni. Az utolsó percben kell ezt megmondani?” (A03)*

**f) A tartalmas szabadidő eltöltésre való önálló képesség korlátozottsága**

Az interjúkban is találtunk példákat arra az ismert tényre, hogy az autizmussal élő emberek nem mindig képesek a szabadidejüket önállóan a környezet számára megfelelő módon eltölteni. Ha nem kapnak ötletet, alternatívákat, esetleg munkahelyi szabályokat, akkor helytelen viselkedésmódok okozhatnak problémát.

*„Az volt nehezebb, hogy mikor nincs látogató, mivel foglalkozzam, mivel üssem ez az időt. Olvastam, mindig olvastam, de rám szóltak, hogy ezt nem szabad. De én mégis olvastam titokban. Kiolvastam például a Harry Pottert. Végül engedték, csak ne feltűnően.” (A13)*

*„Hogy ne rohangáljak, mert eleshetek. Ha nincs látogató, akkor szoktam, mert nem bírok már magammal mit kezdeni.” (A09)*

**g) Érzelmi kiegyensúlyozatlanság (félelmek, fóbiák, szorongások) előfordulása**

Több személy is beszélt arról, hogy a munkahelyén vagy a munkavállalással kapcsolatban félelmei, szorongásai vannak.

*„Távközlés és Űrtávközlési Osztály. Nagyon tetszett akkor nekem. Akkor volt először az életemben, hogy megijedtem. Megijedtem attól, hogy itt nem fogok tudni teljesíteni. Önbizalomhiány lépett fel akkor nálam először. Nagyon komoly emberekkel kerültem össze. Eléggé vaskalapos, szigorú ember volt, aki oda keresett mérésre embereket. Engem mindjárt ki is választott. Egy-kétszer voltam is vele, de félelem volt bennem. Akkor éreztem először azt, hogy félek valahogy egy kicsit. Hogy nem biztos, hogy megfogok felelni.” (A03)*

*„Mindenbe belekötött. Hogy merek így leülni. Ennek ellenére felvettek. Elmondta nekem, mintha valami szekta lenne. Én megijedtem, egy napot voltam.*

*– Milyen tevékenysége volt?*

*– Híradástechnikai, szakmámba vágó. Tudtam volna csinálni. Csak elrettentettek ott az emberek. Az alatt az egy nap alatt ez a férfi többször bejött, mintha csak engem nézett volna, hogy dolgozom. Szólt is hozzám, tehát ez nemcsak feltételezés. Nem éreztem jól magam. Aztán megint csak erről a szektáról beszélt, hogy nekem oda kéne tartozni. Olyanokat mondott, hogy az már ijesztő volt. Elhatároztam, hogy eljövök onnan.” (A03)*

Okozhat kényelmetlen érzéseket, ha rájön, hogy észreveszik, hogy más, mint a többi ember, mint az alábbi részletben is olvasható:

- „– Már megbántottak, olyan volt, hogy meghallottam a sus-must. Az egyik kollégám, de régen volt és már nem dolgozunk együtt. (...)  
– Ezt magadban tartottad vagy mondtad valakinek?  
– Magamban tartottam.  
– Ilyenkor mit érzel? Rossz volt?  
– Igen, igen.” (A10)

Egyik interjúalany utalt arra, hogy még nem volt munkahelye, de ez a gondolat félelemmel tölti el.

- „– Tudom, hogy együtt jár azzal, hogy többet kell másokhoz alkalmazkodnom. Lehet, hogy az a munka nekem nem biztos, hogy fog menni. Ha belegondolok, ez eltölt félelemmel.  
– Milyen problémák merülhetnek fel ezzel kapcsolatban?  
– Például hogy gondot fog nekem jelenteni a másokhoz való alkalmazkodás. Meg egyes munkafolyamatokat az átlagosnál nehezebben értek meg.” (A05)

Olyan esetre is találtunk példát, hogy a korábban, az iskolában kialakult szorongásokat a munkahelyi stressz továbbra is fenntartja.

- „A szorongásos betegségemnek az igazi kezdete a középiskolás időszakra tehető. Csak akkor még nem tudtuk pontosan, hogy mi ez, hova tegyük. Próbáltam magam megoldani. (...) Volt bennem kényszer is. Volt egy depresszió és egy ideg... krízis, ami akkor éleződött ki, amikor szembesültem vele, hogy én Aspergeres vagyok, és én nem tudtam róla. Vagy nem vettem róla tudomást. (...) Az egyik gyökere lehet (a szorongásnak) az, ami az autizmusnak a jellemzője, hogy én viszonylag szeretek egyféle irányban haladni. És ha elém rakják, hogy ez is, meg az is jó, és menjél valamelyik úton, teljesen mindegy melyiken mész – főleg, ha erkölcsi dolog van benne, akkor szeretem az egyenes irányt. Ez belejátszott.” (A07)

#### **4.1.4. Az interjúkból levonható fő következtetések**

Az előző fejezetben összefoglalt tapasztalatokra, a megfogalmazott hiányosságokra és problémákra a gyakorlatban is fellelhetőek a megoldások. Javaslatainkat a pályaeorientációtól kezdve az egyéni bánásmód és a mentor szerepének jelentőségén keresztül a befogadó munkahely jellemzőiig fogalmaztuk meg.

##### **4.1.4.1. Pályaeorientáció**

Az autizmussal élő emberek munkavállalása (is) a pályaválasztással kezdődik. Az interjúk tartalma arra utal, hogy esetükben a szakmatanulás, a felsőfokú iskolák elvégzése csak kevés embernél vált a munkavállalás alapjává. Fontos kérdés, hogy a szakmai képzés után valóban alkalmas-e a személy az adott területen munkavállalásra? Van-e szűrés a középszintű és felsőszintű oktatásban (például ne töltsön el az autizmussal élő személy éveket a pedagóguspályára való felkészüléssel, ha sérültek a majdani munkavégzéshez szükséges



készségei), és vannak-e (lehetnek-e) alkalmas ajánlatok az autizmussal élőknek? Fontos szempont, hogy az autizmus spektrum zavarral élő gyermekek számára már az általános és középiskolai felkészítés során el kell kezdődnie a későbbi munkavállaláshoz szükséges alapkészségek kialakításának: a munkaviselkedés, a szociális-kommunikációs készségek, a személyes higiénia olyan fontos területek, melyek a későbbi munkavállalás sikerességét nagyban befolyásolják.<sup>41</sup>

Az autizmushoz kapcsolható pozitívum, hogy az autizmussal élők a speciális érdeklődésüknek megfelelő témában valószínűleg jól teljesítenének. Így érdeklődésük iránya, az, amivel szívesen foglalkoznának, a pályorientáció szigetei lehetnének.<sup>42</sup>

#### 4.1.4.2. Egyéni bánásmód

Általános alapelv, hogy munkahelykeresés közben mérlegelni kell az autizmussal élő felnőtt munkavállaláshoz, munkavégzéshez és megfelelő munkaviselkedéshez szükséges egyéni képességeit, valamint sajátos személyiségvonásait, és ennek ismeretében lehet és kell az egyéni igényeket kielégítő, a személyre szabott munkát, és a munkahelyet megtalálni.

A munkahely kiválasztásánál az esetlegesen meglevő szakmai ismereteken túl, figyelembe kell venni a sérülésből fakadó problémákat például a kommunikáció és a társas kapcsolatok területén, vagy sajátos kognitív stílusukat, a figyelemkoncentrációs nehézségeket, a szenzoros túlérzékenységet (zajok, fények, szagok,), stb.

A személy sajátos képességstruktúrájának megismeréséhez elengedhetetlen a felmérés. „Előfordulhat, hogy a standardizált mérőeszközöket alkalmazó formális mérések nem nyújtanak elég pontos információkat a személy foglalkoztatási készségeiről és a valós életben tanúsított képességeiről. A sokféle környezetben végzett, a személlyel és az őt jól ismerő emberekkel készített interjúkkal párosuló közvetlen megfigyeléseket tartalmazó informális, kiegészítő mérések alaposabb és hasznosabb információkat adhatnak.”<sup>43</sup>

A nemzetközi gyakorlatban a munkaképesség felmérésére több mérőeszköz is rendelkezésre áll.<sup>44</sup> Azonban kifejezetten autizmussal élő serdülők és felnőttek számára felmérő eszköz alkalmazása Magyarországon is indokolt lenne a munkahelykeresés során, ilyen modell a TTAP (TEACCH Transition Assessment Profile), melyet az Egyesült Államokban dolgoztak ki. Ennek eredeti célja, hogy még a formális iskolai képzés befejezését megelőzően elősegítse a fiatal felnőttkorba való sikeres átvezetését, a támogatottan önálló élet minden területére kiterjedően.

Ennek megfelelően a funkcionális készségek hat fő területére koncentrálnak:

- munkakészségek,
- munkaviselkedés,
- önállóság,
- szabadidős készségek,
- funkcionális kommunikáció,

<sup>41</sup> Farkas 2009.

<sup>42</sup> Az egyik fiatal például lelkes túrázó, természetfotózik. Mikor az ideális munkahelyről kérdezem, azt mondja, hogy már felajánlották, de aztán sajnos eltűntek. A feladat túraútvonalak végigjárása, a jelzések nyomon követése, esetleges hiányosságok, hibák feljegyzése lett volna.

<sup>43</sup> Mesibov 2006. 209. old.

<sup>44</sup> Id. Farkas 2009. 29– 32. old.

- szociális viselkedés.

A fenti készségeket három eltérő kontextusban vizsgálja:

1. Közvetlen vizsgálati helyzetben történő felmérés adott eszközökkel, feladatokkal, amit bárki elvégezhet, aki képzett a módszerben.
2. Otthoni környezetben, melynek alapja az elsődleges gondozóval történő interjú.
3. Az iskolai-munkahelyi környezetben történő felmérés a tanárral vagy munkahelyi segítővel (szupervizorral) felvett interjú alapján.

A felmérés során képet kapunk a személy érdeklődéséről, viselkedési sajátosságairól, képességstruktúrájáról, erősségeiről, gyengeségeiről, és e kép alapján lehet számára további fejlesztési célokat kitűzni a munkára felkészítéssel kapcsolatosan, vagy számára megfelelő munkát találni, illetve munkakört kialakítani.

Jelenleg ez a legelfogadottabb autizmus-specifikus felmérő eszköz, mely a munkakészségek, munkaviselkedés, illetve a munkavállalási képességekkel szorosan összefüggő szociális-kommunikációs készségek felmérésére irányul. (A tesztkészlet ára 600 USD, használatára magyar szakemberek egy csoportját 2005-ben kiképezték.)

A TTAP egy formális teszt a képességek méréséhez, melynek elvégzése során kapott eredmény segít annak eldöntésében, hogy egy egyéni képességstruktúrához hogyan lehet alkalmas munkahelyet találni, illetve egy munkahelyet hogyan lehet adaptálni.

A megfelelő munkakör megtalálását követően munkavégzés közben is egyedi bánásmódot igényelnek az autizmussal élő személyek például a felmerülő problémák megítélésében, a segítségnyújtás módjában stb. Előnyös, ha a munkaadó tudja, hogy előfordulhat, hogy a körülmények legkisebb megváltozásakor is új helyzetként érzékelve a szituációt, az autizmussal élő személy nem képes meglévő ismereteinek mozgósítására, és teljesítményei csökkennek. Vagy az autizmussal élő munkavállalóra jellemző lehet a lassú munkatempó, – de alapos munkavégzés – ez esetben csökkentett feladatmennyiséggel elkerülhető a lemaradás okozta stressz, és a személy a munkahelyén maradhat.

Mindenképpen fontos kíváncsi tehát a munkahely érzékenyítése és az autizmussal kapcsolatos informálás. Ez azonban már a mentor szerepére mutat tovább.

#### **4.1.4.3. A mentor szerepe**

A mentor egy olyan autizmus területén képzett szakember, aki képes az autizmusban legjellemzőbb nehézségek és a speciális módszertan ismeretében a felmerülő problémák megoldásához megfelelő tanácsot adni, akár magának az autizmussal élő személynek, akár a munkatársaknak, vagy a munkahelyi vezetőknek.

Leghatékonyabb a munkavégzés teljes folyamatában segítő mentorok alkalmazása, aki gondos felmérések alapján segít az autizmussal élő személynek az álláskeresésben, segít a munkahely tárgyi környezetének strukturálásában, megtanítja a munkavégzéshez szükséges készségeket, a helyes munkaviselkedési szabályokat. A munkavégzés során részt vesz az ingadozó teljesítmények okainak felderítésében, segít a szükséges kiigazításokban, az akut viselkedésproblémák megoldásában, a szociális kommunikációs esetlenségek által okozott stressz szint csökkentésében.

A mentor az autizmussal élő személyek esetében speciális szerepet kap, tulajdonképpen fordító, ő a kommunikációs csatorna az autizmussal élő személy és a környezete között. A munkatársaknak a munkahelyi vezetőknek alkalmilag vagy szervezett módon információkat

(egyfajta képzést) kell adnia az autizmus természetéről, és az adott személyről. A mentor tehát jól képzett szakember, és ezt felelősen kell értelmezni. Számukra képzést és szupervíziós lehetőséget kell biztosítani, ebben autizmussal foglalkozó alapítványok, szakemberek részvétele javasolt. A mentor többféle támogatási modell szerint dolgozhat, lehet egy állandóan jelen levő segítő munkatárs, vagy egy könnyen elérhető személy, aki szükség esetén segít.<sup>45</sup>

#### 4.1.4.4. A befogadó munkahely adaptálása

A személyi környezet előzetes felkészítésével, a tárgyi környezet részbeni (szükségleteknek megfelelő) átalakításával, valamint az idő töltésének előrejelzésével (kiszámíthatóságával) közelíthetünk az autizmussal élő emberek számára érzelmi biztonságot nyújtó munkahelyi környezethez, melyben nagyobb esélye van a produktív munkavégzésnek.

### *Személyi, emberi környezet*

Elengedhetetlen a munkahely többi dolgozójának, és a munkahelyi vezetőknek a felkészítése az autizmussal élő személyt ismerő szakember, (mentor) közreműködésével.

A munkatársaknak, a vezetőknek ismerniük kell, és viszonyulásaik során figyelembe kell venniük az autizmussal élő munkatársuk jellemző szociális, kommunikációs és kognitív deficitjeit. Jó, ha tudják például, hogy az autizmussal élő személy számára a lényegre törő, rövid kommunikáció érthető, a társas viselkedési szabályok explicit közlése hatásosabb.

Fontos a foglalkozások közötti szünetek, a strukturálatlan időszakok kitöltésének megtervezése, mivel autizmussal élő emberek esetében gondot jelent a szabadidő eltöltése, saját tevékenységük megtervezése, megszervezése, a munkatársakhoz való viszonyulás, a velük való együttműködés.

Ebben nagy segítség lehet a foglalkoztatási szolgáltató, hiszen szerepe a nyílt munkaerő-piacon való Támogatott Foglalkoztatás esetében nem fejeződik be a beilleszkedéssel, a munkahelyi segítő alkalmazásának folyamatosnak kellene lennie, de az interjúkban is tapasztaltuk, hogy a segítő szerepe elhalványul, sok esetben eltűnik. Ideális esetben kialakul a munkatársi segítő szerepe, ez a nemzetközi gyakorlatban ismert természetes támogatás (*natural support*) hálózatához hasonlóan valósul meg.<sup>46</sup>

Tapasztalatok azt mutatják,<sup>47</sup> hogy a munkavállalási folyamat integrációs szempontból akkor a leghatékonyabb, ha a kezdeti lépéseket (munkahelykeresés, ismerkedés, bevezetés, betanulás) professzionális segítő támogatja, majd ezt követően inkább a természetes segítők szerepe dominál. A mentor segítségével törekedni lehetne a „természetes segítők hálózata” kialakítására, vagyis a munkahelyen belül, (többek között) a kollégák aktív bevonásával.

<sup>45</sup> vö. Mesibov, 2008. 207– 209. old.

<sup>46</sup> A munkahelyi vezetők és kollégák által nyújtott természetes támogatás hálójának szövésében a munkahelyi segítő jár az élen. Célja a munkahelyen baráti, mentori kapcsolatok kialakítása, a pihenőidők és/vagy a munka utáni közös időtöltés, a munkateljesítményről való visszajelzés segítése vagy az új munkakészségek közös tanulása. Ezek a természetes támogatási formák különösen hatékonyak a szociális integráció tekintetében, továbbá a természetes támogatás folyamatosabb, állandóbb és könnyebben elérhető, ezáltal elősegíti a hosszabb távú sikerességet a munkában.

<sup>47</sup> Jenaro et al., 2002.

### ***Tárgyi környezet***

Korábban már többször volt szó arról, hogy mennyire fontos a figyelemelterelő ingerek kiiktatása, a szenzoros ingerek minimálisra csökkentése.

Az önálló feladatvégzés érdekében a munkatevékenységet jól érthető és látható módon meg kell szervezni, vagy direkt módon kell tanítani az autizmussal élő felnőtteknek a saját tevékenység megtervezését, megszervezését, apró lépésekre való lebontását (algoritmus). A megfelelően strukturált környezetben jobb teljesítmény várható. Az átlátható struktúra kialakítása néha bizony a munkahelyi berendezés újragondolását kívánja, és a teljesítmény, vagy a stressz szint monitorozása újabb átrendezéshez vezethet. Az autizmussal élő személy nehezen alkalmazkodik, ezért a tárgyi környezetet szükséges (amennyire lehet) hozzájuk igazítani. Az autizmussal élő munkatársak esetleg szívesebben dolgoznak kisebb térben, a többiekétől elkülönülve egy kisebb nyugodtabb zugban.

*„Ahol legutóbb voltam, egy nagy hodály volt. Nekem az a legjobb, ha kisebb szobák vannak.” (A03)*

#### **4.1.5. Az autizmussal élők munkavállalási életútjának főbb mozzanatai**

Interjúalanyaink szocio-demográfiai jellemzői a 4. számú táblázatban olvashatók. Itt az életút egyes epizódjaira kitérve szeretnénk ismertetni a megkérdezettek munkavállalással kapcsolatos tapasztalatait, majd bemutatjuk a csoportban legsikeresebb foglalkoztatás példáit, és igyekszünk meghatározni a sikerhez illetve a kudarchoz hozzájáruló lehetséges tényezőket.

Tekintsük át még egyszer, hogy a megkérdezettek között az aktuális munkavégzés szempontjából milyen csoportok képezhetők.

##### **4.1.5.1. Jelenleg nem dolgozók**

Közülük egy fő *rendelkezik* jelentős *munkatapasztalattal*. Ő 53 éves. Számos hosszabb-rövidebb ideig tartó munkaviszonya volt már (a leghosszabb egybefüggő 6 éven át tartott). A rendszerváltás után szorult ki a munkaerő-piacról. Utána is folytatódik ugyan a munkakeresése, de a felhalmozódott kudarcai, szorongásai, alkalmazkodási nehézségei miatt inkább visszavonult, jelenleg passzív álláskereső, rokkantnyugdíjas.

Ketten *munkát keresnek*, és mindketten felkerestek *Támogatott Foglalkoztatás* szolgáltatást nyújtó alapítványokat, mely egyik esetében kudarcos (elutasítják egy egyórás beszélgetés után, mondván, hogy nem alkalmas nyílt munkaerő-piacra<sup>48</sup>), másik esetben sikeresen működik (a fiatal elmondja, hogy érzi, hogy egyre oldottabb a közös foglalkozásokon, két munkapróbán is túl van már).

Ketten *tanulnak*. Egyikük felsőfokú végzettséggel rendelkezik, de még nem szeretne elhelyezkedni, inkább jelentkezik még egy felsőfokú oktatási intézménybe. (Sajnálatos módon megszerzett képesítése alapján később szinte esélytelen az elhelyezkedése, sérültek a jövőbeni munkavégzéshez szükséges készségei – pedagógusként végzett.) A másik esetben a fiatal idén érettségizik, bár már rendelkezik szakmai végzettséggel.

---

<sup>48</sup> Szülői közlés.

#### **4.1.5.2. Dolgozók**

Az interjúalanyaink közül tíz személy dolgozik. Egyikük önkéntesként, egy másik személy pedig jelenleg betegállományban van.

#### **4.1.5.3. A munkahely**

A munkavállalási tapasztalattal rendelkezők (11 személy) interjúiból kiderül, hogy a foglalkoztatásuk milyen konkrét körülményekkel valósulhatott meg. A munkáltató szervezetek típusai, a munkakör jellege, az elhelyezkedések száma, a munkaviszony tartóssága, a munkaidő hossza, és a kereset mértéke mentén mutatjuk be, hogy az esetek mennyire sokszínűek.

#### ***Munkahely jellege***

Tíz főből hat jelenleg védett munkahelyen dolgozik. A jogi meghatározással ellentétben, a valóságban a legtöbb példában megtalálható egyfajta kevert jelleg, átmenet a két kategória között. Ha az általunk elért esetekből indulunk ki, csupán két egyértelműen védett, szegregált foglalkoztatással, és két jellegében teljesen nyílt foglalkoztatással találkozunk, a többi esetben a kétféle foglalkoztatás jellemzői keverednek.

Lássuk először az átmeneteket. Egyikük egy védett intézményhez tartozó szociális boltban takarító. Egy másik esetben a munkahely jogi értelemben védett, de a foglalkoztatási forma nyílt jellegű, hiszen az autizmussal élő egy védett intézmény külföldi levelezésének angol-magyar fordítását végzi. További két esetet találtunk, ahol a munkahely védett, rehabilitációs akkreditációval rendelkezik, de a munka típusa miatt sok benne a „nyílt” elem: egy interaktív kiállításon játékbemutatói munkát végeznek az autizmussal élő fiatalok.

A jogi szabályozás szerint nyílt munkaerő-piacinak minősülő munkahelyeken két átmeneti eset van, az egyikben az autizmussal élő szülei foglalkoztatják saját zöldség-gyümölcs kereskedésükben<sup>49</sup>, a másik interjúalany abban az intézményben helyezkedett el, mely korábbi iskolájának helyszíne és fenntartója volt, nagy hely- és személy ismerettel rendelkező, és őt is jól ismerték már munkavállalásának kezdetén.

Az interjúk is rámutatnak tehát e köztes tér meglétére, melyben a védett munkahelyek „kinyitása” és az autizmussal élő számára a nyílt foglalkoztatás „védettebbé” vagyis kiszámíthatóvá, biztonságosabbá tétele zajlik. Így lehetőség nyílik a munka világának megismerésére, nem mellőzve bizonyos speciális igényeknek megfelelő támogatást, odafigyelést és személyre szabott segítséget. A Támogatott Foglalkoztatás szolgáltatási modell a munkapróbák, a munkahelyi segítő vagy mentor által szintén hasonló célt kíván elérni, biztonságos munkahelyi légkört igyekszik teremteni, és a szükséges szociális védőhálót próbálja kialakítani az autizmussal élő személy számára.

#### ***A munka típusa***

Az aktuálisan dolgozó interjúalanyaink a következő munkákat végzik: szövő (védett munkahely), kézműves (védett munkahely), betanított könyvkötő (nyílt munkahely),

---

<sup>49</sup> A fiú egyébként portás abban a készségfejlesztő szakiskolában, ahol végzett, csak az iskolaépület felújítása miatt másfél évig nem tud dolgozni, így átmeneti jelleggel folyomottak a szülők ehhez a megoldáshoz. Mindkét esetben védett közegben van, de a foglalkoztatás hivatalosan nyílt.

számlakezelő (nyílt munkahely), fordító<sup>50</sup>, játékbemutató, takarító, zöldségesben kisegítő. Egy munkavállalónak olyan munkaköre van, mely azzal jár, hogy minden nap más helyszínen más típusú munkát végez: ezek jellemzően iratrendezés, takarítás, adatbevitel.

### ***Hányadik munkahely?***

Említettük már, hogy hat személy az első munkahelyén dolgozik (ebből négyen védett, ketten nyílt munkahelyen. Két főnek a jelenlegi a második munkahelye, és további két főnek a harmadik.

A munkahelyváltás hátterében különböző okok állnak (egy eset kivételével<sup>51</sup> mindegyik nyílt munkaerő-piaci munkahelyre vonatkozik): megszűnt a munkahely; szünetel a munkavégzés az épület renoválása miatt; próbaidő lejártával elküldik a fiatal; a gazdasági válság miatt felmondják a munkaviszonyát; lejár a rehabilitációs foglalkoztatási támogatás, és utána – szintén a gazdasági nehézségekre hivatkozva elküldik az illetőt; és egy esetben jobb munkahelyet talál az autizmussal élő.

### ***Tartósság***

Korábban elhangzott, hogy nem lehet kiszámolni az egy munkahelyen átlagosan eltöltött időt, mivel többen nem emlékeznek pontosan, hogy mennyi ideig voltak egy-egy munkahelyen. A legtöbb folyamatos foglalkoztatás kilenc év (nyílt munkahelyen), ezt követi kettő hat éves munkaviszony (egyik védett munkahelyen, másik nyíltan, de két év után – ekkor jár le a rehabilitációs támogatás – önkéntes munkaként). Általánosan elmondható, hogy a hosszabb idejű foglalkoztatásokat inkább azok között találjuk, akiknek a jelenlegi az első munkahelyük. A jelenleg dolgozók csoportjában a legrövidebb munkaviszony három hónap, egy próbaidő.

### ***Hány órában dolgoznak?***

A szakirodalmi ajánlásokkal illetve a szülői fókuszcsoportokban elhangzó javaslatokkal egyaránt egybeesik, hogy a megkérdezettek nem teljes munkaidőben, hanem a legtöbben négy órában (6 fő), egy személy öt órában, ketten hat órában és egy fő fél évig nyolc órában, majd fél évig hat órában dolgozik.<sup>52</sup>

### ***Kereset***

A megkérdezettek átlagban nagyjából 43 ezer forintot keresnek. A szám hozzávetőleges összeg, hiszen sok megkérdezett egy körülbelüli összeget mondott csak, mikor a keresetére kérdeztünk rá, illetve nem lehetünk biztosak abban sem, hogy mindegyikük jól tudta-e a tényleges keresetének összegét. A legmagasabb említett aktuális fizetés 60 ezer forint körüli összeg, míg a legalacsonyabb 25 ezer körüli.

#### **4.1.5.4. Korábbi tapasztalatok**

A munkaviszony megszerzését megelőzően az interjúalanyaink valamilyen végzettséget majd' minden esetben szereztek, de sok esetben nem jutottak a munkavállaláshoz szükséges

<sup>50</sup> Ezek az esetek a fent említett átmeneti példák.

<sup>51</sup> Ez a rehabilitációs akkreditációval rendelkező interaktív képességfejlesztő élménypark.

<sup>52</sup> Ez a beosztás a munkahely jellegéből adódik, egy naptárkészítő cégnél dolgozik, ahol értelemszerűen január után kevesebb a munka.

kiegészítő fejlesztésekhez hozzá. A munkanélküliség hossza is befolyásolhatja a további munkakeresés iránti motivációkat.

### ***Végzettség számít-e?***

A jelenleg dolgozók csoportjában hatan rendelkeznek valamilyen szakmai vagy felsőfokú végzettséggel. A hatból egy személy jelenlegi munkája kötődik egyértelműen végzettségéhez (ő kézi szövő és egy foglalkoztató szövődéjében dolgozik), két további esetben pedig tanfolyamon megszerzett számítógépes végzettség, illetve egy esetben az angol nyelvtudás az, melyet az autizmussal élő jelenlegi munkája során kamatoztat. A többiek hárman, közülük a két felsőfokú végzettséggel rendelkező személy, végzettségüktől teljesen eltérő munkát végeznek jelenleg. Az oktatási intézményekből tehát az esetek többségében hiányzik az átmenet a munka világába, és mint azt már fentebb is megfogalmaztuk, hiányzik egyfajta pályaorientáció is az autizmussal élő fiatalok számára. (Ezt alátámasztják a fókuszcsoportok szülői tapasztalatai is.)

### ***Munkára felkészítő program az oktatás során***

Egy esetben, egy vidéki város készségfejlesztő szakiskolájában találkoztunk iskolai Munkahelyi Gyakorlat programmal, melynek során az autizmussal élő öt munkahelyet próbálhatott ki.

*„– A Munkahelyi Gyakorlat: minden héten kedden kijártunk az iskolából munkahelyre dolgozni. Volt a könyvtár, a tojásválogató üzem, a (cégnév) Kft., logisztikai központi vállalat és kertészet.  
– Te mindegyik helyszínen voltál?  
– Igen.  
– Melyiket szeretted?  
– Mindegy volt. A kertészetben is jó volt virágokat ültetni. A (cégnév) Kft.-t szerettem. Zsugorcsöveket kellett húzgálni. Egészen a nyakára és az üzemi gépráolvasztja a zsugorcsövet. Valami orvosi műszer lehet.” (A15)*

Jól működő gyakorlat, hogy ugyanebben a nagyvárosban a TF szolgáltatás egyértelműen ráépül a Munkahelyi Gyakorlatra, sőt az TF-fel foglalkozó alapítványt is az iskola hívta életre kimondottan abból a célból, hogy a végzeteknek segítsen elhelyezkedni a munkaerő-piacon.

Ezen kívül a megkérdezettek közül két fiatal részesült autizmus-specifikus fejlesztésben az Autizmus Kutatócsoport Kísérleti Iskolában. Négyen teljesen integráltan tanultak.

### ***Munkanélküliség***

Jellemző, hogy a munkanélküli időszakokban is „csinál valamit” a fiatal: tanfolyamokra jár, nyelvet tanul, de arra is volt példa, hogy az átmeneti időszakban valaki három hónapot tölt el egy foglalkoztatóban. Hárman számoltak be a jelenleg dolgozók csoportjából olyan hosszabb munkanélküli periódusról, mely számukra már kényelmetlenné vált. Elmondták, hogy nem tudtak mit kezdeni magukkal, és ez kezdett mindenki számára kényelmetlenné válni. Egy fiatal elmondja, hogy ilyenkor rokkantnyugdíjat kapott.

#### 4.1.5.5. Munkahely-keresési módszerek

A jelenlegi munkahelyét a foglalkoztatott interjúalanyok fele szülői kapcsolathálón keresztül érte el (5 fő). Több esetben a szülők által ismert szakemberek segítik megtalálni a helyet a fiatalnak, de előfordul az is, hogy a szülők keresnek munkát a gyermekük részére. A szülők használják az internetet, ők hívják fel telefonon az egyes lehetőségeket. Ez egyébként a legtöbb esetben így van, három személy mondja magáról a tizenöt főből, hogy egyedül is próbálkozott. Ezek az esetek inkább a védett munkahelyi foglalkoztatások.

Két esetben volt szó *speciális munkaerő-piaci szolgáltatást* nyújtó alapítvány segítségéről, ebből egy esetben egyértelműen a szolgáltató sikere a fiatal elhelyezkedése, a másik esetben azonban fontos szerephez jut az édesanya, aki tulajdonképpen mentorként segíti gyermeke munkába helyezését illetve az interaktív élménypark, mint korábbi munkahely (az autizmussal élő korábbi mentora végezte a munkahelyi érzékenyítő tréninget).

Két esetben a 4. sz. táblázatban már említett, autizmussal élő személyeket segítő közhasznú egyesület révén sikerült a fiataloknak elhelyezkedniük (mindketten az interaktív élményparknál) és egy esetben a korábbi iskola révén találta meg a fiatal a munkahelyét, mely két év után önkéntes munkává alakul át. (A dolgozó interjúalanyok közül ő mondta egyedül, hogy nem hallott még TF szolgáltatást nyújtó alapítványról.)

Ebben az interjúalanyok közül négy személynek volt még tapasztalata TF tevékenységet végző szervezettel. Az autizmussal élők interpretációja szerint jellemzően a szülők „hallanak valahonnan” a TF szolgáltatóról. Arról, hogy hozzájuk hogyan ér el az információ erről a szolgáltatásról, a megkérdezettek nem tudnak. Összességében munkaerő-piaci szolgáltatást nyújtó alapítványnál szerzett hat tapasztalattól (ebből öt vonatkozott TF-re, és egy komplex munkaerő-piaci szolgáltatásra), négy sikeres elhelyezéssel végződött (melyből három volt tartós, egyszer pedig a próbaidő lejártával megváltak a fiattól) és további egy esetben volt szerepe egy alapítványnak a sikeres elhelyezésben.

A munkahelykeresésben nagyon fontos szerep jut tehát az informális csatornáknak, elsősorban a szülői kapcsolathálónak illetve kitartásnak, mint látható, még azokban az esetekben is, mikor a munkakeresés alapítványon keresztül történik. (Egyrészt az alapítványok elérésében, másrészt az alapítványi munkával párhuzamosan.)

#### 4.1.5.6. Sikeresség

Egy-egy munkakeresési, munkavégzési folyamat sikerességét a személy szubjektív jólléte felől megközelítve definiáljuk. E tekintetben kilenc interjúalanyról mondható el, hogy sikeres elhelyezkedés után elégedett jelenlegi helyzetével, jól érzi magát munkahelyén, beállt e téren egy kiszámítható egyensúlyi helyzet. Két személynél találkozunk sikertelenséggel. Az egyik esetben a megkérdezett egy trauma miatt (mely független a munkájától) hónapok óta betegszabadságon van. A másik esetet is már többször említettük, ő életkora és tapasztalata szempontjából is jelentősen kilóg a csoportból, 53 éves. Később kapta meg a diagnózist, emiatt munkahelyi kudarcait nem tudták helyesen értelmezni, és nem kaphatott jó segítségeket. Sokszor említi gyakran kötetlen félelmeit, megriadásait. A rendszerváltást követően huzamosabb ideig tartó munkaviszonya már nem volt.

*„Az autizmust én magam a Rain man-nel ismertem meg 1989-ben. Amikor néztem, egy picit felfedeztem, mint hogyha én hasonlítanék erre az emberre, bizonyos*



*vonások mintha kicsit hasonlatosak lennének. Meg is ijedtem egy kicsit. Aztán nem foglalkoztam ezzel, csak bennem maradt, hogy én erre az emberre hasonlítok. Nem foglalkoztam vele, nem is tudatták velem, hogy az vagyok. 1993-ban egy hirdetésre találok egy olyan hölgyel, aki azonnal azt mondta rám, hogy én autizmussal élő vagyok. Ahogy a kezem tartom. Mert, hogy neki van egy súlyos autizmussal élő fia. Ennek hatására mentem el, illetve ő vitt el engem ide a Delej utcába. Ott végezték el ezt a vizsgálatot, ami következtében kimutatták, hogy aspergeri autizmussal élő vagyok.” (A03)*

Négy olyan eset van, mely sikeresség szempontjából (még) nem értékelhető. Ezekben a példákban továbbtanulás illetve munkakeresés zajlik.

#### **4.1.5.7. Sikeres történetek**

A sikeres esetek között talán egy olyan van, ahol az autizmussal élő valamilyen szintű nehézségeket megfogalmaz. Nyílt munkahelyén korábbi munkafeladatait ugyanis magas hibázási arány miatt csökkentették, és ezzel arányosan a fizetése is kevesebb lett. Ebben az esetben több oldalról is megfogalmazódott egy mentor beavatkozásának lehetősége. A munkáltatóval készült interjúból kiderül, hogy tettek is lépéseket ez irányba, de az általuk felkeresett alapítványoktól nem kaptak ilyen irányú segítséget.

A sikeres esetekben a legtöbb megkérdezett számára szükségleteinek megfelelő munkahelyének már említettük a kevert jellegét, tehát szociális környezetük elfogadó velük szemben, melyet ki is emelnek, mint az egyik legfontosabb szempontot a munkahellyel kapcsolatban.

Kiemelendő, egy fiatal, aki jelenleg védett munkahelyen dolgozik, de korábban volt alkalma kipróbálni egy nyílt munkahelyet, ahonnan a próbaidő lejártával elbocsátották. Közben pedig az interaktív élményparkban (szintén védett munkahely) is dolgozott. Az interjúból leginkább abban látszik a pozitív irányú változás, ahogyan társas kapcsolatainak alakulásáról fogalmaz. Az (A02) interjúból három, egymást követő munkahelyi tapasztalatról idézünk:

*„– Több ilyen trolley boy is volt?*

*– Nem, csak én voltam. Csak ebédidőben beszélgettem azzal, aki velem jött ebédelni. Mert ott folyamatosan dolgozni kellett.*

*– Ebéd közben beszélgettetek?*

*– Igen.*

*– Mindig ugyanazzal az emberrel beszélgettél?*

*– Ezzel-azzal, felváltva.*

*– Baráti kapcsolataid nem alakultak ki?*

*– Nem.” (nyílt munkahely – hipermarket)*

*„– Volt időd beszélgetni a kollégákkal?*

*– Volt, amikor nem jöttek, vagy nem volt abszolút senki.*

*– Miről beszélgettetek?*

*– Lényegtelen, sok minden volt, röhögés, viccek. (...) Hogy rengeteget fejlődtem ott.*

*– Miben fejlődöttél sokat?*

– *Már le tudom küzdeni az ilyen autizmus érzést. Vagyis úgy érzem, hogy nem vagyok autizmussal élő. (...)*

– *Mi volt a legjobb a munkavállalásban?*

– *Kedves kollégák között voltam.*” (védett munkahely rehabilitációs akkreditációval – interaktív élménypark)

„– *Jó itt?*

– *Igen.*

– *Kik a barátaid itt?*

– *(rögtön felsorol öt nevet!)*

– *Mindenkit szeretsz közülük?*

– *Igen.*

– *A tanárokkal is jóban vagy?*

– *Igen.*” (szegregált, védett munkahely)

E példa arra hívja fel a figyelmet, hogy annak érdekében, hogy mindenki megtalálja a neki való munkahelyet, fontos lenne olyan modellek kialakítása, mely biztosíthat a rendszerek közti bizonyos átjárhatóságot: ha például a nyílt munkaerő-piac nem sikeres, legyen lehetőség a visszalépésre, és hasonlóképpen a kilépésre is, ha valaki már képesnek érzi erre magát. Tapasztalatunk szerint egy-egy nagyobb munkaerő-piaci szolgáltató egyszerre foglalkozik védett foglalkoztatással és nyílt munkaerő-piaci integrálással. Ugyanezt tapasztaltuk egy egyébként védett foglalkoztató szervezetnél és az interaktív képességfejlesztő élménypark célkitűzései között is szerepel az integráció.

Egy interjúból kiderül, hogy nagyon fontos volt a megkérdezett számára, hogy munkahelyén lehetősége nyílt kipróbálni magát több munkafeladatban is, míg végül megtalálták a neki való legjobb munkakört. Így fogalmaz:

„*Azt tudom mondani, hogy a feladatok megtanulása helyett inkább a nekem való, rám szabott munkatípus és körülményrendszer megtalálása, illetve a helyem kialakítása került időbe, illetve okozott az első időkben problémát. (...) Úgy érzem, itt megvan, amit igényelek, mind anyagilag, mind pedig egyéb téren. Jó ehhez a közösséghez tartozni, a kollégákkal jól kijövök, tisztetem, szeretem a főnökömet, és általában jól kijövök a vezetőség egyéb tagjaival is.*” (A07 – védett munkahely, nyílt foglalkoztatási típus)

A munkahelyek közül a legnagyobb elégedettséggel az interaktív élményparkról beszéltek, melyet a munka jellege, a társaság (szociális környezet) és a mentor jelenléte tehetett vonzóvá.

A legsikeresebb, jellegében teljesen nyílt foglalkoztatás az esetek közül a következő volt. Az autizmussal élő fiatallal – az Autizmus Kutatócsoport kísérleti iskolájának elvégzése után, ekkor 18 éves – felkereste a család – egyik szakember ismerősének javaslatára – a TF szolgáltatást nyújtó alapítványt. Közvetlenül az iskola után az alapítvány „pár hónap” alatt megtalálta neki a megfelelő helyet, ahol kilenc éve folyamatos a munkaviszonya. Az ő esetében jól kompenzált autizmusról beszélhetünk, mely találkozik egy befogadó munkahelyi attitűddel és egy jól végigvitt sikeres munkába helyezéssel. Az alábbi részletek a munkáltatóval készült interjúból származnak, melyek a másik oldalt hivatottak szemléltetni,

azaz hogy milyen az a munkahelyi közeg, melyben egy ilyen sikeres foglalkoztatás megvalósulhat. (Egy harminc főt foglalkoztató kft.-ről van szó.)

*„Dani intelligens, okos. Sokfélét meg tud csinálni, de meg kell neki mutatni, és nem kizökkenteni. (...) Színes egyéniség, jó humora van. Mikor megszólal, jókat kacagunk. Saját személyére szabjuk, mindig belőle próbálunk meg kiindulni. De meg is mondja, ha valamiből elege van. Az ő teljesítményével kapcsolatban tudni kell, hogy negyede annak, amit egy egészséges el tud végezni. Ez elsősorban a szünetek hossza miatt van (melyet Dani magának iktat be). Kiabált, hogy kell neki a zug (egy kis saját tér, egy asztal, ahol nem jár el senki, nem zavarja senki). Az, hogy egy egészséges azzal jön, hogy ő csak ülőmunkát akar végezni, az nem tolerálható, de nála lehet tolerálni. Csoportban nem tud dolgozni, csak egyedül, saját ritmusában, saját időbeosztásában. (...) Alkalmazkodni minden munkáltatónak kell, ha nem akar alkalmazkodni, ne foglalkoztasson sérült embert.” (F11)*

Ezzel kapcsolatos további elemzések a foglalkoztató szervezetek bemutatásáról szóló fejezetben olvashatók.

## 4.2. Autizmussal élők családjai

Az autizmussal élők célcsoportjának feltérképezésekor fontosnak tartottuk, hogy az autizmussal élők interjúi szülői reflexiókkal egészüljenek ki. Célunk volt, hogy képet kapjunk a szülői véleményekről, tapasztalatokról, hozzáállásról, hiszen a családi környezetnek meghatározó szerep jut a fiatal munkavégzése, motivációja és – mint láttuk – munkahelykeresése szempontjából is. Emellett ők azok, akik legtöbb időt töltik a fiatallal, és minden valószínűség szerint a legtöbbet is tudnak róluk. Két fókuszcsoporthoz szerveztünk felnőtt korú autizmussal élő személyek szüleivel, egyet Budapesten, egyet vidéken. A módszer előnye a résztvevők egymással folytatott interakciójában rejlik, amely életszerű csoportos helyzetben zajlik. A beszélgetések időtartama mindkét esetben két-két óra volt.

A budapesti fókuszcsoporthoz nyolc személy volt jelen, míg vidéken, egy nagyvároshoz közeli községben működő autizmussal élő lakóotthonba szervezett beszélgetésen – feltehetően a nehéz időjárási körülmények miatt<sup>53</sup> – csak három szülő vett részt. A két beszélgetésen összességében tizenkét autizmussal élő felnőtt munkavállalásával kapcsolatban tudtunk meg információkat. A budapesti beszélgetésen megjelent három szülő gyermeke volt érintett az autizmussal élők interjúiban is, illetve négy olyan foglalkoztatóval is készült interjú, ahol jelenleg vagy korábban a fókuszon megjelent szülők gyermekei dolgoztak.

A fókuszcsoporthoz résztvevőiről, gyermekeik munkavállalással kapcsolatos tapasztalatairól (van-e munkatapasztalat, milyen típusú munkahelyen, milyen munkakörökben, hogyan találták meg a munkahelyet...) az 6. és 7. táblázatban található adatok.

<sup>53</sup> Országosan jelentős mennyiségű hó esett aznap.

6. táblázat

## Budapesti fókuszcsoporthoz beszélgetés résztvevői (kitalált nevekkal)

Szülő	Gyerek kora	Neme	Iskolai végzettsége	Foglalkoztatás	Védett/nyílt	Elhelyezés módja	Munka	Cég típus	Interjúban érintett
Judit	29	férfi	főiskola, söripari technológus mérnök szakon	+	védett munkahelyen, nyílt foglalkoztatási forma	szülő személyes kapcsolata	idegen nyelvű levelezés	nonprofit kft.	F09, A07
Ágnes	30	férfi	érettségi+ szoftverüzemeltető	+	nyílt	szülő	számítógépes hibajavító	kft. (multi)	A14, F02, F04
Tamás	24	férfi	ált. isk. + szövő és kerti munkás	-	-	munkakeresés	-	-	A08
Györgyi	25	nő	-	lakóotthonban	-	-	-	-	-
Mária	37	férfi	8 ált.+ 4 gimn.+ szakma	+	nyílt	TF + szülő	raktáros	zrt.	F14
	31	nő	szakma	+	önkéntes	-	idősek otthona	-	-
Melinda	20, 21	nő	szakmatanulás	-	-	-	-	-	-
Erika	23	férfi	8 ált. + szakma	lakóotthonban	védett	szülő	autizmussal élő majorság zöldségfeldolgozó	-	-
Anna	18	férfi	8 ált. (EGYMI)	lakóotthonban	védett	-	-	-	-

7. táblázat

## Vidéki fókuszcsoporthoz beszélgetés résztvevői (kitalált nevekkal)

Szülő	Gyerek kora	Neme	Iskolai végzettsége	Foglalkoztatás	Védett/nyílt	Elhelyezés módja	Munka	Cég típus	Interjúban érintett
Ica	21	férfi		lakóotthon	-	-	nincs foglalkoztatás	-	-
Maja	21	férfi		lakóotthon	-	-	nincs foglalkoztatás	-	-
Noémi	28	férfi		-	-	-		-	-

#### 4.2.1. Szülői vélemények az autizmussal élő személyek foglalkoztatásáról

Az autizmus spektrumon belül a jó képességű személyek helyzete speciális, mert képességeik és végzettségük alapján talán képesek lennének dolgozni a nyílt munkaerő-piacon, de az autizmus által okozott szociális-, kommunikációs akadályok miatt elhelyezkedésük, beilleszkedési nehézségeik miatt pedig állásuk megtartása tűnik igen nehéznek, néhány szülő véleménye szerint egyenesen reménytelennek.

A szülői fókuszcsoporthoz tartozó beszélgetések alapján megállapítható, hogy a szülők túlnyomó többségben reálisan látják gyermekeik állapotát, felméri képességeiket, és tisztában vannak azzal, hogy milyen nehézségeket okozna számukra a nyílt munkaerő-piacon való helytállás.

A szülők egy része azt hangsúlyozta, fontos látnunk, hogy az autizmussal élő személyek csak viszonylag szűk köre van azon képességek birtokában, akik a TF keretein belül, autizmus-specifikus támogatás mellett képesek bizonyulhatnak a nyílt munkaerő-piacon való munkavégzésre. A többiek számára egyéb foglalkoztatási formák kidolgozására van szükség. E megoldások között helye kell, legyen a lakhatás biztosítására vonatkozó lehetőségeknek is.<sup>54</sup>

*„Úgy gondolom, hogy nagyon kevés százaléka az autizmussal élő személyeknek képes arra, hogy a nyílt munkaerő-piacon helyt tudjon állni. Éppen ezért ez a munkaerő-piaci foglalkoztatás számomra kicsikét irreális, nevetséges dolog, mert aki igazából ismeri az autizmust, az nagyon jól tudja, hogy az autizmussal élő személyeknek csak egy kicsi hányada képes erre. És mi van a többivel? Az nagyon szép, hogy elmondjuk, hogy egy nagyon jó képességű autizmussal élő effektív termelőmunkát végez. És a többi? Ne mindig arról beszéljünk, hogy a jó képességű autizmussal élő mit tud megcsinálni. Arról is kell beszélni, hogy a kevésbé jó képességűek, vagy akik segítségre szorulnak, azokból hogyan lehet a lehető legjobbat kihozni.” (Ica)*

*„Én úgy gondolom. Olyan munkahelyeket teremteni – ezek az autizmussal élő lakóotthonok, amik Magyarországon működnek, zömében mindegyik csinál szociális foglalkoztatást, mindegyik valamire specializálódik. Mi<sup>55</sup> (mint lakóotthon) a nagy területből adódóan erre specializálódtunk, hogy kicsikét a mezőgazdaság, az állatok szeretete.” (Ica)*

##### 4.2.1.1. Jellemző problémák

A szülők több éven át tartó, heroikus küzdelme után, az autizmussal élő felnőttek többnyire személyes kapcsolatok, szerencse, illetve néhány esetben TF szolgáltató segítségével jutottak munkához.

<sup>54</sup> A két fókuszcsoporthoz tartozó beszélgetéseken részt vevők eltérő tapasztalatai miatt végül tematikájában kicsit különbözőt egymástól. A vidéki beszélgetésen jelenlévő szülők gyermekei között senkinek sem volt még munkatapasztalata, és a szülők egyik fiatalról sem tudják elképzelni a jövőben a nyílt körülmények között folytatott munkavégzést. Jelentős tapasztalattal rendelkeznek azonban egy másik, az önálló élet lehetőségét szintén érintő területen: két fiatal már elköltözött otthonról, jelenleg egy lakóotthonban élnek, és ez a két család túl van már a gyermek elengedésének nehézségein.

<sup>55</sup> A vidéki fókuszcsoporthoz tartozó egy nagyváros közelében működő autizmussal élő lakóotthonban zajlott, ahol minden jelenlévő szülő érdekelt. Egyikük az intézmény vezetője.

A társadalom (így a munkaadók is) nem elég tájékozottak e területen, az autizmust a súlyos, értelmileg is sérült esetekkel azonosítják. Domináns reakció a félelem: egyrészt a társadalom fél az autizmussal élő személyektől, másrészt a szülők féltik a fiatalokat.

*„Nem az a baj, hogy nem szeretik, hanem félnek tőle. Ezer helyen voltam, hogy megpróbálom a gyerekeket elhelyezni. A végén már azt mondtam, hogy fizetem a nyugdíjjárulékot, a tb-t, mindent, nem kell, hogy fizessen neki. Én kifizetem azt, amit be kell fizetni, hogy nyoma legyen annak, hogy van állása. Csak legyen egy értelmes munkahelye, hogy valamit csinál. Még ilyet sem. Különböző szervezeteket megkerestem, ahol önkénteseket keresnek. Mehetne önkéntesnek, de ott lehetne, ingyen dolgozhat. Nem. Az autistától úgy félnek, mint a tűztől.” (Erika)*

*„Cégeknél is voltam, illetve telefonálgattam, ismerősöktől kaptam több helyről telefonszámokat. Ott egész széles a tapasztalat. Voltak, akik lecsapták a telefont onnantól kezdve, hogy bemondtam, hogy autizmussal élő, lecsapták a telefont. De voltak, akikkel egész szépen el tudtam beszélgetni.” (Tamás)*

Az autizmusban érintett fiatalok számára lehetőség nyílik két szakma megtanulására, amit sokan ki is használnak, de – ahogy azt az autizmussal élők interjúi is mutatják – gyakran elsősorban időnyerés céljából. A tanulható szakmák skálája azonban igen szűk, és gyakran nincsen összhangban a fiatal érdeklődésével, erősségeivel, és ami a legnagyobb nehézség, utána nem biztosít foglalkoztatást.

Sokan kerülnek abba a helyzetbe, hogy a felsőfokú oktatásban vagy a szakoktatásban, tanfolyamokon megszerzett ismereteiket nem, vagy korlátozottan tudják később, munkahelyeken hasznosítani, pont az autizmusból eredő speciális nehézségeik miatt.

*„Ő millió szakmát elkezdett, tanult. Dajka képzése van. Azt az egyet találta ki ő maga. Én rögtön tudtam, hogy ő erre abszolút nem alkalmas. De azt mondtam, hogy miután ezt az egyet ő maga választotta, ne legyen az, hogy én letöröm az ő kezdeményezését. El is végezte becsülettel. Megvan az oklevele, de hát nem alkalmas rá. Önkéntesként dolgozik, fizetség nélkül.” (Mária)*

A szülők véleménye szerint fontos lenne a munkavállalásra való speciális felkészítés, elsősorban a viselkedés, szociális-kommunikációs és a munkakészségek kialakítása, amit már az iskolában, illetve a családi szocializáció folyamán el kellene kezdeni, de a munka világába való belépés előtt fokozott intenzitással.

*„... egy életen át. Majdnem hogy azt mondhatjuk, hogy egy életen át. A megszületés pillanatától elindul attól, hogy hogyan tanítjuk a szociális viselkedésre, kommunikációra stb. Ez ugyanúgy benne van. Ezt látom nagyon nagy problémának, hogy nem dolgozni nem tudnak megtanulni sokan, hanem pont ez a másik, a szociális viselkedés, a kommunikáció, a rugalmas viselkedés hiányzik. Ez okozza a gondot. Ezt egy életen át kell tanulniuk.” (Györgyi)*

Kiemelt téma – elsősorban a budapesti beszélgetésen – a munkavállalással, munkakészségekkel kapcsolatos képességek felmérésének igénye, illetve a munka alkalmassági vizsgálat speciális, az autizmusra kifejlesztett módszerrel, melyhez – a szülők is hozzáteszik – a szakmai tudás Magyarországon is jelen van. Az egyéni képességek felmérése,

a képességstruktúra feltérképezése, az erősségek és gyengeségek számbavétele elengedhetetlen részét kell, hogy képezze a foglalkoztatási gyakorlatnak. Az autizmussal élő személyeknek általában számtalan, a munkáltató szempontjából nézve is pozitív tulajdonsága van, amelyek hangsúlyozása előnyt jelenthet a munkaerő-piacon.

*„Fel kell mérni a fiataalt. Feltétlenül ott kell, hogy induljon. Nagyon körültekintő, alapos, nem egyszerűen egy lista (alapján).” (Ágnes)*

*„Elméletileg az lenne a jó, hogyha nyílt munkaerő-piacra már úgy jutna korban, már a szakképzési ellátásba is úgy jutna a fiatal, hogy tudjuk róla, hogy körülbelül mi az ő tőrőképessége. Nemcsak egy szorosán értelmezett szakmai területen, hanem a munkaviselkedése, a munkában való szociális készsége, a köszönni tudok, a kérdezni tudok, a segítséget kérni tudok, tudom közölni, hogy készen vagyok, elfogyott valami. Erre Magyarországon megvan minden tudnivaló. Az más kérdés, hogy a munkaalkalmasság-vizsgálók be sincsenek vezetve, a munkaügyi központok sincsenek felkészülve erre. Számos olyan lehetőség, módszer, eszköz adott, ki van próbálva és nem működik, hogy hogyan lehet vizuálisan megmutatni egy fiatalnak, hogy ebben a munkában mik a lehetőségei és mik nem.” (Anna)*

#### **4.2.1.2. Jellemző megoldások, stratégiák**

A szülők nem ritkán hosszú éveket töltenek azzal, hogy gyermekeiknek állást keressenek. Szinte mindenki megpróbálkozik egy TF szolgáltatást nyújtó alapítványnál.

*„– Milyen módszerrel vagy hogy gondolja az elindulást a munkahelykeresésben? – A (TF szolgáltatást végző) alapítványtól voltak kinn az iskolában. Én róluk már hallottam, mert érdekelt, amit tettek. Az a tervünk, hogy mielőtt még befejeznék az iskolát, bejelentkezni hozzájuk. Én nagy reményeket táplálok efelé, bár ők a nyílt munkaerő-piacra... – és kapcsolatokon keresztül próbálkoznék ténylegesen a szolgáltatón kívül. Csak néhány órás lehetőséget szeretnénk.” (Melinda)*

*„Amikor a fiam elkezdett ott dolgozni, az alapítványnál az a gyakorlat, hogy mennek velük egy-két napig kísérőként és segítik a munkában. Én mondtam, hogy szívesen átveszem ezt, mert akkor több ilyen programjuk futott, hogy kiveszek szabadságot és megyek vele. Három napig mentem.” (Mária)*

Vannak olyanok, akik nem bírták ki a várakozási időt, és aktív problémamegoldásba kezdenek, kezdtek. Ennek sikeressége a szülő személyiségén, kitartásán, kapcsolatai hálóján, és nagyon gyakran a szerencsén múlik.

*„Nem vártuk, hogy a (TF szolgáltató) oldja meg a problémánkat. Lementünk, megnéztük és tetszett neki, az, amit ott látott.” (Melinda)*

*„– Nekem tíz évem ment rá, hogy a gyerek állásba kerüljön. Ebbe a (TF szolgáltató) is benne volt.*

*– Megérte?*

*– Sikertörténet, mert megvan. De egy nagyon komoly tíz év.” (Ágnes)*

„– *Min múltott a siker? Most hogy látja?*

– *Kapcsolati tőkén.*” (Judit)

A foglalkoztatás nyílt vagy védett jellegével kapcsolatban alapvetően az volt a közös álláspont, hogy a szülők számára nem a foglalkoztatási forma számít, hanem a személy képességeinek, érdeklődésének megfelelő munkakör megtalálása. A személy és a munkatevékenység illeszkedése sarkalatos kérdés, a munkakör analizálása és a személy erősségeinek, képességeinek, motivációinak felmérése alapján kell, hogy megtörténjen.

„*Én azért hangsúlyoztam, hogy nem abban kell gondolkodni, hogy munkahelyet keresek neki, hanem azt kellene erősíteni, hogy munkaköröket keresek neki. Ha én azt mondom, hogy adminisztratív munkakör ebben az irodában, akkor ugyanezen a néven többféle munkakört kitalálhatunk.*” (Györgyi)

A szülők a munkáltatók felkészítését is nagyon fontos kívánalomnak tartják az autizmussal élő személy sikeres foglalkoztatásához, ami egyrészt kommunikációs akadálymentesítés, másrészt a munkahelyi vezetők és közvetlen kollégák informálása az állapotról, a munkahely érzékenyítése.

A munkába helyezés segítségével adaptálni lehetne az autizmus-specifikus fejlesztés terápiás eszköztárát, egy szülő meg is fogalmazza, hogy hazánkban ehhez minden speciális tudás megvan.

„*Nemcsak mindig az autistára kell gondolni, hogy ő legyen biztonságban. Hanem a befogadó helyet is elő kell készíteni. Ez egy nagyon komoly, idő-, szakemberigényes feladat. Pénzigényes. E nélkül kudarccá válhat egy autizmussal élő munkahelyi integrálása.*” (Ágnes)

#### **4.2.1.3. Munkavállalás motivációi**

A szülők számára a fiatalok munkavállalásának első számú motivációja a megszerzett képességek fenntartása és az értelmes elfoglaltság. Egy fiatal jelenleg is önkéntes munkát végez, amivel ő is, és a szülők is elégedettek.

„*Az igazi nagy veszély a viszonylag munkaerő-piac közeli foglalkoztatásra képes fiatalok körében, hogyha ez nem történik meg, akkor olyan tragikus beszűkülés, olyan tragikus elmagányosodás, olyan tragikus másodlagos pszichés problémák, kimozdíthatatlanság, beszűrkülés, belefáradás, tönkremenés következik, ahol lehet, hogy az a sokkal nagyobb érték, ha ezt megússzák.*” (Anna)

Másik fontos érv, hogy több szülő meglátása szerint is, a már integrációban iskolázott fiatalok igénylik a megszokott társadalmi környezetet, önbecsülésük szempontjából elengedhetetlen az értelmes munkatevékenység, a hasznosság érzése és a szülői minta követése.

„*Részének érzi magát a társadalomban. Ők olyanok akarnak lenni, mint a többiek. Be is bizonyították az iskoláztatás során önmaguknak a szülők.*” (Ágnes)

„*Akiket én ismerek, és visszatérek a nyílt piaci körülményekre, ők nagyon igénylik azt, hogy bizonyíthassanak, olyanok legyenek, mint a többiek. Még ha nem is 100 százalékban csinálja azt a munkát, hanem 10 százalékban, de azt ő úgy veszi, hogy*



*Ő is olyan, mint a többi. Én meg vagyok győződve, hogy megfelelő körülmények között ezek a fiatalok igenis beilleszthetők a társadalomba.” (Ágnes)*

Az anyagi oldalt szinte nem is említik, sőt olyan megszólaló is van, aki hajlandó fizetni gyermeke után a munkáltatói járulékokat, vagy lemond a fizetésről a munkalehetőségért cserében.

A súlyosabban sérült, állandó felügyeletet igénylő fiatalok lakhatással egybekötött, vagy csak nappali foglalkoztatása egzisztenciális kérdés lehet a család számára. A szülők számára is nyilvánvalóvá vált, hogy átlépve a felnőttkor küszöbét, gyermekük nem érte el a vágyott önállósági szintet, továbbra is gondozásra szorul, amely helyzet lehetetlenné teszi valamelyik szülő munkavállalását.

*„Akkor, amikor elkezdtük az egészet, (a fiam) nem tudom, hogy volt-e 15 éves. Ehhez képest 29. Még mindig ott vagyunk, hogy otthon vagyok vele. Élünk (a férjem) egy szem fizetéséből. Tényleg nem tudom, hogy lehetne jól megoldani, hogy foglalkoztatva legyen, mindene rendben legyen. És mi lesz 20 év múlva?” (Noémi)*

#### **4.2.1.4. Igények/elvárások**

A szülők számára rendkívül fontos gyermekeik lehető legmagasabb szintű önállóságának elérése, melynek sarkalatos pontja a munkavállalás. Pontosán tisztában vannak az autizmus okozta nehézségekkel, melyek a nyílt munkaerő-piaci körülmények között speciális támogatás nélkül szinte lehetetlenné teszik a munkavállalást. Fontosnak tartják a személyre szabott és folyamatos segítségnyújtást, de a fiatal ismeretében sokan csak védett foglalkoztatás keretein belül tudják elképzelni.

*„Mi (mint lakóotthon) ajánlunk fel szolgáltatásokat, és aki akar, jelentkezik rá. Ez nem lesz kötelező dolog. Csak azt tudjuk, hogy a nappali ellátás borzasztóan megoldatlan. Inkább nappali ellátásban gondolkodnak a szülők.” (Ica)*

A jól funkcionáló autizmussal élő személyek szülei körében elsősorban a nyílt munkaerő-piacon való elhelyezkedés lenne ideális, a súlyosabbaknál a lakhatást és foglalkoztatást biztosító intézmény.

Abban a szülők többsége egyetért, hogy az autizmussal élő személyeknek a napi nyolc óra munka túl megterhelő lenne, a rövidített, rugalmas munkaidő lenne az optimális.

A munkahelykereséshez, a beilleszkedés segítésére, a munkatársak informálására égető szükség lenne egy speciális foglalkoztatási rehabilitációs szolgáltatóra.

*„Nekem az álmom, hogy legyen egy olyan munkaügyi központ vagy egy olyan részleg, akik kimondottan sérült, fogyatékkal élő emberek, autizmussal élő személyek munkába állítását teszik lehetővé. (...) Mi kell hozzá? Kell egy elfogadó légkör (...) egy olyan szociális munkás, segítő, gyógypedagógus, aki elfogadja, megtanulja, hogy másképp kell velük bánni. Meg kell tanulni nekik is az autizmusukat érteni. Felmérni, hogy milyen munkakörre alkalmas ő. És akkor fantasztikus dolgok jöhetnek ki belőlük.” (Györgyi)*

Egy sikeres foglalkoztatás esélyéhez a szülő által említett három legfontosabb: egy személyes segítő szakember, mentor, aki végig koordinálja a folyamatot, és később is bárikor elérhető

(1.), a potenciális munkahely adta lehetőségek és a munkavállaló képességeinek felmérése valamint a kettő illesztése (2.), illetve a munkahelyi érzékenyítés, informálás (3.).

1. *„Kell egy olyan ember, akivel a munkahely kapcsolatot tart, hogyha úgy látja, hogy azzal a munkavállalóval probléma van. Akkor segítséget tudjanak kérni, akár ő oda ki tudjon ugrani, telefonos kapcsolat legyen. (...) Legyen olyan szakember, mert hogy ne bízunk mindent a szülőkre, egy kicsit tehermentesüljenek.”*

2. *„De legyen olyan, hogy felmérjük azokat a munkaköröket, ahol tudnak dolgozni. Merthogy az egésznek ez a lényege, hogy felmérjem a fiatal, hogy mire képes: számítógép, kertészet, mindegyik másra. A munkakörhöz találja meg a megfelelő embert. (...) Nagyon lényeges, hogy ne gyöngyöt fűzzenek, ne arra legyenek ítélve, hogy ellébecolják a napjukat, hanem igenis nézzük meg akár egy nappali ellátóban, egy lakóotthonban, hogy melyek azok a munkafolyamatok, amit ők el tudnak végezni.”*

3. *„Egy nagyon picike szelete az autizmussal élő személyeknek tud a nyílt munkaerő-piacon dolgozni. De ahhoz fel kell készíteni a munkatársakat, olyan körülményt kell biztosítani, hogy az a fiatal, később már idősebb is ugye, nyugodtan tudjon dolgozni. Hiszen nekik megvan a szokásrendszerük.”*

Ezen kívül még egy fontos szempontot említ az imént hivatkozott szülő:

*„Azt gondolom, hogy nagyon fontos egy átjárhatóság. Legyen olyan, hogy nyílt munkaerő-piac, nem védett munkahely. (...) De legyen ott egy segítő. Ha ő rosszabb passzban van, vagy romlik az állapota, vagy bármilyen frusztrált élethelyzet jön, akkor a nyílt munkaerő-piacról át tudjon menni egy picit védettebbe. Hogy legyen egy átjárhatóság.” (Györgyi)*

A szülők irányából megjelenő akadályozó tényező gyakran a közlekedés. Sok fiatal számára nehézséget okoz(na) a munkahelyre való eljutás, és a szülők nem minden esetben tudnák megoldani szállításukat naponta.

Pszichés akadályozó tényező a félelem, gyermekeik miatti aggodás, hiszen tisztában vannak sérülékenységükkel.

Támogató tényező a szülők elszántsága, áldozatkészsége, kooperációra való készsége.

#### **4.2.1.5. Kritikák**

A szülők számtalan kritikát fogalmaztak meg a jelenlegi állapotokkal kapcsolatosan, a foglalkoztatás szinte minden területére kiterjedően.

#### **Felmérés**

Jelenleg nem használatos az országban autizmus-specifikus eszköz a munkaképesség felmérésére, a munkaalkalmasság vizsgálatára.

*„Az én fiam megcsinálta ezt a spanyol vizsgálati módszert. Szerintem ez annyira nem érzékeny autizmusra. Ő ezek alapján mindenre alkalmas volt. A valóságban pedig arra alkalmas, amire akar.” (Judit)*

*„Az autizmusra másik vizsgáló eszköz van, a TTAP.” (Anna)*

### **Oktatás**

Az autizmussal élő személyeket ellátó rendszeren belül az oktatási rendszer alkalmazkodik legrugalmasabban a speciális igényekhez, de még ezzel együtt is nagyon bonyolult helyzetek adódhatnak, melyeket nem lehet az adott jogszabályi keretek között egyszerűen megoldani.

*„Tizenöt éves volt, amikor elvégezte az általános iskolát. De nem tud írni. Úgy, hogy jegyzetelni tudjon egy középiskolában. Ezért arra nem volt lehetőség, hogy arra menjen tovább. Szakma. De tizenöt évesen nem lehet szakmát tanulni, mert tizenhat éves kor alatt nincs. 9–10. osztályt kellene végezni, de hol? Az csak kiségitő iskolában van. Nagy nehezen sikerült elintézni, hogy felvegye a rendes általános iskola után egy kiségitő iskola, mert hogy ez tilos. Normál általános iskolából nem lehet a kiségitő iskola 9–10. osztályába menni normális körülmények között.” (Erika)*

### **Szakképzés**

Szakképzéssel kapcsolatosan megfogalmazott kritika, hogy igen szűk körű a tanulható szakmák száma, és a megszerzett tudás nem piacképes, nem biztosít elhelyezkedést. Autizmus-specifikus probléma, hogy a megszerzett tudás gyakorlati alkalmazása komoly nehézségekbe ütközik, a konkrét munkaszituációban szinte újra kell tanulniuk.

*„Utána szakma. Emberekkel nem foglalkozhat, mert hát a kommunikációs probléma miatt nem mehet felszolgálónak, nem mehet eladónak. Mivel a kézügyessége is elég rossz, ezért szó sem lehet arról, hogy asztalosnak vagy kerékpárszerelőnek menjen. Maradt a kertész szakma, illetve gyógynövény ismerő- és termelő szakma.” (Erika)*

*„De nekem sajnos keserű tapasztalataim vannak. Vannak olyanok – nem mondok neveket – de van olyan szakiskola, ahol külön keret volt a különböző fogyatékkal élők számára. Ezt arra használták, hogy a támogatást felvegyék. Utána maximálisan visszaéltek a fiatalok helyzetével, úgy dolgoztatták őket, hogy nem lehet egyetlen egy hibás munkát sem kiadni, mert azt ők mind eladják. Minősíthetetlen volt. Kedvem lett volna feljelenteni őket.” (Mária)*

### **Foglalkoztatási szolgáltatás**

Jelenleg nem működik Magyarországon speciális foglalkoztatási szolgáltatás autizmussal élők számára, de igen nagy igény lenne rá. Az állami foglalkoztatási rehabilitációs szolgálat munkatársai sincsenek autizmusra képezve.

*„Van a TF szolgáltató alapítvány, amelyik felvállalta ezt a feladatot. Amikor az én gyerekem elvégezte a Száraznádban a második szakmáját is, akkor bejelentkeztünk ehhez az alapítványhoz, mert hogy hirdeti, hogy középsúlyos értelmi fogyatékos és autizmussal élő fiatalokat próbál elhelyezni a nyílt munkaerő-piacon. Ez volt július elején, amikor bejelentkeztünk. Szeptemberig nem történt semmi. Szeptemberben jutottak el odáig, mert olyan túljelentkezés van*

*náluk, hogy fel tudták venni a részletes adatokat, végzettséget, állapotfelmérést csináltak. Mondták, hogy majd jelentkeznek, amikor sorra kerülünk, most várólistán vagyunk. Novemberben felhívott valaki tőlük telefonon, hogy lehetne szórólapozni. Aztán mondta, hogy bocsánat, csak a várólistát nézte és nem volt odairva, hogy kinek milyen problémája van. Aztán márciusban jelentkeztek, hogy indítanak egy tanfolyamot néhány fiatalnak, hogy a munkaerő-piacra felkészítsék őket. Csináltak egy részletesebb felmérést, de mi autizmussal élőként nem fértünk bele ebbe a csoportba.” (Erika)*

A 4. sz. táblázatban is említett autizmussal élő személyeket segítő egyesület már helyezett el autizmussal élő fiatal a nyílt munkaerő-piacon. Az egyesület önkéntes tagjaiból a fókuszcsoporthoz is részt vettek néhányan. Ők is fontosnak tartják egy foglalkoztatási szolgálat létrehozását, de kapacitás és anyagi források hiányában egyelőre nem tudják formálisan vállalni a feladatot.

*„Öt év alatt a nulláról eljutottunk a három millióig (az egyesület költségvetésében). De ezek konkrét projektek. Munkavállalásra, munkába állításra nem költhetjük, mert arra még nem tudunk pályázni. Amik most ki vannak írva pályázatok, azok olyan kemények, hogy mi mint kis egyesület, nem tudunk megfelelni neki. Nincsen akkora infrastruktúra, nincsenek főállású munkatársaink. Csupa önkéntes dolgozik az egyesületben. Illetve két projektvezetőnk van. Ennek keretében csinálunk szülőfórumokat, szülő segítő szolgáltatásokat. Szeretnénk ezt is beindítani, csak még nem látom a forrását. Mert, hogy fent gondolkodnak, kitalálják, hogy mi kell nekünk. Nem kérdezik meg, hogy hogyan és mire van nekünk igazából szükségünk.” (Ágnes)*

### **Munkahelyek**

Rendkívül szűk a szóba jövő nyílt munkaerő-piaci munkahelyek száma, a munkáltatók igazán nem érdekeltek az autizmussal élő személyek alkalmazásában.

*„A bentlakásra azt mondták akkoriban, hogy magasabb normatívát adnak. Ez most is így van. Most 2010-től nagyon leredukálódott a foglalkoztatás normatívája.” (Ica)*

*„Az öt kertész mellett elfér hatodiknak. Majd betanítják. Nem baj, ha kicsit lassabb, majd kisebb lesz a fizetése. – Jó, ez rendben van. De bejött pont abban az évben, amikor ő végzett, hogy a vállalkozók az alkalmazottaik után a minimálbér kétszerese után kell, hogy járulékot fizessenek. Ezek után én mondtam, hogy felejtsük el, hogy megígérte, hogy felveszi (a fiamat), mert nem kívánhatom. Nem akarom, hogy a barátságunk tönkremenjen egy ilyenben.” (Mária)*

*„Én azt tartom felháborítónak, hogy az összes olyan munkahelyet, amely például a sérült fiataloknak megfelelő lenne, azt elvégeztetik egyetemistákkal.” (Erika)*

*„Ehhez kapcsolódóan az jutott eszembe, hogy a vakok és csökkentlátóknak egy darabig le voltak védve bizonyos munkák, például a gyógy-masszázs. Sajnos utána azt hallottam, hogy valamikor a 90-es években, amikor valamilyen munkaügyi*

változás volt, akkor nem igényelték ennek a levédését és azóta mindenki masszíroz. De ezt körül lehetne járni azért, hogy bizonyos munkaköröknél lehet-e ilyesmi. Bár a vakok sem tudják visszaszípkázni a gyógy-masszázst, de ezen el kéne gondolkozni. A lektorálás. Vagy ami azokban a munkafolyamatokban közös: ezt a precizitást igényli. Nagyon nehéz meghatározni ezt.” (Judit)

„Inkább azt kellene erősíteni, ami most kormányzati program is részben, hogy érdekeltté tenni a cégeket. Annyira sokféle munkakör, millió lehet.” (Mária)

„Amennyire ez jó, annyira rossz is ez bizonyos munkahelyeken. A fiamat azért tanácsolták el az egyik próbamunkahelyén, ahol adatokat rendszereztek, régi nyilvántartásokat ABC sorrendbe kellett tenni. (A fiam) mindent elolvasott és teljes pánikba jött a környezete, hogy olyan adatok kerülnek ki, amit nem szabad. Nem volt hajlandó addig lefűzni, amíg át nem nézte mind. Tudták, hogy jó a memóriája, és teljes frászban voltak, hogy a gyerek majd viszi ki az információt és mondja el bárkinek. Ez persze nem lett volna így, de például erre vigyázni kell bizonyos helyeken.” (Ágnes)

„Volt egy hely, ahol felvették volna simán, csak ott a vezetőnő azt mondta nekem, hogy ő mint anya azt mondja, hogy ne vigyem oda a gyereket, mert olyanok a munkatársak, hogy három nap alatt kiképezik.” (Mária)

### **Társadalom**

A társadalom alulinformáltságáról szinte minden megszólaló szülőnek napi tapasztalatai vannak. Ezen belül nem kizárólag a munkahelyi kollégákat és munkaadókat értik, hanem orvosokat, pedagógusokat, fogyatékos-ügyi szakembereket is.

„Ebbe beletartoznak az orvosok is. Még a felsőbb végzettséggel sem jár az, hogy esetlegesen tud valamit az autizmusról.” (Tamás)

„Én pont tegnap találkoztam ezzel. Egy orvos mondta el a Nemzeti Egészségügyi Tanácsban ugyanezeket a szavakat huszonöt másik orvos előtt, hogy azért van ennyi autizmussal élő Magyarországon, mert nem tudnak az anyák, illetve a szülők nevelni. Ott megszólaltunk.” (Ágnes)

„Az integrációval, mint kulcsszó engem nyomaszt, hogy csomó helyen meg kellene próbálni integrálni, óvodától kezdve, bölcsődét már nem is merem mondani. Azt látom, hogy az a pedagógus generáció, azok a generációk, akik most tanítják ezeket a közösségeket, azok nincsenek szocializálva az integrációra. A saját tanítványaik integrációjára való flexibilitásról sincs fogalmuk se. Nem még hogy segíteni tudnák őket abban, hogy tolerálni tudjanak valamilyen más képességű, másképpen segítségre szorulókat, tehát ilyen eltérő figurát. Az az érzésem, hogy sokat rontunk egy átlag gyerek átlag integrációs fogékonyságán, mert mi sem így vagyunk szocializálva. Nekem az a szomorú gyanúm, hogy igazából a munkahelyi integráció akkor fog elkezdődni, amikor az első integráló generáció felnő. De ebben nagyon sokat árt az integráció kísérletében rosszul részt vevő személy és szülő társak.” (Anna)

*„Oly módon nehéz a helyzetünk, hogy az ottani társaság nem fogadja el. A vezető nem engedi be ezeket a módszereket és persze ettől én nagyon szenvedek, mert a lányom szenved tőle. Annak ellenére, hogy autizmussal élő szakértőt vittünk le oda. Ez egy önkormányzati lakóotthon.” (Györgyi)*

#### **4.2.1.6. Javaslatok**

A szülők tehát szükségesnek tartanak egy speciális foglalkoztatási szolgálat létrehozását, amely segítene az autizmussal élő fiatalokat felkészíteni a munkavállalásra, munkát keresne, felkészítené a munkahelyet, segítene a munka betanulásában, a beilleszkedésben, és folyamatos segítséget, támogatást tudna nyújtani a fiatalnak, a családnak és nem utolsósorban a munkahelynek.

*„Én azt tudom mondani, hogy csak akkor működik bármi jól, hogyha a szakmák összefognak. Amikor mondtam azt, hogy szociális munkás felméri például a munkakört, akkor nem azt gondoltam, hogy a szociális munkás meg fogja tudni mondani, hogy mi kell egy autizmussal élő személynek, hogy ott dolgozzon. Ő érzékenyíteni tudja a munkahelyet arra, és akkor hív egy autizmussal élő szakembert, aki ebben segít.” (Györgyi)*

Fontos lenne véleményük szerint az egyéni képességek korrekt, erősségeket feltérképező felmérése autizmus-specifikus módszerekkel, mely ismereteknek birtokában vagyunk (TTAP).

A munkaerő-piacra való felkészítést egyrészt az oktatási rendszer fontos feladatának tartják, nem megfélelmezve a család szerepéről és felelősségéről sem.

*„Itt látszik az, hogy nekik már az iskolában is kellene speciális felkészítés, oktatás. Amikor kikerül, akkor neki plusz idő kell, hogy a munkára is fel legyen készítve. Nem olyan egyszerű, hogy itt vége az iskolának, holnap dolgozunk.” (Ágnes)*

Alapvető feladatnak tartják a szülők a társadalom informálását az autizmusról, hiszen megtapasztalták az autizmussal élő személyektől való általános félelmet, és előítéleteket, melynek elsőszámú oka az ismeretek, információk hiánya.

*„Ott kellene tenni nagyon sokat, hogy a társadalommal megértetni. Minél több olyan műsor legyen, hogy fogadják el már végre, hogy az is ember, aki sérült. Próbálják szeretni. Nem igaz, hogy nem lehet szeretni.” (Mária)*

#### **4.2.2. A szülői vélemények összefoglalása**

A két szülői fókuszcsoporthoz tartozó beszélgetés alapján világosan látszik, hogy az autizmussal élő személyek foglalkoztatásával kapcsolatos igények épp annyira szerteágazóak, mint maga a populáció.

Az autizmus súlyossága, az értelmi képességek és a személyiség által meghatározott egyéni sajátosságok markánsan meghatározzák a szükségleteket, ehhez társulnak még a családi háttér által meghatározott igények.

Az autizmussal élő fiatalok foglalkoztatása, akár nyílt munkaerő-piacról, akár védett körülmények között szervezett formáról van szó, igen gyerekcipőben jár. A sikertörténetek a szülők elszántságának, a személyes kapcsolatoknak és a szerencsének köszönhetőek.

Ugyanakkor a szülők komoly félelmekkel küzdenek, mikor gyermeküket a munka világába engedik, mert félnek az információ hiányából fakadó társadalmi intoleranciától, elutasítástól.

A foglalkoztatási rehabilitáció rendszere minden ponton hiányos az autizmussal kapcsolatosan.

Nem használatos még a speciális munkaképesség-felmérő eszköz (TTAP); a szakképzés szűk kínálatú, nem specifikus; az oktatási rendszer nem készít fel a munkavállalásra; nincsen speciális foglalkoztatási szolgálat; az autizmus-specifikus ismeretek nem terjedtek el a foglalkoztatás területén; a munkáltatók alulinformáltak az autizmusról, emiatt félnek alkalmazni autizmussal élő személyeket.

A szülők pontosan látják a foglalkoztatás jelenlegi helyzetét, mégis nagyon motiváltak: a fiatal állapotától és képességeitől függetlenül két dologban értenek egyet. Az első, hogy az értelmes elfoglaltság, a képességek szinten tartása létszükséglet. A második pedig az, hogy a foglalkoztatás egyik formája sem valósítható meg folyamatos támogatás, segítségnyújtás nélkül.

Természetesen a képességektől függően különféle foglalkoztatási formákat látnának szívesen: a nappali foglalkoztatótól a bentlakásos foglalkoztatást is szervező otthonon keresztül a nyílt munkaerő-piacon való támogatott foglalkoztatásig.

A szolgáltatásnak éppoly sokszínűnek kell lennie tehát, mint az ellátandó népességnek.

### **4.3. A család és a fiatalok véleményeinek összegzése**

Az autizmussal élők és családjaik célcsoportjának vizsgálata, kapott eredményeink elemzése és értelmezése után a következő főbb megállapításokat tettük.

A szülőkkel folytatott beszélgetésekből kiderült, hogy a spektrumon belül a jó képességűek dolgozhatnak nyílt munkaerő-piacon, de megfelelően előkészített és támogatott munkába helyezés és munkavállalás szükséges. Ők azonban a teljes spektrumhoz képest viszonylag szűk csoportot jelentenek, így a többiek számára egyéb foglalkoztatási formák kidolgozására van szükség.

A foglalkoztatás nyílt vagy védett jellegével kapcsolatban alapvetően az volt a közös álláspont, hogy a szülők számára nem a foglalkoztatási forma számít, hanem a személy képességeinek, érdeklődésének megfelelő munkakör megtalálása.

Az autizmussal élők számára sikeres munkahelyek, munkák, vagy munkamozzanatok a kevés szociális elemet tartalmazó munkák. Fontos, hogy az autizmussal élő személy saját munkatempójának megfelelően dolgozhasson, kis létszámú, ismert személyekből álló közösségekben. A munkafeladatok rutinszerűen végezhetők, önálló döntést nem igényelnek, kevés részmozzanatból állnak és zárt végűek. Kiemelendő az autizmussal élő személyek esetében a mentori segítség kritikus helyzetekben, tehát munkájukat átfogó módon segítő, folyamatosan hozzáférhető mentorra van szükség.

Jelenleg problémát jelent e célcsoport munkanélkülisége, a szülők több éven át tartó küzdelme után, az autizmussal élő felnőttek többnyire személyes kapcsolatok, szerencse, illetve néhány esetben TF szolgáltató segítségével jutottak munkához. A társadalom, így a munkaadók tájékozatlansága az autizmussal kapcsolatban az egyik fő akadályozó tényező a szülők szerint. A fókuszcsoporton elhangzik, hogy égető szükség lenne egy speciális foglalkoztatási rehabilitációs szolgáltatóra. További probléma, hogy a szakmatanulásnak

általában nincs „kivezetése” a munkaerő-piacra, funkciója leginkább az időnyerés, továbbá hiányzik az oktatás során a munkavállalásra való speciális felkészítés.

A képességfelmérés autizmusra kifejlesztett módszerrel – egyelőre szintén hiányzik, holott ennek hiányában nem derül fény az autizmussal élő személyek munkáltató szempontjából pozitív tulajdonságaira. Minden esetben szükség van az egyéni képességek korrekt, erősségeket feltérképező felmérésére autizmus-specifikus módszerekkel. A munkaerő-piacra való felkészítést a szülők az oktatási rendszer fontos feladatának tartják, és mindemellett alapvető fontosságú a társadalom informálása is.

Az autizmussal élők munkavállalási motivációinak elemzése során a legfontosabb általuk említett ok a pénz, saját kereset volt, ezt követi a valahová tartozás igénye, majd olyan „magasrendű” motivációs tényezők, mint erkölcs, vallásos indíttatás. Fontos volt még a család illetve a szakemberek munkára ösztönzése, az integrált környezet hangsúlyossága, a felnőtté válás érzete, és a társadalmi, szülői normakövetés. A szülők számára gyermekük munkavállalásának első számú motivációja a megszerzett képességek fenntartása és az értelmes elfoglaltság, a fiatalokkal ellentétben az anyagi oldalt szinte nem is említik.

A munkahelyi problémák és a munkavállalás kudarcai a következő – interjúkból autizmus szakértőnk által azonosítható – okokra vezethetők vissza. Szociális-kommunikációs készségek sérüléséből adódó problémák; a szenzoros ingerfeldolgozás zavarai; az idő megszervezésével, és a munkatempóval kapcsolatos problémák; a túl sok környezeti inger, a munkaszervezés hiánya; az előre nem jelzett feladatokkal, a változásokkal való megküzdés; a tartalmas szabadidő eltöltésre való önálló képesség korlátozottsága; érzelmi kiegyensúlyozatlanság (félelmek, fóbiák, szorongások) előfordulása.

A szülők a „rendszer” szinte minden elemével kapcsolatosan (lásd munkaképesség, munkaalkalmasság felmérés, oktatás, szakképzés, foglalkoztatási szolgáltatás, munkahelyek, társadalom) megfogalmaztak kritikákat.

A sikeres foglalkoztatás esélyéhez a szülők által említett három legfontosabb tényező:

1. egy személyes segítő szakember, mentor, aki végig koordinálja a folyamatot, és később is bármikor elérhető,
2. a munkahely, illetve a kliens képességeinek felmérése és illesztése, valamint
3. a munkahely érzékenyítése, informálása.



## 5. Munkáltatók vizsgálata

A munkaerő-piaci szolgáltatásokról szóló kutatás elengedhetetlen része – így egyik fő célunk is – a magyarországi munkáltatók jellemzése, motivációinak, igényeinek, elvárásainak valamint az autizmussal élők munkáltatása kapcsán a foglalkoztatók szempontjából felmerülő akadályozó és támogató tényezők, jellemzően megélt problémák és előzetes félelmek, megoldási stratégiák elemzése.

A magyarországi foglalkoztatási rendszert az állami intézkedések sorozata pontosan körülhatárolta. A hazai munkáltatókat és a munkavállalókkal kapcsolatos igényeit elvárásait előbb a telefonos felmérésünk eredményei alapján, majd a munkaadók képviselőjével készült interjúk tapasztalatai szerint elemezzük.

### 5.1. A foglalkoztatáspolitikai alakulása az elmúlt két évtizedben

Az 1990-es évek elején közel másfél millióval csökkent a foglalkoztatottak száma, és jelentősen átalakult a foglalkoztatási szerkezet is. A vállalatok profitorientáltságának növekedésével a jól képzett, terhelhető munkaerő vált keresetté, a fogyatékos, vagy megváltozott munkaképességük miatt akadályozott emberek tartósan kiszorultak a munkaerő-piacról. Az, hogy 1990-ig a fogyatékos emberek ügye nem vált közüggé annak köszönhető, hogy „rejtve maradtak” a társadalom tagjai előtt, hiszen vagy valamilyen intézményben éltek, vagy valamelyik nagyvállalatnál kaptak „látszólagos” feladatokat.<sup>56</sup>

A rendszerváltás legnagyobb vesztesei a fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű emberek lettek. Sokak számára egyetlen megoldásként az ellátásra való jogosultság megszerzése kínálkozott. A létszám mégsem a munkanélküliség jelzőszámaiban mutatkozott meg leginkább, hanem a rokkantsági nyugdíjasok ugrásszerű számainak emelkedésében. Nagymértékű növekedés volt tapasztalható a rokkantsági nyugdíjasok és szociális ellátottak létszámában. 1990–1996 között 540 000 főről 740 000 főre nőtt a rokkantsági ellátottak száma és 1999. január 1-jén mintegy 600 000 ember részesült korhatár alatt rokkantsági nyugdíjban és a megváltozott munkaképességűek különböző ellátásaiban. Közülük mintegy 10 százalék 40 évnél fiatalabb, 34 százalék 40–49 éves és 54 százalék 50–59 éves volt. Mindez, valamint a munkanélküli ellátásban részesülők magas száma jelentősen növelte a társadalom eltartási terheit.<sup>57</sup>

1994-ben törvényjavaslatok készültek a fogyatékos emberek jogairól és esélyegyenlőségük megvalósításáról, elkezdődött a foglalkozási rehabilitáció koncepcionális előkészítése. Ekkor azonban nem a rehabilitáció, hanem az államháztartási egyensúly helyreállítása, a passzív ellátások rendszerének az átalakítása kapott nagyobb hangsúlyt.

1995-ben az államháztartási reformelképzelések keretében, az egészség- és a nyugdíjbiztosítás pénzügyi leválasztása a költségvetésről, a rokkant nyugdíj és a megváltozott munkaképességű embereknek szóló ellátások átalakítása voltak a legfontosabb célok. E munka során azonban azonnal kiderült, hogy az átalakítás alapfeltétele az, hogy biztosítani kell a rendszerből kikerülő emberek számára a munkavállalás lehetőségét.

<sup>56</sup> Lechnerné, 2006.

<sup>57</sup> Gere, 2001.

Az Országgyűlés a 75/1997. (VII. 18.) sz. OGY határozatban rendelkezett arról, hogy milyen intézményi feltételek, eljárási szabályok biztosíthatják a sérült emberek munkaerő-piacon való maradásának esélyét, a passzív ellátási formák helyett. Az alábbi célok lettek kijelölve:

- az ellátórendszer jobban igazodjon az egészségi állapothoz, és ezzel összefüggésben a tényleges munkavégző képességhez, azaz érvényesüljenek benne a szakmai rokkantság elemei,
- legyen lehetőség az egyén számára a foglalkozási rehabilitáció segítségével a munka világában maradni, vagy oda visszatérni,
- a megváltozott munkaképességhez kapcsolódó egészségügyi, szociális és foglalkoztatási problémák kezelése összhangban történjen,
- csökkenjenek az ezzel együtt járó társadalmi terhek.

A határozat az átalakítás középpontjába a munkaképesség változás orvos-szakértői minősítését, valamint a foglalkozási rehabilitáció jogszabályi, intézményi viszonyainak megteremtését helyezte. Mindehhez ki kell építeni a foglalkozási rehabilitáció intézményrendszerét, a megváltozott munkaképességet kezelő aktív foglalkozáspolitikai eszközöket, valamint azokat a munkáltatókat ösztönző feltételeket, melyek a megváltozott munkaképességű emberek munkavállalását elősegítik.

A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (Ft.) 1996. évi módosítása a felkészülés jegyében rendelkezett arról, hogy 1998. január 1.-étől a munkaerő-piaci szervezet központi egységei keretében létre kell hozni a rehabilitációs munkacsoportokat.

1997–1998 legfontosabb foglalkoztatáspolitikai feladata az inaktivitás mérséklése, a foglalkoztatás bővítése volt, melynek finanszírozására a munkaerő-piaci alap állt rendelkezésre. Ebben az időszakban felerősödött a fogyatékos emberek esélyegyenlőségével kapcsolatos társadalmi vita, a nyugdíjreform keretében sürgetővé vált a foglalkozási rehabilitáció orvosi, munkaügyi feltételrendszerének és intézményeinek megteremtése. Így mindazt az 50–70 évnyi hátrányt, amivel a magyar társadalom rendelkezett, néhány év alatt kellett jogi, intézményi, szolgáltatási téren mérsékelni, és a fogyatékos emberek problémáit, értékeit a társadalmi közgondolkodásban megteremteni.

A közigazgatás és a társadalmi élet szinte minden területén új megoldásokat igénylő munka, a civil szféra bekapcsolódásával, társadalmi együttműködés keretében valósult meg. Megerősödtek a fogyatékos érdekképviselések, létrejött a Kormány tanácsadó testületeként az Országos Fogyatékosügyi Tanács. A koordináció fontos eszközeként 1999-ben az érintettek bevonásával elkészült és kihirdetésre került az Országos Fogyatékosügyi Program, amely az esélyegyenlőség megvalósításának középtávú feladatait határozta meg. A programhoz intézkedési terv kapcsolódott. Majd hatályba lépett a 2003. évi CXXV. törvény Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról, 2005 őszén pedig megkezdte munkáját az Egyenlő Bánásmód Hatóság.

Átalakulások zajlottak a munkáltatói ösztönző rendszer kialakításánál is. Habár a foglalkoztatási szerkezetben a kis- és középvállalkozások, civil szervezetek egyre nagyobb helyet foglalnak el, mégsem voltak jogosultak támogatásra. A meglévő dotációs rendszer pedig nem volt védett a visszaélések ellen. A gazdasági-finanszírozási szempontok, az Európai Unió foglalkoztatási szabályai egyaránt új támogatási rendszer kialakítását

ösztönözték. Ennek átformálására, jogi kereteinek kialakítására 2005 őszén került sor. Az átalakítás 2005. évi megkezdése adott elég időt az új szabályozás megismerésére, elfogadására, a feltételek kialakítására, mivel 2007. július 1-jétől csak azok a szervezetek foglalkoztathatnak – támogatással – megváltozott munkaképességű embereket, akik szigorú előírásoknak (akkreditáció) megfelelnek.

A fentiekből is látszik, hogy a foglalkoztatási intézkedések között az aktív eszközök jelentős hangsúlyt kaptak a passzív ellátási lehetőségekhez képest. Mind a humán szolgáltatások (információnyújtás, tanácsadás, álláskereső tréningek), mind pedig a foglalkoztatási törvény által biztosított aktív eszközök (munkaerő-piaci képzések, munkahelyteremtő támogatások, bértámogatások stb.), munkaerő-piaci programok a munkavállalók integrációját szolgálják, és megalapozzák a társadalmi beilleszkedésüket.

Komplex rendszer kiépítése vált hangsúlyossá, hiszen a munkalehetőség a fogyatékkal élő emberek számára nem csupán jövedelmet, hanem társadalmi megbecsülést, jobb életminőséget is jelent. A foglalkoztatás ugyanakkor mindenki számára előnyös, hiszen a megváltozott munkaképességű állampolgárok részt vesznek az új értékek létrehozásában, a közteherviselésben, ami által a társadalmi terhek csökkenhetnek.

Az átalakítás meghatározó alapelveit az Európai Unió állami támogatások nyújtására vonatkozó szabályrendszere határozza meg. Ennek kapcsán szét kellett választani a szociális foglalkoztatást a védett, illetve nyílt piaci megoldásoktól. Így a ma – a megváltozott munkaképességű, illetve fogyatékos emberek számára – meglévő foglalkoztatást biztosító rendszer három lépcsőssé vált. Ennek alapján megkülönböztethetünk:

- intézményen belüli szociális foglalkoztatást;
- rehabilitációs vagy kiemelt tanúsítvánnyal rendelkező foglalkoztatóknál védett foglalkoztatást;
- nyílt piaci foglalkoztatást.

A rendszerek egymásra épülő elemeket tartalmaznak, és eltérő eszközök és módszerek segítségével támogatják a foglalkozási rehabilitáció folyamatát. Mindezzel az a cél, hogy felkészítsék a fogyatékos és egészségkárosodott embereket az egyes foglalkoztatási formák átjárhatóságára, és megvalósulhasson, hogy mindenki a képességei alapján elérhető legmagasabb szintű foglalkoztatásban dolgozhasson.

### **5.1.1. Intézményen belüli szociális foglalkoztatás**

Az intézményekben élő súlyos, illetőleg halmozottan fogyatékos emberek, illetve a pszichiátriai betegek foglalkoztatása speciális szakértelmet, és sajátos módszereket igényelnek. Ebben a körben leginkább a felkészítésen van a hangsúly, a munkavállalás előkészítésén.

2005-ben a foglalkozási rehabilitáció rendszerszerű átalakítása során két új foglalkoztatási forma került bevezetésre, a munka-rehabilitáció és fejlesztő-felkészítő foglalkoztatás (együtt: szociális foglalkoztatás). A szociális intézményben történő foglalkoztatás szabályait a szociális igazgatásról és a szociális ellátásról szóló 1993. évi III. törvény tartalmazza.

Munka-rehabilitációra az intézményi jogviszony keretében kerül sor az ellátott és az intézmény vezetője közötti megállapodás alapján. Ez általában az intézmény környezetében

végzett kisegítő jellegű, karbantartással, a külső-belső környezet rendbetartásával összefüggő feladatok ellátását jelenti.

A fejlesztő-felkészítő foglalkoztatás a megváltozott munkaképességű személyek munkára felkészítése érdekében alkalmazott foglalkoztatási forma. Célja, hogy kialakuljon az önálló munkavégző képesség, és a résztvevők alkalmassá váljanak az intézményen kívüli védett, vagy nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatásra. A fejlesztő-felkészítő foglalkoztatás a Munka Törvénykönyve szerint munkaviszonyt jelent.

### **5.1.2. Védett foglalkoztatás**

A megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató cégek akkreditációjának célja, hogy a munkaadó rendelkezzen a követelményrendszerben meghatározott személyi és tárgyi feltételekkel, rehabilitációs szolgáltatásokkal. Ezek biztosítják a megváltozott munkaképességű személyek egészségi állapotának, és fogyatékosságának megfelelő alkalmazási környezetet. Ennek két típusát ismerhetjük: a rehabilitációs illetve védett foglalkoztatást.

#### **5.1.2.1. Rehabilitációs foglalkoztatók (rehabilitációs tanúsítvány)**

A rehabilitációs foglalkoztatóknak – amelyek az akkreditáció során rehabilitációs tanúsítványt szereztek – minimum 20 fő megváltozott munkaképességű személyt kell alkalmazniuk, amely az összes dolgozói létszám arányában el kell, hogy érje a 40 százalékot. A cégeknek biztosítaniuk kell az akadálymentes közlekedést, a tárgyi, technikai feltételeket, melyeket a munkavállalók szükségleteinek megfelelően kell kialakítani. A rehabilitációs célú foglalkoztatásnak megfelelő munkatevékenységet, a segítő szolgáltatások igénybevételének lehetőségét is meg kell teremteni, valamint esélyegyenlőségi tervvel kell rendelkeznie. A rehabilitációs foglalkoztatók minden dolgozójukról személyes rehabilitációs tervet készítenek és foglalkozási rehabilitációs szakmai programmal is rendelkeznek.

#### **5.1.2.2. Védett foglalkoztatók (kiemelt tanúsítvány)**

Hazánkban a célszervezeti rendszer kezdeménye az 1940-es évek végén alakult ki, amikor a második világháborúban megrokkant emberek megélhetése, helyzetük javítása erre tömeges igényt támasztott. Az indulást követően a foglalkozási rehabilitáció, mint szakmai kérdés fokozatosan kapott hangsúlyt, és a nyolcvanas évek elejére jutott el 2006–2007-es szabályozást megelőző működési modellig.

A kijelölt célszervezetek olyan speciális csoportot képeztek, amelyek alapító okirata tartalmazta a rehabilitációs foglalkoztatási célt, és minimum 30, később 50 fő foglalkoztatását biztosították. Dolgozóik legkevesebb, mint 60 százaléka megváltozott munkaképességű munkavállaló volt. Versenyfeltételek között működtek, azonban a foglalkoztatottak csökkent termelését dotációs rendszeren keresztül támogatta az állam.

Az EU jogharmonizáció keretében 2005 novemberétől jelentős jogszabály-módosítás lépett érvénybe, mely átalakította a támogatást, a feladatokat és tevékenységeket. A jelenlegi rendszert a következő főbb jogszabályok irányítják:

- 176/2005. (IX. 2.) Kormányrendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjának, továbbá az akkreditált munkáltatók ellenőrzésének szabályiról;

- 14/2005. (IX. 2.) FMM rendelet rehabilitációs akkreditációs eljárás és követelményrendszer szabályairól;
- 177/2005. (IX. 2.) Kormányrendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokról;
- 15/2005. (IX. 2.) FMM rendelet a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatás megállapításának részletes szabályairól.

A védett foglalkoztatóknak foglalkozási rehabilitációs szakmai programmal kell rendelkezniük, és a dolgozók számára személyes rehabilitációs tervet kell készíteniük, amely a továbblépés, egyéni elképzelések megvalósulásának irányait, lépéseit tartalmazza. Emellett biztosítani kell az eredményes rehabilitációhoz szükséges munkahelyi segítő személy közreműködését. A foglalkozási rehabilitáció sikeres megvalósítása érdekében legalább három tagból álló rehabilitációs bizottságot kell működtetnie. A munkavégzésnek értéket teremtő, tényleges termelő, vagy szolgáltató tevékenységre kell irányulnia. A munkaképesség-változás mértékét figyelembe kell venni a feladatok meghatározásakor.

A védett foglalkoztatás célja a nyílt munkaerő-piacon történő munkavállalás előkészítése.

### 5.1.3. Nyílt munkaerő-piac

A jelenlegi rendszer több eszközzel próbálja ösztönözni a nyílt munkaerő-piac szereplőit a fogyatékkal élő, megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazására. 2007-től a munkaadók részére is lehetőség nyílik, hogy a fogyatékos vagy egészségkárosodott ember foglalkoztatása esetén a bér és járulékterhek csökkentésére támogatást igényelhet. Mindezek feltétele az akkreditációval megszerezhető alap tanúsítvány megléte.

Az új szabályozásnak megfelelően, a munkáltató az alap tanúsítvány megszerzésével igazolja, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához előírt alapvető követelményeknek megfelel, a személyi, tárgyi és szervezeti feltételek biztosítottak, csakúgy, mint az akadálymentes közlekedés és a megfelelően kialakított munkaeszközök, munkakörnyezet.

A nyílt piaci munkavállalás a legmagasabb szintje a fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásának. Az integráció, a társadalmi befogadás a vállalatok alapvető érdeke, hiszen kihasználatlan munkaerőt képviselnek a megváltozott munkaképességű emberek. Teljesítményük és értékteremtő képességük messze fölülmúlja munkába állításukhoz szükséges költségeket. Az utóbbi évek nemzetközi felmérései igazolják, hogy nemcsak emberi értékekkel gazdagodik egy cég az alkalmazásukkal, hanem a munkahelyi sokszínűség számszerűsíthető előnyökkel is jár:

- több tehetséges, feladatokat megbízhatóan teljesítő munkavállaló;
- csökkenő fluktuáció;
- elkötelezettebb és motiváltabb dolgozók;
- a befogadással erősödik a cégen belüli kohézió;
- növeli a cég hírnevét, külső-belső megítélését.

## 5.2. Telefonos adatfelvétel

A hazai munkáltatók telefonos adatfelvételének tervezésekor a nyílt munkaerő-piaci résztvevők megkérdezése volt a célunk. Ennek megfelelően a vizsgálat során a munkáltatókat három alcsoportra osztjuk:

- olyan szervezetek, amelyek már foglalkoztattak autizmussal élő személyt;
- olyan potenciális foglalkoztatók, amelyek akkreditálták magukat megváltozott munkaképességű emberek alkalmazására, tehát érzékenyebbek a problémára, és jártasabbak a témában, de még autizmussal nincs tapasztalatuk; valamint
- az előző két csoportba nem sorolt összes magyarországi munkáltató.

Célunk volt továbbá, hogy a megváltozott munkaképességűek alkalmazásában jártas szervezetek véleményeit össze tudjuk hasonlítani az ilyen tapasztalatokkal még nem rendelkező munkaadókéval. Emiatt két almintára bontottuk a megkérdezettek körét, melyek főbb jellemzői:

1. almintá (204 fő): magyarországi székhellyel rendelkező vállalkozások munkaerő-felvételi döntéshozói; kiválasztás tevékenységtípus és méret (létszám) szerinti keresztkvóta alapján;
2. almintá (101 fő): magyarországi megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató akkreditált munkáltatók listájából kiválasztott vállalkozások munkaerő-felvételi döntéshozói; kiválasztás megyei szintű területi kvóta alapján.

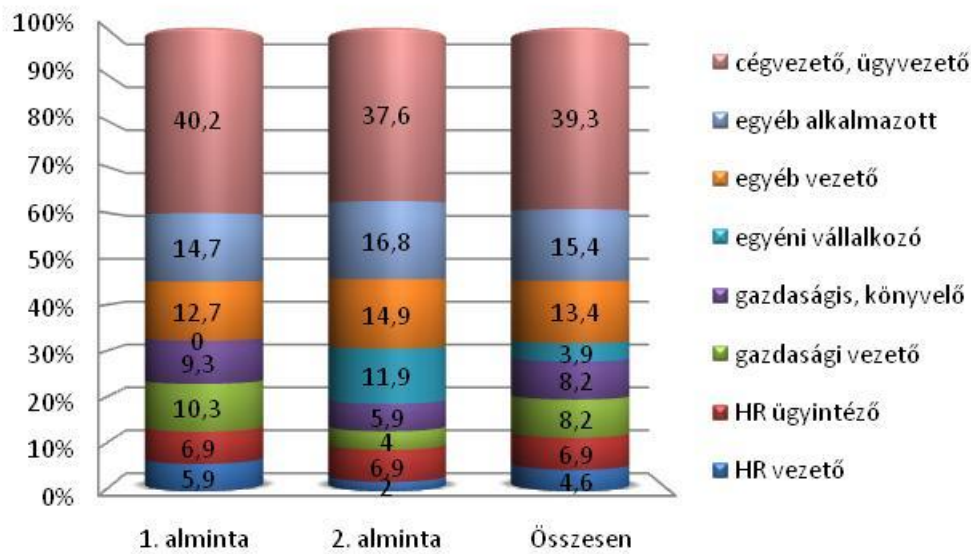
A kérdőív szerkesztésében munkaerő-piaci szakértők segítettek munkánkat. A két almintá szervezeteinek azonos kérdéseket tettünk fel a megváltozott munkaképességűekkel tapasztalattal rendelkezők és nem rendelkezők összehasonlíthatósága érdekében. A kérdőív tematikája szerint a szervezet és a megkérdezett személy jellemzőinek megismerését követően a megváltozott munkaképességűekkel kapcsolatos tapasztalatokat, a munkaerő-felvétel módját, a megváltozott munkaképességűek jellemző beosztását és a velük kapcsolatos attitűdöket kérdezték végig az operátorok.

A következő bekezdésekben a telefonos felmérés eredményeit mutatjuk be, alminták szerinti bontásban.

### 5.2.1. A minta jellemzői

A felmérés módszertani ismertetőjében is olvasható, hogy kifejezetten a munkaerő-felvételi döntéshozókat, vagy ha nem volt ilyen munkakör, akkor a vállalkozások vagy szervezetek ügyvezetőit kértük a telefonhoz.

## Válaszadó beosztása



11. ábra

A két almintában a telefonos interjú alanyai között egyetlen számottevő különbséget tapasztaltunk, amely az alminták kritériumának megadásából adódik: az 1. almintába nem került be egyéni vállalkozó, mivel ott kifejezetten szervezeteket kérdeztünk, de érdekesség, hogy a gazdasági vezetők lényegesen nagyobb arányban (10,3 %) szerepelnek a megkérdezettek között, mint az akkreditált szervezeteket tartalmazó, második almintában (4 %).

A cégvezetőket, illetve a szervezetek ügyvezetőit sikerült megkérdeznünk összességében a leggyakrabban (39,3 %). A kifejezetten munkaerő-felvételi munkakörökben dolgozó HR vezetőket, ügyintézőket az összes megkérdezés 11,5 százalékában sikerült elérnünk.

8. táblázat

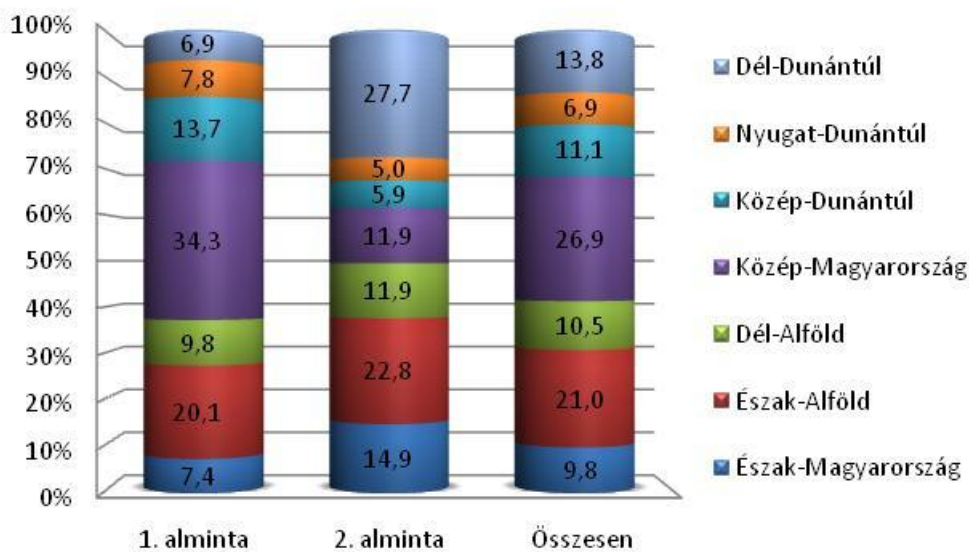
## Telephelyek megyék szerint

	1. alminta (%)	2. alminta (%)	Összesen (%)
Zala	1,5	2,0	1,6
Veszprém	2,0	2,0	2,0
Vas	2,5	2,0	2,3
Tolna	2,5	8,9	4,6
Szabolcs-Szatmár-Bereg	7,8	4,0	6,6
Somogy	0,5	5,0	2,0
Pest	6,9	3,0	5,6
Nógrád	1,0	1,0	1,0
Komárom-Esztergom	6,9	1,0	4,9
Jász-Nagykun-Szolnok	6,4	13,9	8,9
Heves	2,9	3,0	3,0
Hajdú-Bihar	5,9	5,0	5,6
Győr-Moson-Sopron	3,9	1,0	3,0
Fejér	4,9	3,0	4,3
Csongrád	4,4	2,0	3,6
Budapest	27,5	8,9	21,3
Borsod-Abaúj-Zemplén	3,4	10,9	5,9
Békés	1,0	6,9	3,0
Baranya	3,9	13,9	7,2
Bács-Kiskun	4,4	3,0	3,9
<b>Összesen</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

A két alminta megyék és régiók szerinti eloszlása az eltérő kvóta miatt mutat különbséget. Mivel az első esetben minden magyarországi székhellyel rendelkező vállalkozás jelentette az alapsokaságot, így az – a hivatalosan is sokszor alkalmazott – ágazat és cégméret (létszám alapján besorolva) szerinti keresztkvóta alapján reprezentálja a vállalkozásokat. A második alminta kvótarendszerének kidolgozásakor nem álltak rendelkezésünkre az alap akkreditációval rendelkező szervezetek ágazatra és cégméretre vonatkozó adatai, mivel az ÁFSZ honlapján megtalált hivatalos lista szerint csupán a szervezetek neve és székhelye (vagy telephelye) volt ismert számunkra. Emiatt döntöttünk úgy, – mivel valamiféle reprezentációs követelményt célszerű volt felállítani – hogy a listán megtalálható szervezetek megyei szintű területi kvóta szerint kerüljenek be a mintába, mely a 8. sz. táblázatban olvasható.

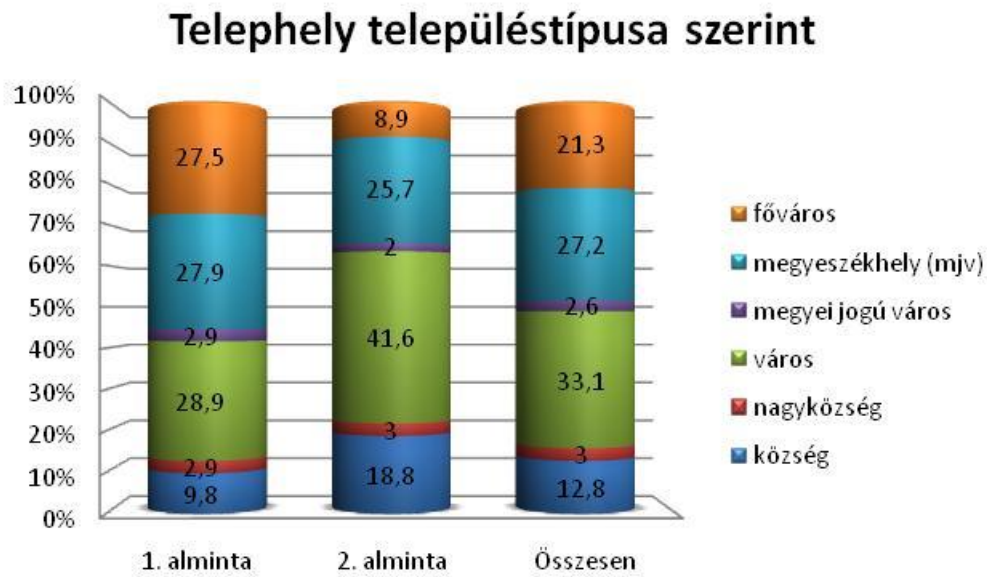


### Telephelyek régiók szerint



12. ábra

A régiók és megyék szerinti eloszlásnál talán a Budapest és Pest megye, azaz a Középmagyarországi Régió eltérő arányai a legszembetűnőbbek. Ennek oka, – a két minta alapjellezőin túl – hogy a magyar vállalkozások nagyobb arányban kötődnek a fővároshoz, míg a megváltozott munkavállalókat is foglalkoztató szervezetek jelenléte ebben a régióban nem annyira jellemző. A Dél-dunántúli Régióban van a legtöbb alap akkreditációval rendelkező szervezet (27,7 %), ezt a Baranya megyében regisztrált szervezetek magas száma (13,9 %), de a régió másik két megyéjében tapasztalt nagy arányok is okozzák (Tolna megye – 8,9 %; Somogy megye – 5 %). A másik nagyobb arányt mutató régió az észak-alföldi (22,8 %), itt Jász-Nagykun-Szolnok megye (13,9 %) képviselteti magát jelentősebb mértékben.



**13. ábra**

A megkérdezett szervezeteket telephelyük településtípusa szerint is csoportosítottuk, hiszen a vizsgálat szempontjából is fontos lehet, hogy e kritérium szerint fellelhető-e valamiféle hátrány a kisebb települések rovására. A két alminta összehasonlításakor három ponton is jelentős az eltérés. A főváros első almintában tapasztalt túlsúlyát a regionális eloszlásoknál már jeleztük, ez az eltérés a második almintában a városok (41,6 %) és községek (18,8 %) irányába tolja a szervezetek nagyobb arányát.

9. táblázat

## Munkáltató tevékenysége

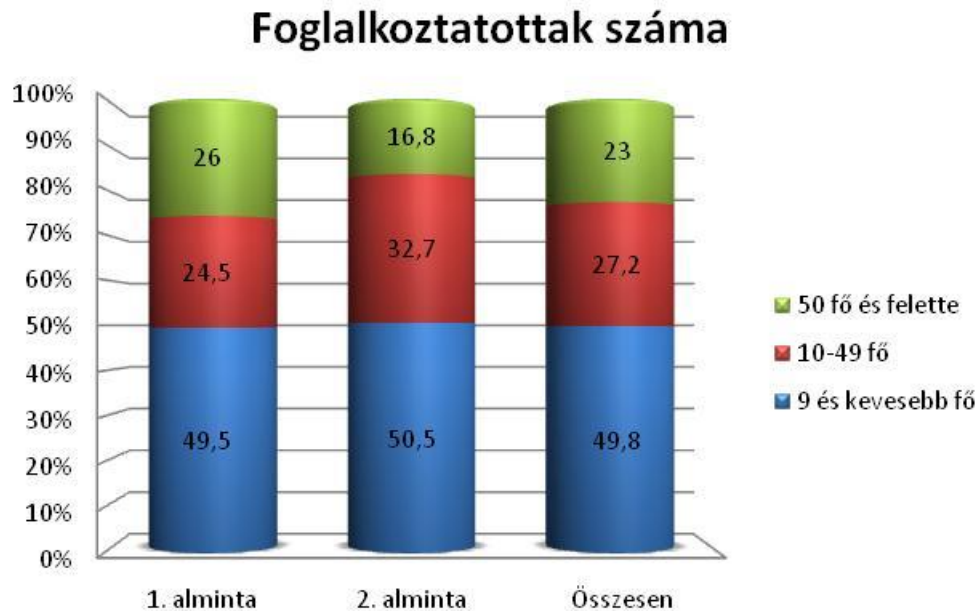
	1. alminta (%)	2. alminta (%)	Összesen (%)
Élelmiszer, ital, dohány	2,9	6,9	4,3
Ruházat és bőripar	2,0	2,0	2,0
Textilipar	1,5	2,0	1,6
Fa-, bútorigar	1,5	5,9	3,0
Nyomda, könyv- lapkiadó	1,5	1,0	1,3
Kohászat, fémfeldolgozás	2,9	1,0	2,3
Műszer, számítógépgyártás	2,0	2,0	2,0
Gép- és járműgyártás	2,0	0,0	1,3
Építőipar	8,8	6,9	8,2
Vegyipar, építőanyag	2,5	2,0	2,3
Mező-, erdőgazdaság	3,4	4,0	3,6
Kereskedelem, vendéglátás	20,6	21,8	21,0
Szállítás, raktározás	5,4	0,0	3,6
Villamos-energia, hulladék	1,0	1,0	1,0
Pénzügy, biztosítás	2,9	3,0	3,0
Ingatlanügyek	4,4	2,0	3,6
Oktatás	5,4	5,0	5,2
Egészségügy, szociális ellátás	3,9	22,8	10,2
Szórakoztatás, kultúra, sport	5,4	4,0	4,9
Közigazgatás, érdekvédelem	6,9	2,0	5,2
Gazdasági szolgáltatás, K+F	13,2	5,0	10,5
<b>Összesen</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

A két alminta kvótakülönbsége a munkáltatók tevékenységtípusában is megnyilvánul. Az első tevékenységtípusok szerinti megoszlása a gazdasági szervezetek országos statisztikai arányait mutatják, az akkreditált szervezetek almintája ettől több helyen is eltér. Az egészségügyi, vagy szociális ellátással foglalkozó szervezetek 22,8 százalékos arányt képviselnek a megváltozott munkaképességeket foglalkoztató szervezeteken belül. Ez is alátámasztja azt a tapasztalatot, mely szerint az alap tanúsítvánnyal rendelkező munkáltatók között viszonylag sok az olyan alapítvány, egyesület, amely fogyatékos emberek érdekében működik és érdekvédelmi, szolgáltatói tevékenységére alkalmaz egy-egy sorstársat. E törekvés mindenképpen pozitív, de nem minden esetben tekinthető a hagyományos értelemben vett nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatásnak.<sup>58</sup>

A szociális tevékenységen felül az akkreditált szervezetek körében az első almintához képest a következő tevékenységek jelentősebbek: fa-, bútorigar (5,9 %); élelmiszer-, ital-, dohányipar (6,9 %); kereskedelem, vendéglátás (21,8 %). Tehát a gyakorlat azt mutatja, hogy ezekben a tevékenységi körökben több lehetőség adódik a megváltozott munkaképességű személyek alkalmazására. A két alminta összehasonlításánál a munkaképességükben akadályozottak foglalkoztatása azonban alulmarad a 2. almintában a gazdasági szolgáltatást

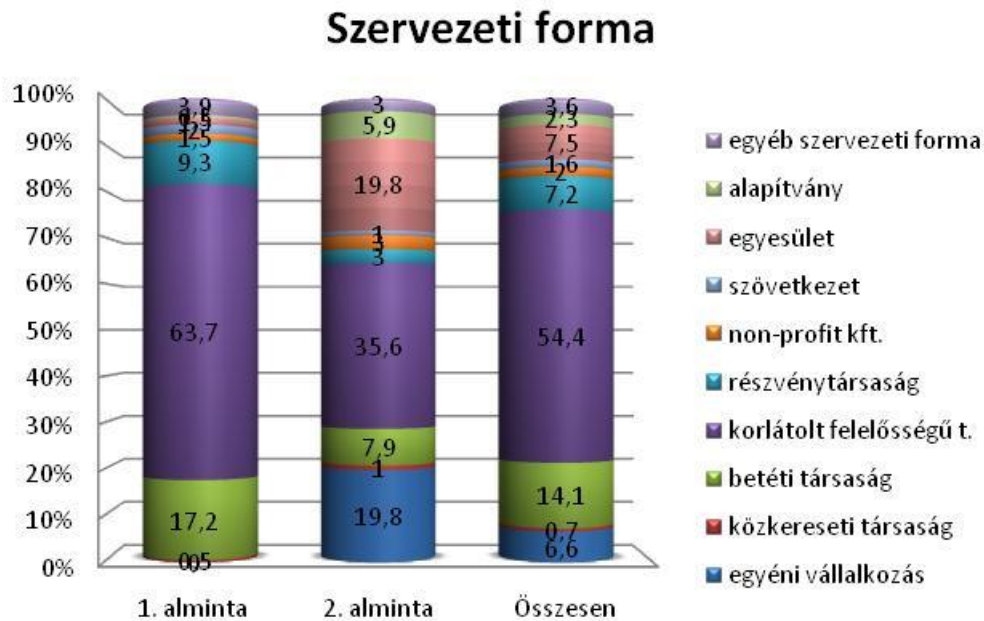
<sup>58</sup> ÁSZ tanulmány 30. oldal.

végző vállalkozások, a szállítást, raktározást, valamint a közigazgatási és érdekvédelmi tevékenységet végző munkáltatóknál. Több tanulmányban is megjelent lényeges kritika a közigazgatási intézményeknek, hogy az állami szféra nem akkreditálhat és nem is vehet igénybe támogatást megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása esetén, pedig a példaértékű szerepvállalást várja tőlük az érintettek teljes köre.



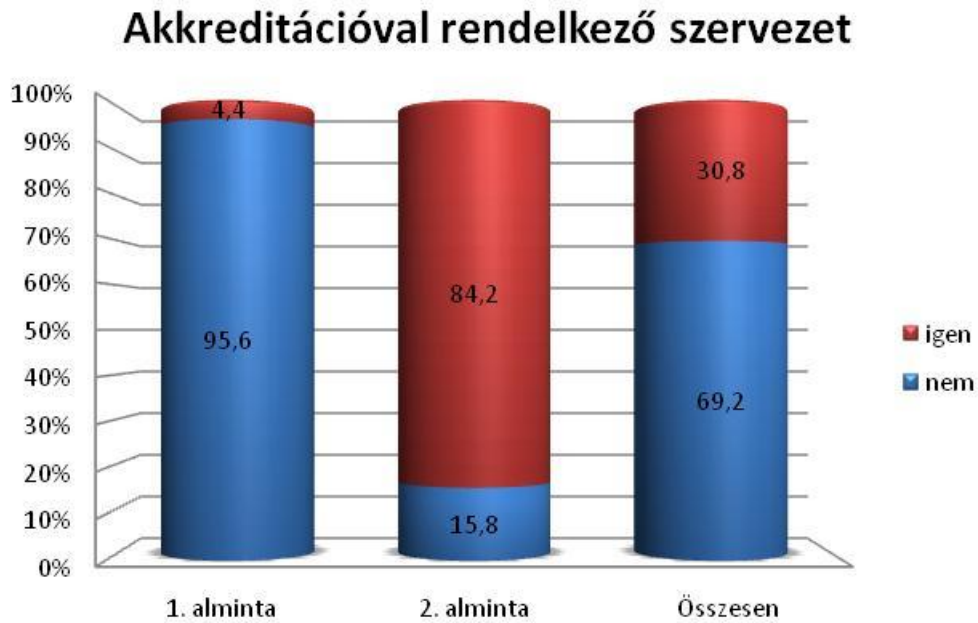
14. ábra

A megkérdezetteknél a szervezet méretére a teljes foglalkoztatott létszám alapján következtettünk. Az első almintánál ez a megoszlás a kvóta teljesítéséhez is szükséges volt, így az az alapsokaságnál tapasztalható arányokat tükrözi. Az akkreditációval rendelkező szervezetek esetében a 10 főnél kevesebbet foglalkoztató szervezetek aránya nem tér el jelentősen a másik almintában lévő aránytól, azonban nagyobb a 10–49 közötti létszámú szervezetek előfordulása az e fölötti létszámot jegyző szervezetek arányának rovására.



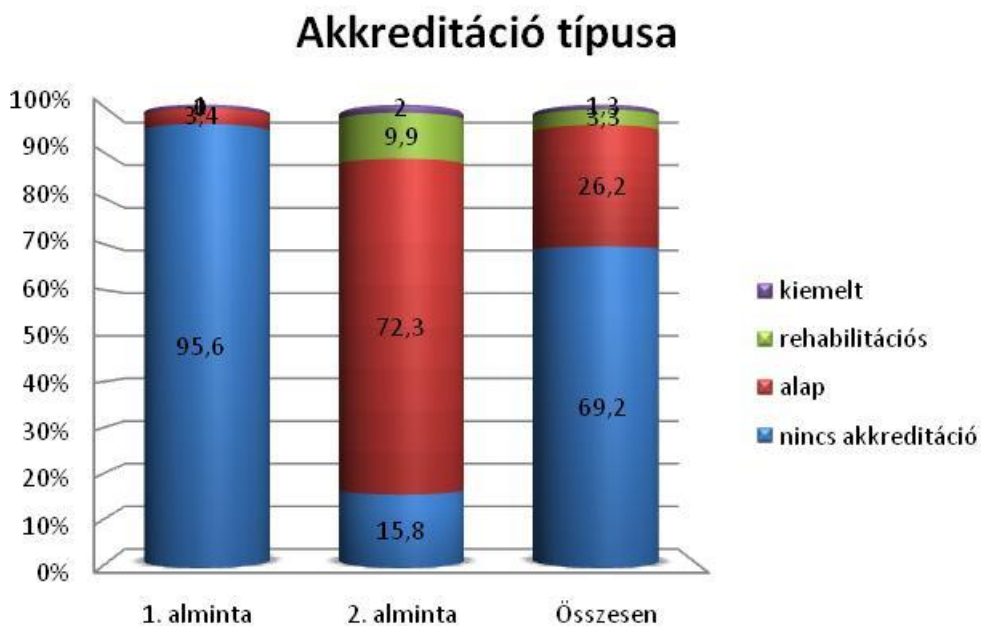
15. ábra

A munkáltatók szervezeti formája szinte minden kategóriában eltér a két minta összehasonlításakor. A fenti ábrán is látható, hogy a korlátolt felelősségű gazdasági társaságok képviselik a legnagyobb arányt a teljes mintában, az első almintában majdnem kétharmaddal, az akkreditációval rendelkező szervezetek almintájában is meghaladja a munkáltatók egyharmadát. Az egyéni vállalkozások egyáltalán nem, az egyesületek nagyon alacsony számban képviseltetik magukat az első almintában, míg a másodikban majdnem 20-20 százalékos a jelenlétük. Ebből is látszik, hogy ezt a tevékenységet leggyakrabban egyesületek vállalnak fel, illetve az egyéni vállalkozások. Az előző kutatásunk tapasztalata szerint is sok esetben fordul elő, hogy az autizmussal élőket a szülők egyéni vállalkozásában foglalkoztatják, ez valószínűleg a megváltozott munkaképességűekre is kivetíthető, illetve a talpraesettebb, vagy jobb képességű egészségkárosodott vagy fogyatékkal élő emberek az elhelyezkedési lehetőségek szűkössége miatt saját egyéni vállalkozás beindítására kényszerülnek.



16. ábra

A telefonon felkeresett munkáltatóktól ellenőrzésképpen megkérdeztük, hogy ténylegesen rendelkeznek-e a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatására vonatkozó akkreditációval. Az első alminta esetében a munkaadók 4,4 százaléka rendelkezett ilyen tanúsítvánnyal, ami az országos átlagot egy kicsit felülreprezentálja. A másik mintában viszont meglepetés volt számunkra, hogy a telefonos lekérdezés előtt tíz nappal (2009. október 20-án) lekért hivatalos lista szereplőinek 16 százaléka nem is rendelkezett akkreditációs tanúsítvánnyal.

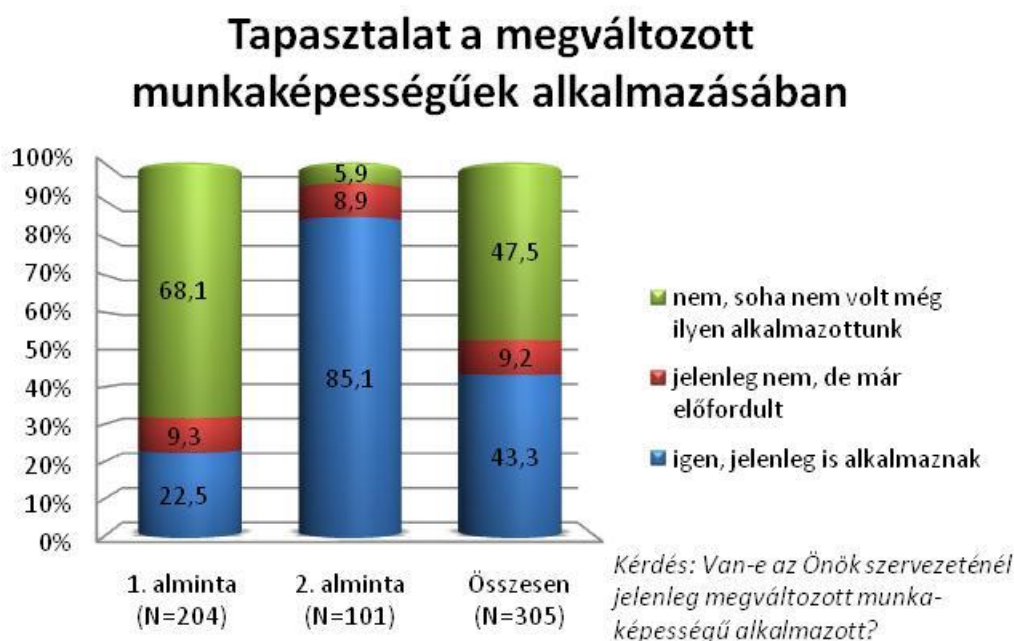


17. ábra

Az akkreditáció típusára vonatkozó kérdésünket is ellenőrzésnek szántuk. Az első almintába került munkaadók egy százaléka kiemelt tanúsítvány, 3,4 százaléka alap tanúsítvány birtokában foglalkoztat megváltozott munkaképességű személyeket. A második alminta tagjainak 2 százaléka kiemelt, 10 százaléka rehabilitációs, 72 százaléka alap akkreditációs tanúsítvánnyal rendelkezik.

### 5.2.2. Megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának jellemzői

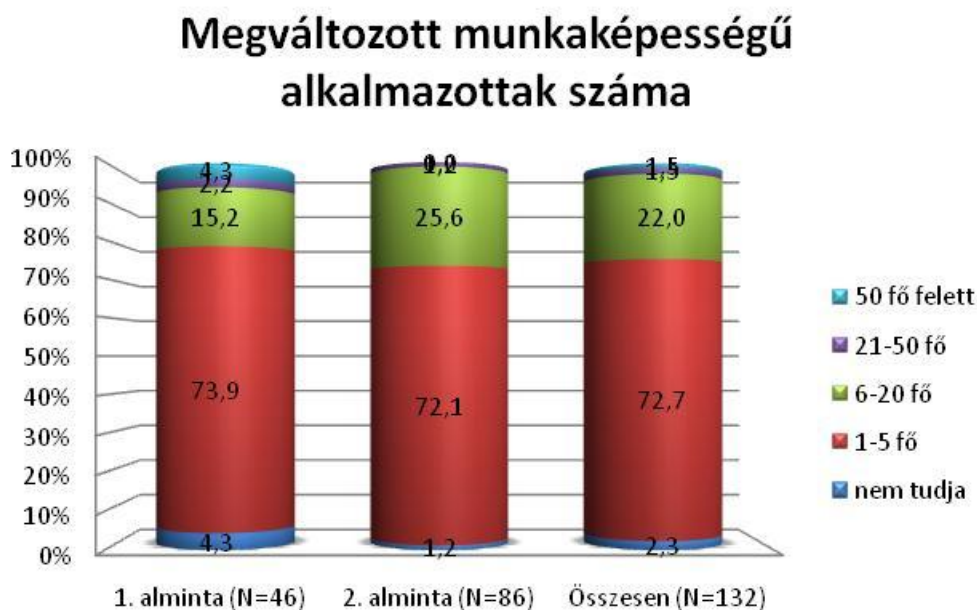
A tájékoztató kérdéseket követően a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásával kapcsolatos tapasztalatokat kívántuk felmérni.



18. ábra

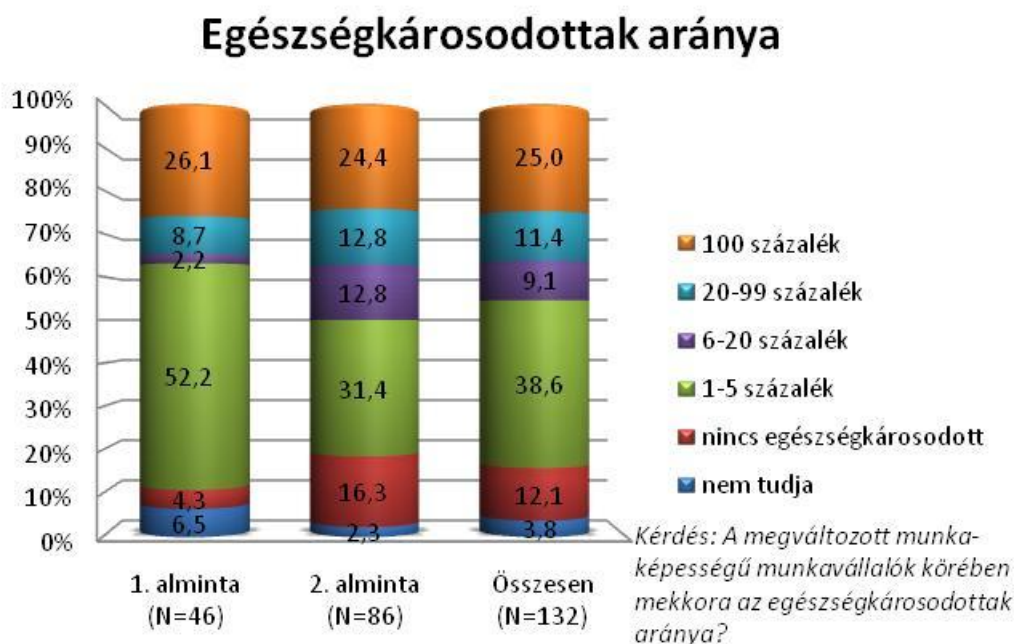
Az általunk megkérdezett munkáltatók körében a két alminta jelentősen eltér a megváltozott munkaképességűekkel kapcsolatos tapasztalatokat illetően, ahogy az előzetesen várható volt. Az első alminta tagjainak 22,5 százaléka jelenleg is alkalmaz, 9,3 százaléka pedig jelenleg nem, de korábban már alkalmazott megváltozott munkaképességű személyt. A másik alminta számai meglepőek, 5,9 százaléka soha, 8,9 százaléka pedig jelenleg nem alkalmaz megváltozott munkaképességű embereket. A kérdés ott vetődik fel bennünk, hogy a szervezetek majd' 6 százaléka hogyan kerülhetett fel az alap tanúsítvánnyal rendelkező szervezetek hivatalos listájára?

A következőkben azon foglalkoztatók tapasztalatait ismertetjük, ahol jelenleg is alkalmaznak megváltozott munkaképességű embert. Ilyen szervezet az első almintában 46 esetben, a másodikban 86 esetben fordult elő, ezeket a számokat az ábrákban igyekeztünk feltüntetni.



19. ábra

A megváltozott munkaképességű alkalmazottak szervezetenkénti létszámára vonatkozó kérdésfeltevésnél pontos létszámadatot kértünk, az ábrán megadott intervallumokat utólag alakítottunk ki. Az ábra is jól mutatja, hogy egy-egy foglalkoztató viszonylag kis létszámú megváltozott munkaképességű munkavállalót alkalmaz. Mindkét almintában az egy (37–38%), illetve a két fő (16–17%) alkalmazása a jellemző. A legmagasabb számban megváltozott munkaképességűeket alkalmazó szervezet az első almintában volt, ott 600 ilyen személyt foglalkoztatnak. A másodikban ez a maximumérték 30 fő volt.

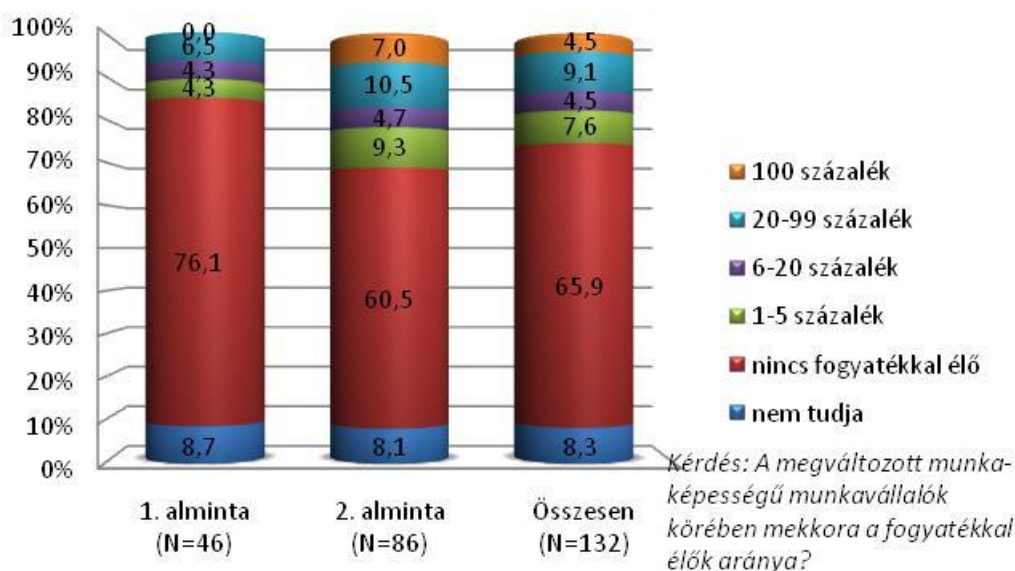


20. ábra



A megváltozott munkaképesség a foglalkoztathatóság kapcsán alkalmazott fogalom, de az akadályozottság különböző okok miatt állhat fenn. A törvényi szabályozás ezen belül két nagy csoportot különböztet meg, az egészségkárosodás és a fogyatékoság általi akadályozottságot. Az egészségkárosodás az emberi szervezet felépítésében, funkcióiban betegség, sérülés vagy veleszületett rendellenesség következtében kialakult kedvezőtlen változás.<sup>59</sup> Az egészségkárosodás mértékét az Országos Rehabilitációs és Szociális Szakértői Intézet (ORSZI) állapítja meg. A fogyatékoság fogalma szintén törvény által meghatározott: fogyatékos személy az, aki érzékszervi – így különösen látás-, hallás-, mozgásszervi, értelmi képességeit jelentős mértékben vagy egyáltalán nem birtokolja, illetőleg a kommunikációjában számottevően korlátozott és ez számára tartós hiányt jelent a társadalmi életben való aktív részvétel során.<sup>60</sup> A törvény a fogyatékkal élő személyek körét a mozgás-, látás-, hallássérültekre, értelmi fogyatékosokra, halmozottan sérültekre, autizmussal élő személyekre korlátozza.

### Fogyatékkal élők aránya



#### 21. ábra

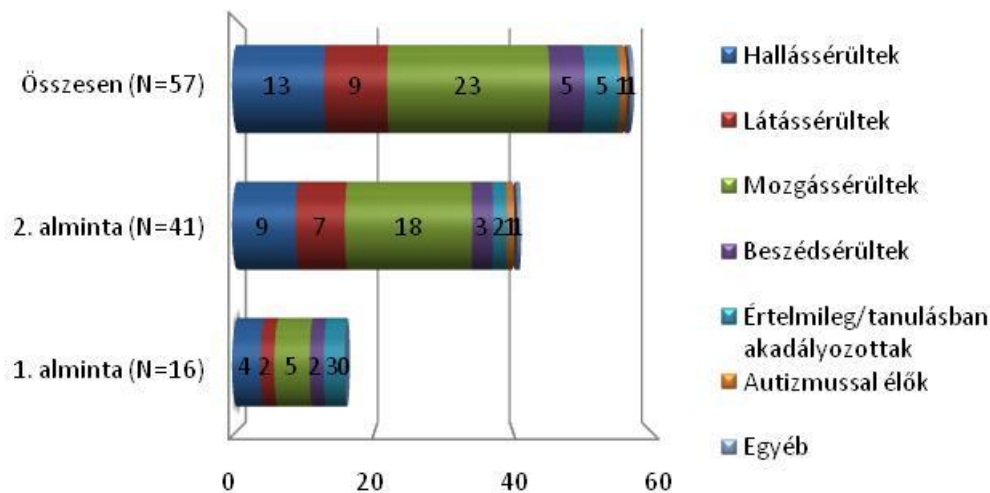
A mintába került szervezetek egészségkárosodott és fogyatékkal élő személyeket is foglalkoztatnak, azonban a megváltozott munkaképességű csoporton belül egy-egy szervezetnél eltérő arányban dolgoznak. A 20. és 21. ábra összehasonlításával látható, hogy az egészségkárosodottakat nagyobb valószínűséggel alkalmazzák, mint a fogyatékkal élő személyeket, ehhez elegendő a két végpontot figyelembe venni: míg a munkaadók 12 százalékánál a megváltozott munkaképességű alkalmazottak között nincs egészségkárosodott, addig a fogyatékosok esetében ez az arány 66 százalék. Ahol a megváltozott

<sup>59</sup> A rehabilitációs járadékról szóló 2007. évi LXXXIV. törvény 1.§ a) pontja.

<sup>60</sup> A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény 4.§ a) pontja.

munkaképességüknek csak az egyik csoportját alkalmazzák adott szervezetnél, azaz az ilyen foglalkoztatottak minden tagja egészségkárosodott az esetek egynegyedében fordul elő, azonban a megváltozott munkaképességű alkalmazottakon belül kizárólag fogyatékkal élő személyeket foglalkoztató szervezetek e tekintetben csupán 4,5 százalékos arányt képviselnek.

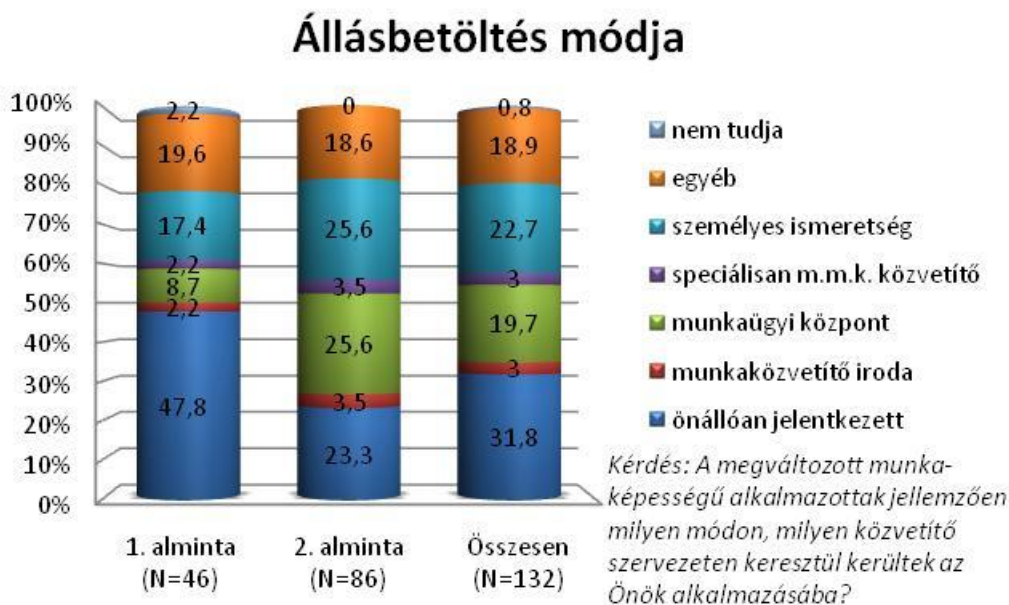
### Fogyatékkal élők csoportjai



*Kérdés: Amennyiben a foglalkoztatottak között vannak fogyatékkal élő személyek, úgy kérem, mondja meg, hogy mely csoportok tagjai fordulnak elő? (említések száma)*

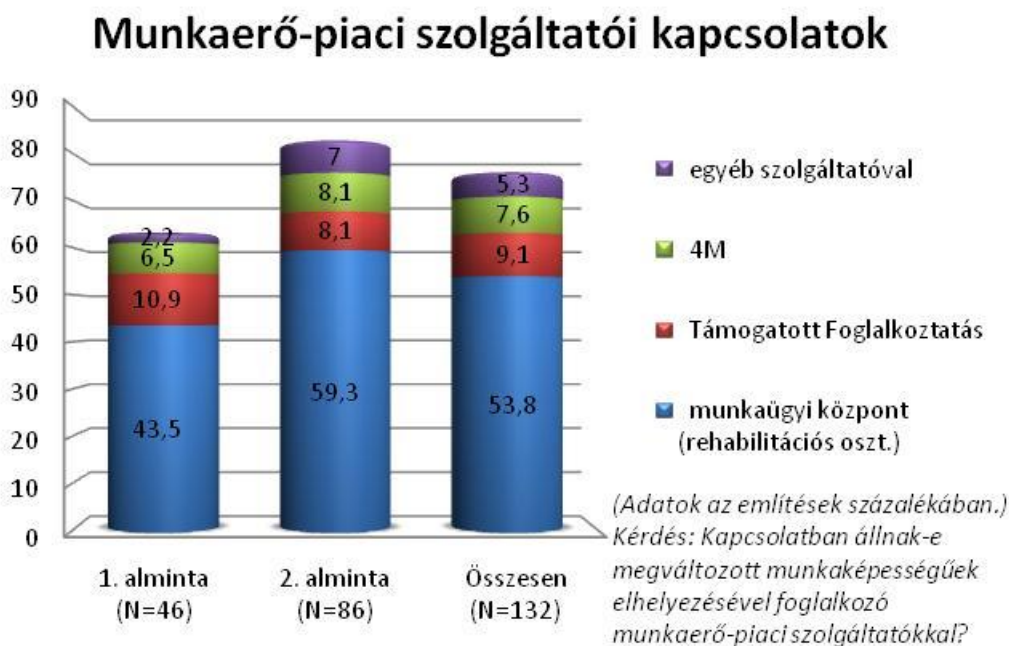
#### 22. ábra

Válaszadóinkat arra is megkértük, hogyha foglalkoztatnak megváltozott munkaképességű személyeket, akkor a törvény által meghatározott kategóriák szerint sorolják fel, hogy milyen típusú akadályozottsággal élnek ezek a munkavállalók. A 22. számú ábra a kategóriába sorolt esetszámokat mutatja, ebből is látszik, hogy a mozgássérültek (23 fő), a hallássérültek (13 fő), és a látássérültek (9 fő) alkalmazását említették legtöbbször, 5-5 főt említettek a beszédsérültek és az értelmileg/tanulásban akadályozottak csoportjából, és csak egyetlen (akkreditációval is rendelkező) szervezet foglalkoztat autizmussal élő személyeket – 4 főt.



23. ábra

A munkaadók képviselői szerint a megváltozott munkaképességű személyek jellemzően önállóan jelentkeztek a meghirdetett pozíciókra, az állásbetöltésnek ez a módja az első almintában 47,8 százalékos, a másodikban 23,3 százalékos arányt képvisel. A 23. ábrán is jól látható, hogy ennek háttérében az állhat, hogy az akkreditációval rendelkező szervezetek inkább a személyes ismertségnek és a munkaügyi központtal ápoltságoknak köszönhetően töltik fel üres pozícióikat.

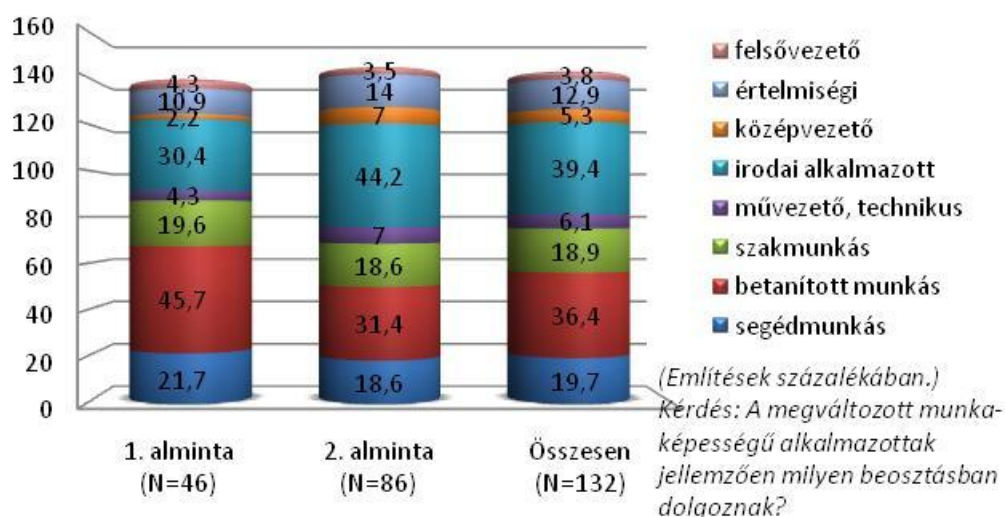


24. ábra

A munkaügyi központokkal (foglalkoztatási rehabilitációs osztályával), mint munkaerő-piaci szolgáltatókkal való kapcsolattartást a foglalkoztatók 53,8 százaléka említette. Támogatott

foglalkoztatási szolgáltatóval a szervezetek 9,1 százalékának, 4M szolgáltatóval 7,6 százalékának van kapcsolata. Az ilyen típusú szolgáltatókkal való kapcsolatokat inkább az akkreditált foglalkoztatók tartanak fent. Az első almintá szervezeteknek 56,5 százaléka – a másodikban 27,9 százalék – semmilyen munkaerő-piaci szolgáltatóval nem áll kapcsolatban. A megváltozott munkaképességűeknek szolgáltatót nyújtó szervezetek is beszámoltak arról az interjúk során, hogy a munkáltatókkal nagyon nehéz felvenni a kapcsolatot, százból egy sikeres kapcsolatfelvétel jön létre általában. A munkáltatói oldalról tehát nagyfokú elzárkózás tapasztalható, ami az ilyen típusú foglalkoztatás előnyeiről való tájékoztatást, informálási lehetőségeket is jelentősen gátolja.

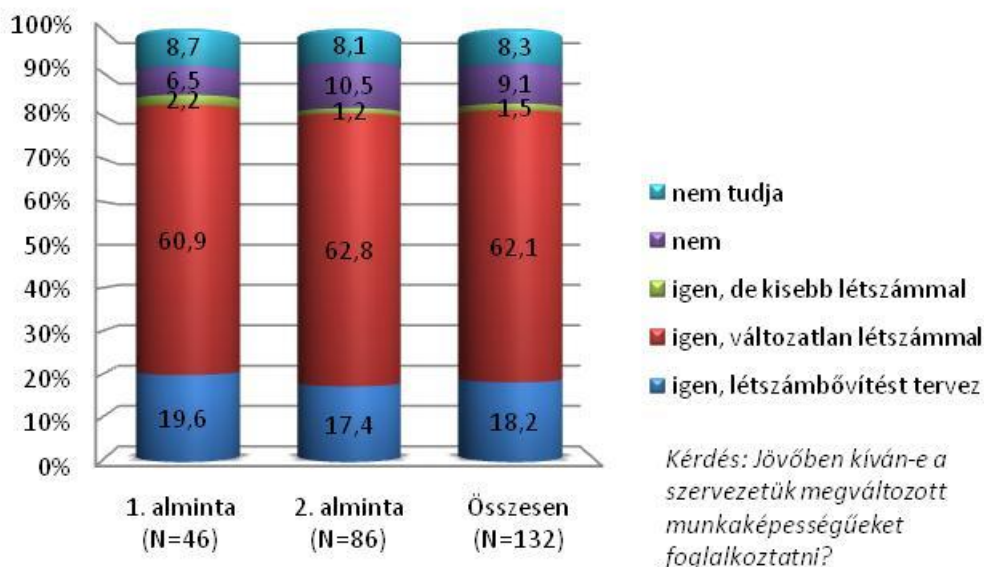
### Megváltozott munkaképességűek jellemző beosztása



25. ábra

A megváltozott munkaképességűeket jellemzően irodai alkalmazottként (39,4%), és betanított munkásként (36,4%) foglalkoztatják, de a segédmunkás és szakmunkás munkaköröket is érdemes kiemelni. Értelmiségi pozíciót az említések 12,9 százalékában töltöttek be megváltozott munkaképességű alkalmazottal. A két almintá eltérése az irodai alkalmazott és betanított munkás kategóriák között jelentős, hol az egyik, hol a másik rovására: az akkreditált szervezetek almintájában az irodai alkalmazottnak magasabb az aránya, míg a másodikban a betanított munkások képviselnek nagyobb részt.

## Létszámbővítési tervek



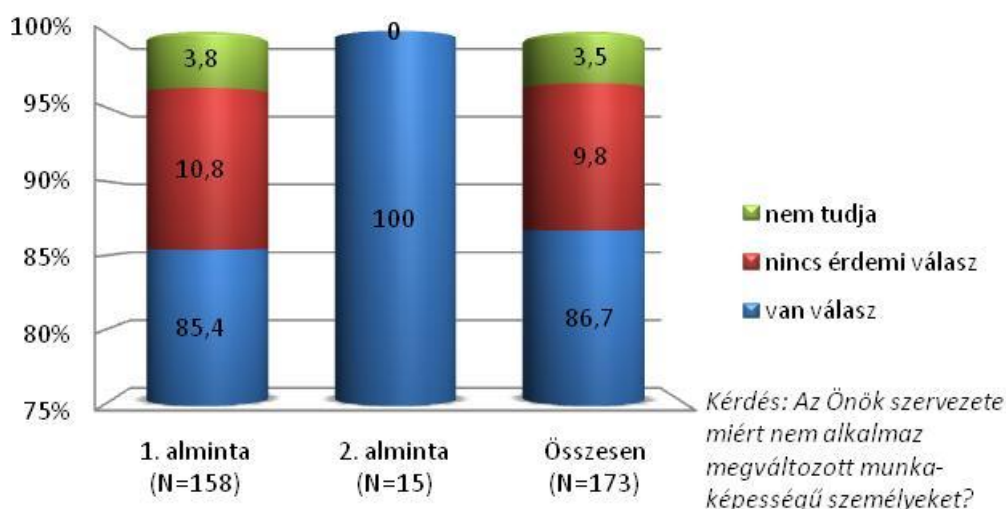
26. ábra

A megváltozott munkaképességű személyeket jelenleg is alkalmazó szervezeteknél további munkavállalók iránti nyitottságra is rákérdeztünk. A foglalkoztatók 9,1 százaléka nem kíván a jövőben megváltozott munkaképességű személyeket alkalmazni, változatlan létszámmal kíván foglalkoztatni a szervezetek 62,1 százaléka, létszámbővítést tervez körükben 18,2 százalék.

### 5.2.3. Megváltozott munkaképességűeket nem foglalkoztatók

Azoknak a szervezeteknek is tettünk fel foglalkoztatással kapcsolatos kérdéseket, ahol jelenleg nem alkalmaznak megváltozott munkaképességű személyt.

## Megváltozott munkaképességűek nem alkalmazásának oka



27. ábra

A jelenleg ilyen alkalmazottat nem foglalkoztató szervezetek képviselőinek 86,7 százaléka meg is tudta fogalmazni ennek okát. A kutatás szempontjából is érdekes, hogy az akkreditált munkaadók közül 15 esetben most miért nem folyik ilyen alkalmazás. Ezekről a szervezetektől minden esetben érkezett érdemi válasz. Öt esetben bebizonyosodott, hogy akit alkalmaztak, az nem vált be, vagy a tevékenységükhöz mégsem tudott megfelelően hozzájárulni, szintén öten a gazdasági helyzetre, létszámstopra hivatkoznak, három esetben a munkakör betöltése folyamatban van, a többiek egyéb okokat említettek.

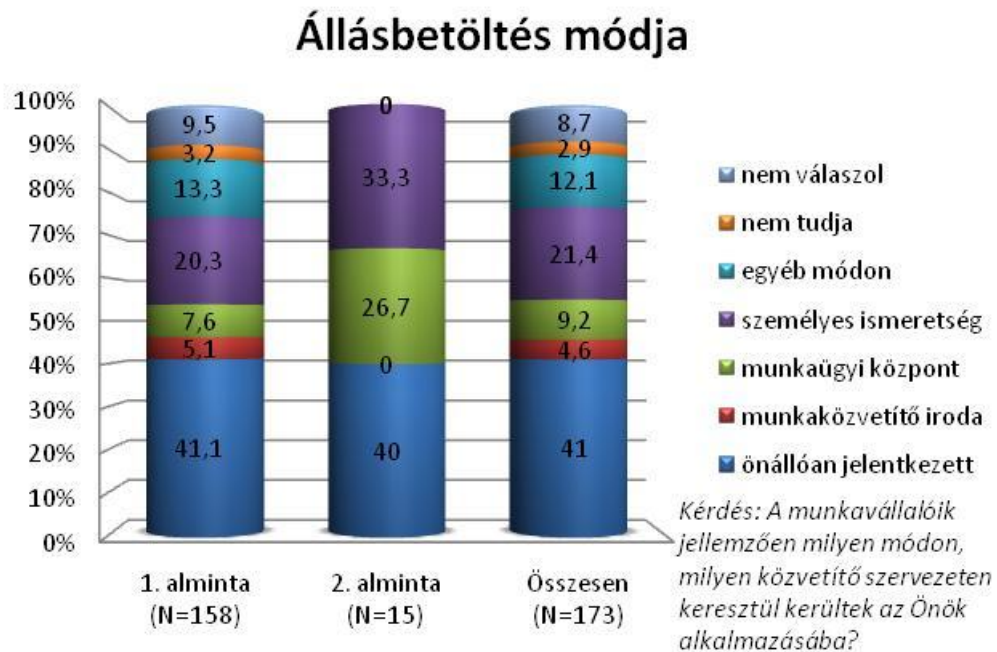
10. táblázat

### A megváltozott munkaképességűek alkalmazásától való távolmaradás főbb indokai

Érdemi válaszok kategorizálva	Említések száma
Ilyen tevékenységben nem lehet	37
Nem volt ilyen jelentkező	26
Kis cég (maximum 1-2 alkalmazott)	13
Veszélyes munkakör	11
Gazdasági helyzet, létszámleépítés	11
Nincs olyan munkakör	9
Családi vállalkozás	8
Fizikailag nem megfelelőek	8
Nincs szükség újabb alkalmazottra	8

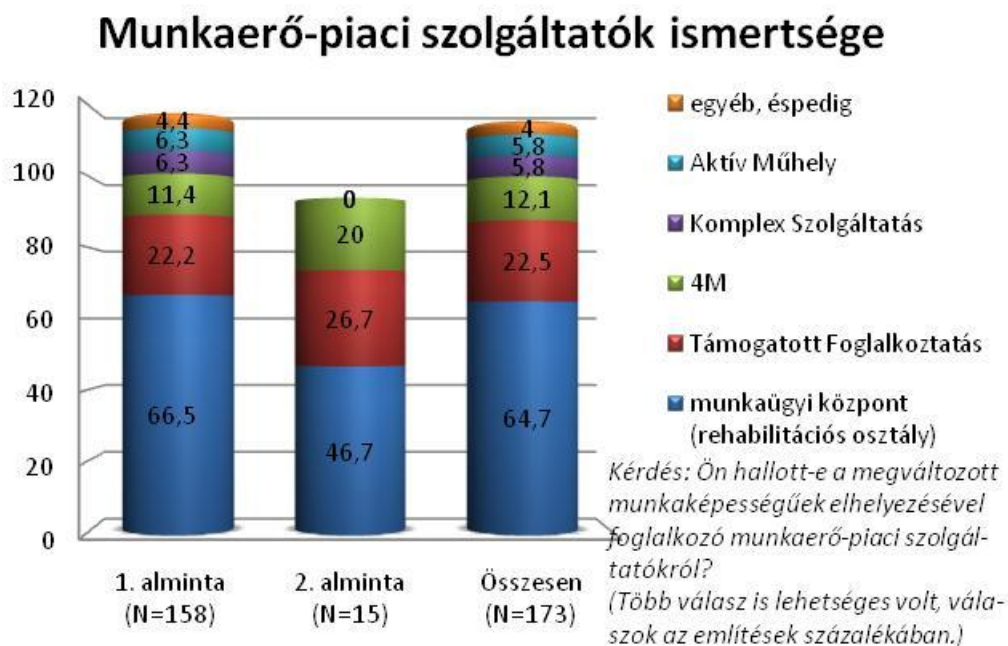
A megváltozott munkaképességűeket nem alkalmazók a 10. sz. táblázatban összesített jelentősebb indokokat sorolták fel. Legtöbbször a vállalkozás sajátosságaira, veszélyes üzemre és nehéz fizikai munkára hivatkoztak. Huszonhat személy említette, hogy nem jelentkezett hozzájuk munkavégzésében akadályozott személy; többen is a vállalkozás méretét emelték ki: 13 esetben kis cégméretre, illetve 8 esetben egyéni vállalkozási formára hivatkoztak, melybe véleményük szerint nem illeszthető egy megváltozott munkaképességű.

A negyedik legjelentősebb érv a gazdasági helyzettel hozható összefüggésbe, hiszen a válságban sok vállalkozás küszködik a fennmaradásáért: 11 személy említette a gazdasági helyzetet és a létszámleépítést, 8 esetben közölték, hogy jelen pillanatban nincs szüksége a cégnek újabb alkalmazottra.



28. ábra

Az álláshelyek betöltésének módjában nem találtunk lényeges eltérést a megváltozott munkaképességűeket foglalkoztató munkaadókhoz képest. Itt is jellemzően önállóan jelentkező pályázókat (41 %) vesznek fel, ezt követi a személyes ismertségen alapuló (21,4 %) munkaviszony.



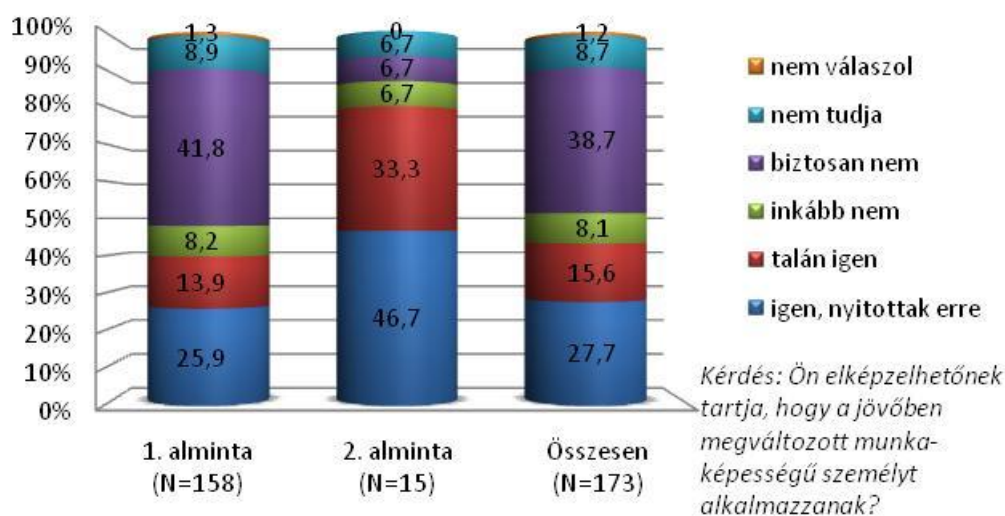
29. ábra

Az előző pontban a megváltozott munkaképességűeket foglalkoztatók munkaerő-piaci szolgáltatókkal való kapcsolataikat ismertettük, az ilyen tapasztalatokkal nem rendelkező munkáltatóktól a szolgáltatók ismertségét kérdeztük. Ez azért is merült fel, mert az ilyen típusú foglalkoztatásnak az egyik kapuja a szolgáltató szervezeteken keresztül nyílhat meg. Az arányok annak mérésére is szolgálhatnak, hogy az egyes szolgáltató típus mennyire van jelen a munkaadók köztudatába; milyen hatékony a marketingtevékenységük; mennyire tudhatják a munkaadók, hogy mely szervezetekhez fordulhatnak, ha ilyen személyeket szeretnének alkalmazni.

A 173 munkaadó képviselője közül legtöbben a munkaügyi központ foglalkoztatási rehabilitációs osztályáról (64,7 %) hallottak már, a Támogatott Foglalkoztatási szolgáltatást 22,5 százalékuk, a 4M programot 11,4 százalékuk említette.



## Nyitottság megváltozott munkaképességűek alkalmazására



30. ábra

A megkérdezett munkáltatók közel 46,8 százaléka nem nyitott a megváltozott munkaképességűek alkalmazására, 43,3 százalékuk talán igen, vagy igen választ adott a kérdéseinkre. Tehát a vállalkozások negyedénél teljes a nyitottság, így ezeken a helyeken nagyobb eséllyel kezdődhet meg az ilyen foglalkoztatásról szóló ismeretterjesztés és sikeres kapcsolatfelvétel következtében a megváltozott munkaképességű személyek alkalmazása.

### 5.2.4. Attitűdkérdések elemzése

A munkáltatókat képviselő személyeknek előzetes tapasztalataik, környezetükből származó információik alapján lehet véleményük a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásából eredő előnyökről és hátrányokról. A kérdezés során ezek megítélésére kértük meg válaszadóinkat. A vizsgálat tárgyával kapcsolatos beállítódásukra, ezt kifejező véleményeikre szeretnénk következtetni a válaszaikból. A gyakorlatban ezt tizenkét kijelentéssel, a mondatok elfogadásának vagy elutasításának intenzitásával fejezheték ki. A mondatokat négyes skálán értékelték: teljes mértékben igaz, nagyrészt igaz, kismértékben igaz, egyáltalán nem igaz.

Az elemzés megkönnyítése érdekében a négyes skála értékeit százfokú skálára konvertáltuk, és ezeket az értékeket elemeztük. A nullához való közelítés a kijelentés elutasítását, a százaz érték pedig az állítással való teljes egyetértést jelöli.

A foglalkoztatók megváltozott munkaképességűek alkalmazásához való hozzáállásának kvantitatív elemzését az ilyen irányú tapasztalatokkal rendelkező és nem rendelkező munkáltatók szerint mutatjuk be. Ahogy az a következő ábrákon is látható a munkáltatókat három csoportra bontottuk a foglalkoztatási tapasztalatok szerint: ahol még sosem alkalmaztak; ahol már volt ilyen munkavállaló, de jelenleg nincs; illetve ahol jelenleg is tart a megváltozott munkaképességű személy munkaviszonya.<sup>61</sup>

<sup>61</sup> Azon munkáltató képviselői, ahol nincs tapasztalat az ilyen típusú foglalkoztatásban 50–60 százalékban nem válaszoltak, illetve nem tudom választ adtak, amikor az állítások megítélésére kértük őket. Ezért szerepel kevés

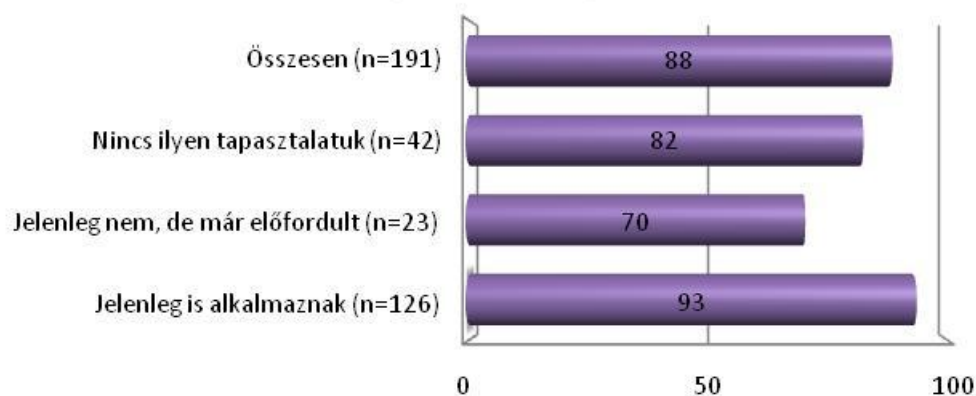
A foglalkoztatással kapcsolatos beállítódások, – sokszor hiedelmek – vizsgálata azért is fontos a kutatásban, mert ezek alapján következtethetünk arra, hogy a munkaadók szempontjából milyen tényezők motiválhatják, illetve gátolhatják az ilyen típusú munkaviszonyok iránti nyitottságot, ennek létrejöttét. Olyan kijelentéseket igyekeztünk megfogalmazni a kérdőív szerkesztése során, amelyekkel tömören összefoglalható egy-egy problémakör. Az állítások megfogalmazásakor az előző kutatás eredményei és tapasztalatai alapján megfogalmazott hipotéziseinket, és szakértőink véleményét vettük figyelembe.

A kérdés alkalmazásával felsorolt kijelentések az ábrák címében olvashatóak, és a diagramokban az oszlopok hosszúsága az állításokkal való egyetértés mértékét jelöli, tehát a teljes mértékű egyetértés a százaz érték lenne.

#### 5.2.4.1. Pozitív kijelentések

A megváltozott munkaképességű személyek alkalmazásával kapcsolatban egy vállalkozás, vagy szervezet számára előnyöket jelentő és egyben lehetséges motivációkat is tartalmazó kijelentések vizsgálatával kezdjük.

### A megváltozott munkaképességű személy megbízható alkalmazott, jól végzi munkáját.



*Kérdés: Ön szerint mennyire igazak a következő állítások? Teljes mértékben, nagyrészt, kismértékben, vagy egyáltalán nem? Az értékek a százfokú skála szerinti átlagokat mutatják.*

31. ábra

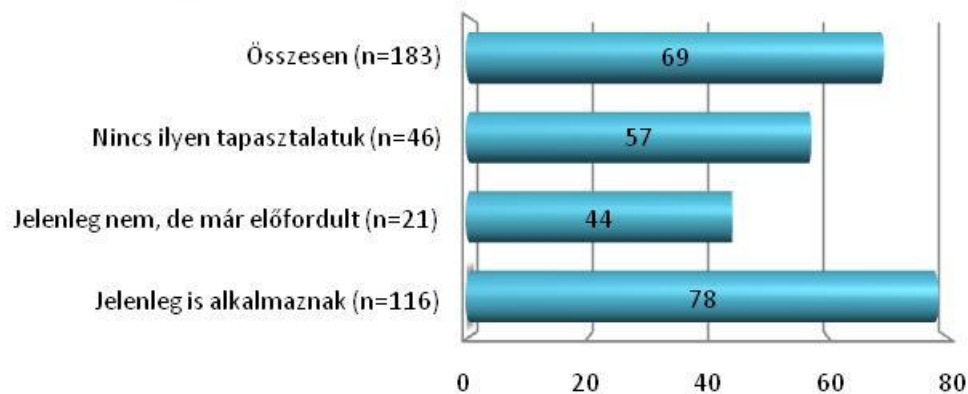
A valamilyen akadályozottsággal élő személyek munkavégzésének minőségi megítélésével kapcsolatban a válaszadók többsége egyet ért az állításban megfogalmazottakkal, vagyis megbízható és jó munkavégzésre számítanak ezektől az emberektől, nincs előítéletük ezzel kapcsolatban. Azon munkáltatók képviselői, ahol jelenleg is foglalkoztatnak megváltozott munkaképességűeket, sokkal pozitívabb a véleményük, mint ahol jelenleg nem, de már foglalkoztattak ilyen munkavállalókat. Utóbbi szervezetek esetében valószínűleg a munkáltatók egy része csalódottan válhatott meg megváltozott munkaképességű

---

esetszám az ábrák e kategóriájában, annak ellenére, hogy 145 ilyen vállalkozás került be a mintánkba. A köztes kategóriából 28 szervezet, a jelenleg is alkalmazó munkáltatók közül 132 szervezet válaszolt kérdéseinkre.

alkalmazottjától, erre a további kérdésekre adott válaszaik másik két csoporttól való eltérése miatt következtetünk. Azonban ahol jelenleg is folyik az akadályozottsággal élő személy munkaviszonya, ott úgy tűnik elfogadták őket, beváltak az alkalmazottak, és a képességüknek megfelelően dolgozhatnak.

### A megváltozott munkaképességűekre hosszabb távú foglalkoztatás jellemző, így a vállalati fluktuáció csökken.

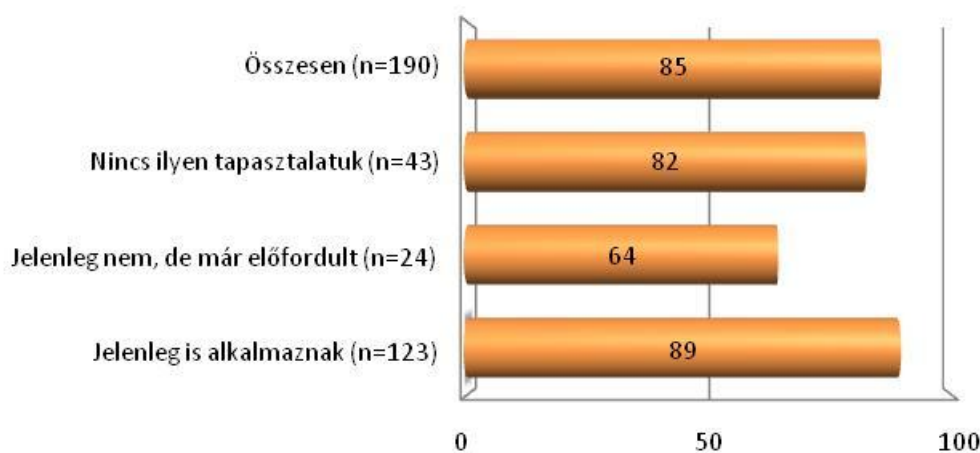


Kérdés: Ön szerint mennyire igazak a következő állítások? Teljes mértékben, nagyrészt, kismértékben, vagy egyáltalán nem? Az értékek a százfokú skála szerinti átlagokat mutatják.

#### 32. ábra

A megváltozott munkaképességű személyek munkahelyhez való ragaszkodásáról eltérnek a foglalkoztatási tapasztalatok szerint kialakított csoportok véleményei. Az ilyen személyeket jelenleg nem foglalkoztatók képviselői ezzel a kijelentéssel nem kifejezetten értettek egyet, ezzel szemben a jelenleg is alkalmazók csoportja többségében egyetértett azzal, hogy az ilyen emberek kevésbé sűrűn változtatják munkahelyüket, mint a többi munkavállaló.

## A megváltozott munkaképességűek lojálisak munkáltatóik iránt.

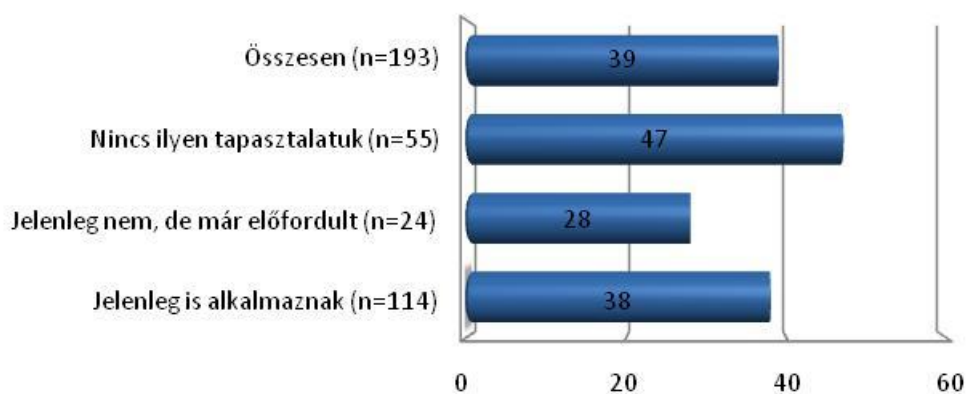


Kérdés: Ön szerint mennyire igazak a következő állítások? Teljes mértékben, nagyrészt, kismértékben, vagy egyáltalán nem? Az értékek a százalékos skála szerinti átlagokat mutatják.

33. ábra

A megváltozott munkaképességűek lojalitásáról alkotott vélemények tekintetében a már tapasztalattal rendelkező (de ilyen személyt nem foglalkoztató) munkáltatók kevésbé értenek egyet kijelentésünkkel, közel 20 százaléktól egyáltalán nem válasz érkezett. A másik két csoport megkérdezettjeinek háromnegyede teljes mértékben igaznak találja kijelentésünket.

## Megváltozott munkaképességűekkel olyan munkakörök is betölthetők, amire nehéz embert találni.



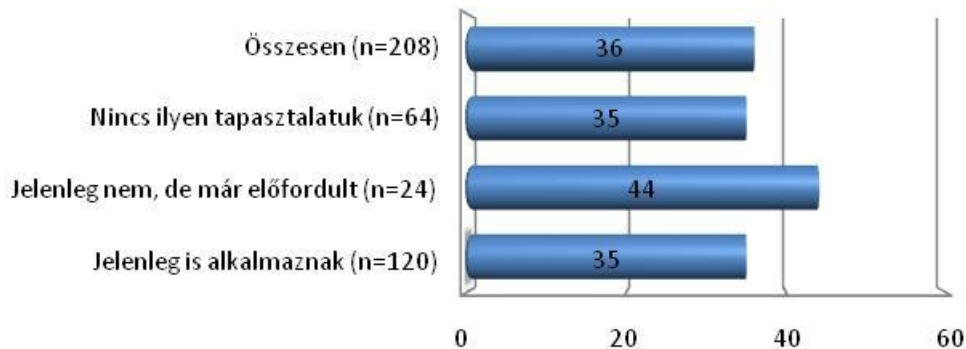
Kérdés: Ön szerint mennyire igazak a következő állítások? Teljes mértékben, nagyrészt, kismértékben, vagy egyáltalán nem? Az értékek a százalékos skála szerinti átlagokat mutatják.

34. ábra

A fenti állításunkkal, – mely szerint a megváltozott munkaképességűekkel kevésbé népszerű munkakörök is betölthetők – a válaszadóink többsége nem ért egyet. Az ilyen foglalkoztatási

tapasztalattal nem rendelkezők csoportja gondolkodik erről kicsit másként, esetükben közepes mértékű az egyetértés, míg a minta többi tagjának többsége ezzel nem ért egyet.

### A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása előnyös a szervezet szempontjából, mert alacsony munkabérért alkalmazhatóak.

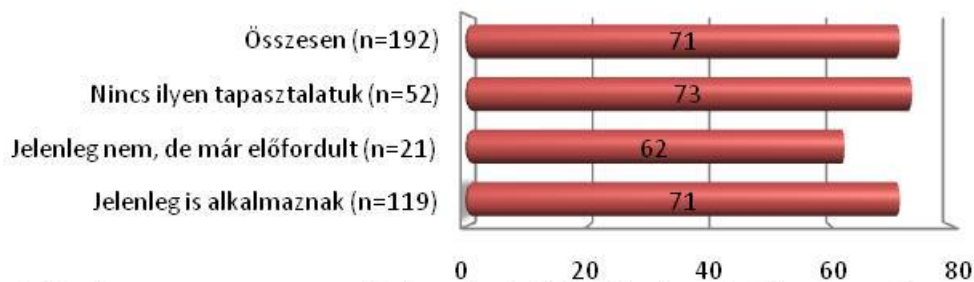


*Kérdés: Ön szerint mennyire igazak a következő állítások? Teljes mértékben, nagyrészt, kismértékben, vagy egyáltalán nem? Az értékek a százalékos skála szerinti átlagokat mutatják.*

#### 35. ábra

Az előző állításnál is alacsonyabb egyetértés tapasztalható a megváltozott munkaképességűek munkabéréből származó előnyök megítélésénél. A mintába került szervezetek képviselőinek többsége tehát nem gondolja, hogy egy vállalkozásnak komoly előnye származna abból, hogy a megváltozott munkaképességűek alacsonyabb munkabérért foglalkoztathatóak. Az interjúkból kapott információk szerint a munkabéréből származó előnyök ennél valószínűleg jelentősebbek, csak a konkrét kérdésre úgy tűnik a munkáltatóknak ezt nem illik bevallaniuk.

**A megváltozott munkaképességűek alkalmazása előnyös a szervezet szempontjából, mert a munkáltató a rehabilitációs hozzájárulás alól mentességet élvez.**



*Kérdés: Ön szerint mennyire igazak a következő állítások? Teljes mértékben, nagyrészt, kismértékben, vagy egyáltalán nem? Az értékek a százalékos skála szerinti átlagokat mutatják.*

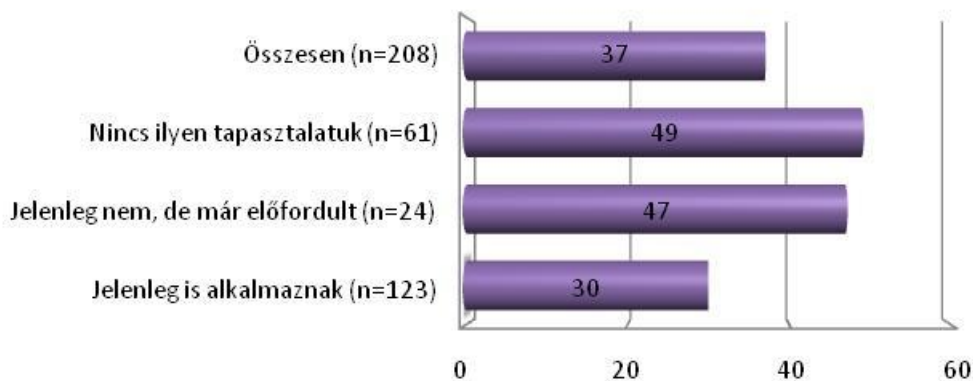
**36. ábra**

A rehabilitációs hozzájárulás alóli mentességgel kapcsolatos előnyöket már sokkal kedvezőbbnek ítélik a megkérdezettek. Az érdemi válaszok körülbelül 60 százaléka teljes mértékű, 10–15 százaléka pedig nagymértékű egyetértést jelölt, tehát ezzel ténylegesen motiválhatók a munkáltatók.

**5.2.4.2. A foglalkoztatás hátrányaival kapcsolatos kijelentések**

A valamilyen akadályozottsággal együtt élő munkavállalók alkalmazásával kapcsolatosan felmerülő nem gazdaságos, vagy egyéb plusz ráfordítást igénylő tényezőket igyekeztünk összeszedni, amelyek eltántoríthatják a munkáltatókat.

## A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása sok energiát és odafigyelést igényel.

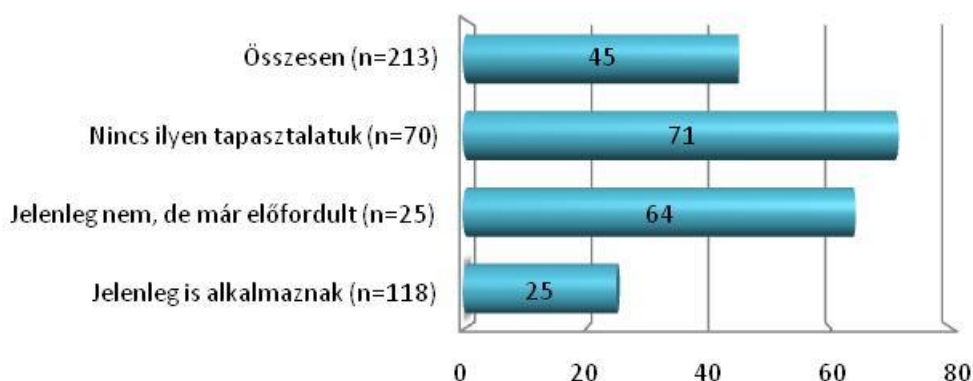


Kérdés: Ön szerint mennyire igazak a következő állítások? Teljes mértékben, nagyrészt, kismértékben, vagy egyáltalán nem? Az értékek a százalékos skála szerinti átlagokat mutatják.

37. ábra

A jelenleg nem foglalkoztatók és most is alkalmazók csoportjai között eltérő véleményeket kaptunk, annak kapcsán, hogy a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása több odafigyelést, energiát igényel-e, mint ép kollégáik alkalmazása. Az ilyen személyeknek az adatfelvétel időpontjában is munkát adó szervezetek képviselői az akkor nem foglalkoztatóknál is kevésbé értenek egyet ezzel a kijelentéssel. Tehát a vélemények alapján számottevően nem igényel nagyobb odafigyelést az ilyen személyek foglalkoztatása.

## A megváltozott munkaképességűekkel kapcsolatosan kevés információ áll rendelkezésre.

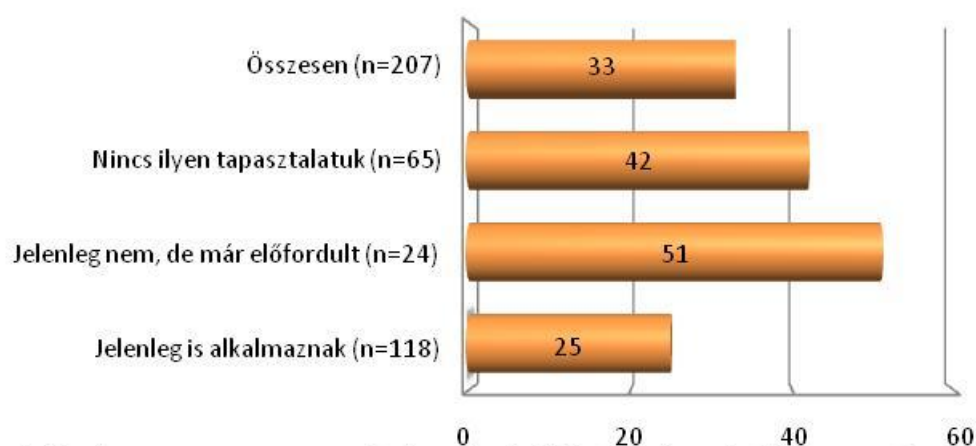


Kérdés: Ön szerint mennyire igazak a következő állítások? Teljes mértékben, nagyrészt, kismértékben, vagy egyáltalán nem? Az értékek a százalékos skála szerinti átlagokat mutatják.

38. ábra

A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásáról szóló információk mennyiségét nagyon eltérően ítélték meg a válaszadóink. A vélemények összegzéséből látszik, hogy a jelenleg is alkalmazó szervezetek képviselői ezzel az állítással nem értenek egyet, míg a többi megkérdezett nagyrészt egyetért azzal, hogy nincs elég tájékoztatói lehetőség ezzel kapcsolatban. A válaszok különbözősége azzal indokolható, hogy aki érintett valamely problémában, – jelen esetben ilyen típusú foglalkoztatásban, – az inkább utána jár az ezzel kapcsolatos információknak, azonban aki nem érintett, az valóban nem rendelkezik, és nem is kapott ilyen típusú tájékoztatást.

### A megváltozott munkaképességűek közül nehéz alkalmas munkaerőt találni.



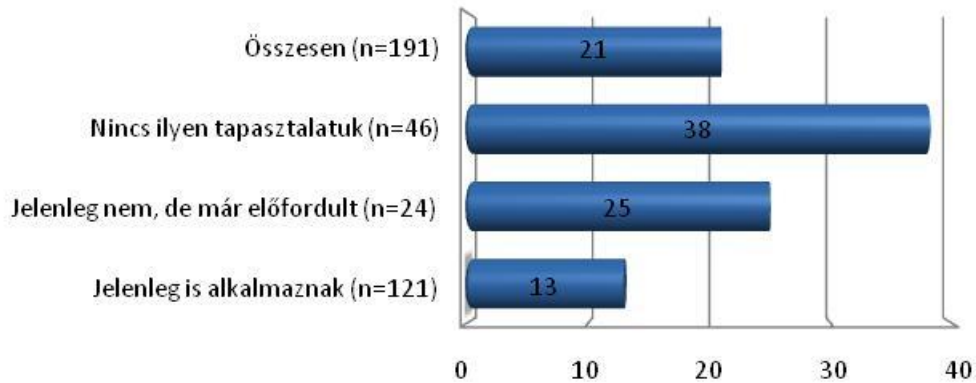
*Kérdés: Ön szerint mennyire igazak a következő állítások? Teljes mértékben, nagyrészt, kismértékben, vagy egyáltalán nem? Az értékek a százfokú skála szerinti átlagokat mutatják.*

#### 39. ábra

A valamilyen akadályozottsággal élő munkavállalók közül az alkalmas munkaerő megtalálását nem gondolják nehézségnek a jelenleg is alkalmazó foglalkoztatók. Velük kevésbé értenek egyet a másik két csoport tagjai, tehát esetükben ez a vélemény visszatartó erőt is jelenthet a megváltozott munkaképességűek felé nyitás tekintetében. Itt is megfigyelhető a már tapasztalattal rendelkező, de jelenleg nem foglalkoztatók csoportjának megváltozott munkaképességűekkel kapcsolatos negatív tapasztalatának a bizonyítéka, hiszen ők értenek egyet azzal leginkább, hogy nehéz alkalmas munkaerőt találni közülük.



## A megváltozott munkaképességűek alkalmazása során felmerülő konfliktusok kezelése nehéz.



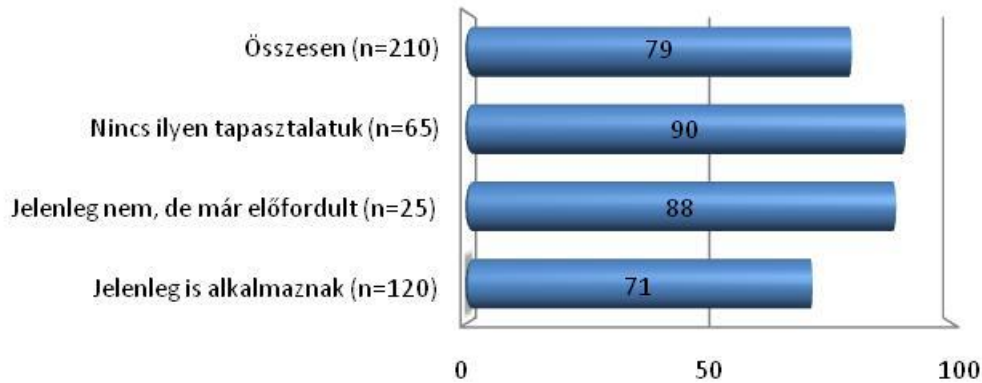
*Kérdés: Ön szerint mennyire igazak a következő állítások? Teljes mértékben, nagyrészt, kismértékben, vagy egyáltalán nem? Az értékek a százalékos skála szerinti átlagokat mutatják.*

### 40. ábra

A konfliktusok kezelését e munkavállalói csoport esetében nem tartják nehéznek, a beérkezett válaszok mindössze 10 százaléka mutat teljes mértékű, vagy nagyfokú egyetértést ezzel az állítással. Ebből arra következtetünk, hogy a megváltozott munkaképességűekkel kapcsolatban felmerülő konfliktusok kezelésének nehézsége nem tér el jelentősen az ép munkavállalókhoz viszonyítva.

A 40. sz. ábrán is látható, hogy e nehézség megítélése fordítottan arányos az ilyen foglalkoztatásban szerzett tapasztalatokkal. Tehát ahol még nem volt megváltozott munkaképességű alkalmazott, ott a konfliktuskezelést nehezebbnek gondolják, mint a már tapasztalatokkal rendelkező szervezeteknél.

## A megváltozott munkaképességűek bizonyos munkakörök betöltésére nem alkalmasak.

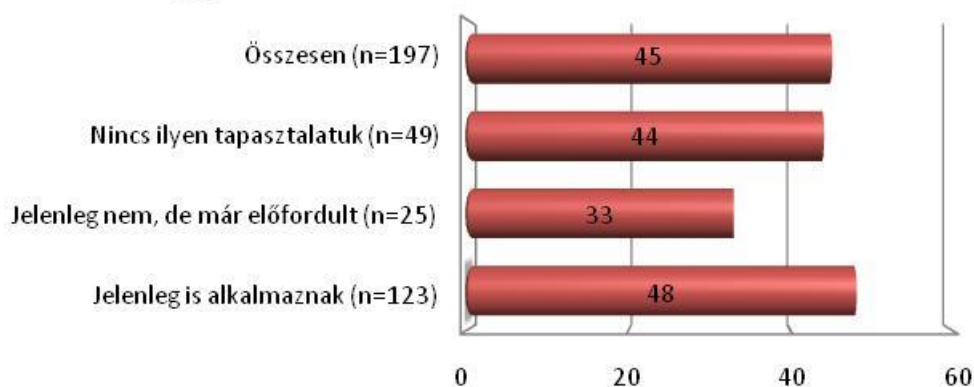


*Kérdés: Ön szerint mennyire igazak a következő állítások? Teljes mértékben, nagyrészt, kismértékben, vagy egyáltalán nem? Az értékek a százalékos skála szerinti átlagokat mutatják.*

### 41. ábra

A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának egyik legjelentősebb (a hátrányok közül ennél az állításnál kaptuk a legmagasabb átlagot – 79 pontot) hátrányként jelölték meg a válaszadók, hogy ezek a személyek bizonyos munkakörök betöltésére nem alkalmasak. A jelenleg is alkalmazókat képviselő megkérdezettek körében volt egyedül 17 százalékos az ezzel az állítással egyáltalán nem egyetértők aránya.

## A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása plusz adminisztrációs és egyéb terheket ró a munkáltatóra.



*Kérdés: Ön szerint mennyire igazak a következő állítások? Teljes mértékben, nagyrészt, kismértékben, vagy egyáltalán nem? Az értékek a százalékos skála szerinti átlagokat mutatják.*

### 42. ábra

Ahogy az a 42. sz. ábrán is látható, az ilyen típusú foglalkoztatás plusz adminisztrációs és egyéb feladatait közepesen ítélték tehernek a megkérdezettek. A minta átlagától eltérően a

jelenleg nem foglalkoztató, de már tapasztalattal rendelkezők csoportja a többi válaszadónál kevésbé ítéli ezt tehernek.

### 5.2.5. A felmérés eredményeinek összefoglalása

Az alábbiakban a nyílt munkaerő-piaci munkáltatók megváltozott munkaképességű személyek alkalmazásával kapcsolatos véleményeit feltáró telefonos felmérésünk eredményeinek főbb megállapításait foglaljuk össze.

Az összehasonlítást a szervezetek jellemzői mentén kezdtük el. A munkáltató szervezetek két almintája tevékenység típus szerint, az alminták alapkövetelményeinek is köszönhetően jelentős eltérést mutat. Az alap tanúsítvánnyal rendelkező munkáltatók között több alapítványi és egyesületi forma, ezek többsége olyan szervezet, amely fogyatékos emberek érdekében működik és érdekvédelmi, szolgáltatói tevékenységére alkalmaz egy-egy sorstársat.

A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának körülményeivel kapcsolatos tapasztalatokat az érintett személyeket jelenleg is alkalmazó szervezetek képviselőinek véleménye alapján elemeztük.

- Egy-egy foglalkoztató viszonylag kis létszámú megváltozott munkaképességű munkavállalót alkalmaz.
- Az egészségkárosodottakat nagyobb valószínűséggel alkalmazzák, mint a fogyatékkal élő személyeket.
- A megkérdezett szervezetek képviselői a megváltozott munkaképességű munkavállalóik fogyatékosági típusok szerinti rangsorában a mozgás-, a hallás-, és a látássérültek alkalmazását említették legtöbbször, ennél kevesebb említés érkezett a beszédsérültek és az értelmileg/tanulásban akadályozottak csoportjából, és csak egyetlen (akkreditációval is rendelkező) szervezet foglalkoztat autizmussal élő személyeket.
- Az akkreditációval rendelkező szervezetek inkább a személyes ismertségnek és a munkaügyi központtal ápoltságuknak köszönhetően töltik fel üres pozícióikat.
- A megváltozott munkaképességű személyek elhelyezését segítő szolgáltatókkal való kapcsolatokat inkább az akkreditált foglalkoztatók tartanak fent.
- A megváltozott munkaképességűeket jellemzően irodai alkalmazottként vagy betanított munkásként foglalkoztatják, de a segédmunkás és szakmunkás munkaköröket is érdemes kiemelni a gyakori alkalmazási formák közül.

A megváltozott munkaképességűeket jelenleg nem foglalkoztatók véleményét a következő gondolatokban foglaltuk össze.

- Az ilyen személyek alkalmazásától való távolmaradást legtöbb esetben a vállalkozás sajátosságaival indokolták (veszélyes üzemre és nehéz fizikai munkára hivatkoztak), de a vállalkozás méretét is sokan kiemelték (kis cégméretre, illetve egyéni vállalkozási formára hivatkoztak, melybe véleményük szerint nem illeszthető egy megváltozott munkaképességű), valamint a gazdasági helyzettel is magyarázták távolmaradásukat (mondván a válságban sok vállalkozás küszködik a fennmaradásáért).

- A megváltozott munkaképességűeket nem foglalkoztatók álláshelyeik betöltésekor szintén jellemzően önállóan jelentkező pályázókat vesznek fel, de a személyes ismertségen alapuló munkaviszony létrejötte is jelentős.
- A munkaerő-piaci szolgáltatások közül a legismertebb a munkaadók képviselői által a munkaügyi központ foglalkoztatási rehabilitációs osztálya (64,7 %), de 22,5 százalékuk hallott már a Támogatott Foglalkoztatási szolgáltatásról és 11,4 százalékuk a 4M programot is említette.
- A vélemények szerint a vállalkozások negyedénél teljes a nyitottság a megváltozott munkaképességű munkavállalók iránt, vagyis ezeknél a munkáltatóknál nagyobb eséllyel kopogtathatnak a munkaerő-piaci szolgáltatók.

A megváltozott munkaképességűek alkalmazásának vélt előnyeivel kapcsolatos kijelentésekkel kapcsolatos attitűdöket a következőképpen értékelték:

- Megbízható és jó munkavégzésre számítanak ezektől az emberektől, nincs előítéletük ezzel kapcsolatban.
- Az ilyen személyeket jelenleg is alkalmazók csoportja többségében egyetértett azzal, hogy a valamilyen akadályozottsággal élő emberek kevésbé sűrűn változtatják munkahelyüket, mint a többi munkavállaló, azonban a jelenleg nem foglalkoztatók képviselői ezzel a kijelentéssel nem kifejezetten értettek egyet.
- A megváltozott munkaképességűek lojalitásával kapcsolatos kijelentéssel a munkáltatók többsége egyetértett, azaz „A megváltozott munkaképességűek lojálisak munkáltatóik iránt.”
- Állításunkkal, – mely szerint a megváltozott munkaképességűekkel kevésbé népszerű munkakörök is betölthetők – a válaszadóink többsége nem ért egyet.
- A mintába került szervezetek képviselőinek többsége nem gondolja, hogy egy vállalkozásnak komoly előnye származna abból, hogy a megváltozott munkaképességűek alacsonyabb munkabérért foglalkoztathatóak.
- A rehabilitációs hozzájárulás alóli mentességgel kapcsolatos előnyöket kedvezőnek ítélik a megkérdezettek.

A megváltozott munkaképességűek alkalmazásával kapcsolatos hátrányok, általunk vélt visszatartó tényezőket a következőképpen ítélték meg válaszadóink:

- Véleményeik szerint számottevően nem igényel nagyobb odafigyelést a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása.
- Az érintett személyek foglalkoztatásával kapcsolatban rendelkezésre álló információkat a megkérdezettek különböző csoportjai nagyon eltérően ítélték meg. A jelenleg is alkalmazó szervezetek képviselői szerint elegendően informáltak, míg a többi megkérdezett nagyrészt egyetért azzal, hogy nincs elég információ ezzel kapcsolatban.
- A valamilyen akadályozottsággal élő munkavállalók közül az alkalmas munkaerő megtalálását nem gondolják nehézségnek a jelenleg is alkalmazó foglalkoztatók. Velük kevésbé értenek egyet a másik két csoport tagjai, tehát esetükben ez a vélemény visszatartó erőt is jelenthet a megváltozott munkaképességűek felé nyitás tekintetében.

- A megkérdezettek a megváltozott munkaképességükkel kapcsolatban felmerülő konfliktusok kezelését nem értékelik nehéznek.
- A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának egyik legjelentősebb hátrányaként jelölték meg a válaszadók, hogy az érintett személyek bizonyos munkakörök betöltésére nem alkalmasak.
- Az ilyen típusú foglalkoztatás plusz adminisztrációs és egyéb feladatait közepesen ítélték tehernek a megkérdezettek.

### **5.3. Foglalkoztatók véleménye az autizmussal élő személyek munkavállalásáról**

Az országos foglalkoztatási adatok megismerésében segített bennünket a telefonos felmérés, de az autizmussal élők foglalkoztatásával kapcsolatos tapasztalatok kis mennyisége miatt a kvalitatív módszer alkalmazása elengedhetetlen. A tizenöt interjú megváltozott munkaképességűek, illetve autizmussal élők foglalkoztatásában tapasztalattal rendelkező szervezet képviselőjével a munkavállalásuk konkrét körülményeinek, előnyeinek és buktatóinak feltárásához elengedhetetlennek bizonyult.

Az interjúalanyainkat ebben az esetben is hólabda módszerrel értük el. A tizenöt munkáltatóval készült interjúból megismert eseteket a következő táblázatban foglaljuk össze.

## 11. táblázat

## Foglalkoztatói interjúk jellemzői

Kód	Szervezet típusa	Alkalmazottak száma	Munkahely jellege	Interjúalany beosztása	Munkavállaló				Elhelyezkedés módja
					Kora	Neme	Végzettsége	Munkaköre	
F01	Szociális egyesület (Bp.)	78 fő	Védett (kiemelt akkreditáció)	Rehabilitációs munkaügyi referens	26 éves	Nő	Autizmus kutatócsoport kísérleti iskola	Takarító, árufeltöltő	Szülői segítség
F02	Kft. (Bp.)	5–8 fő	Nyílt	Cégvezető	30 éves	Férfi	Érettségi, szg. szoftverüzemeltető	Számítógépes hibajavító	Családi ismeretség
F03	Egyéni vállalkozás (mszh)*	2–4 fő	Nyílt (családtagjaival dolgozik)	Pénztáros	25 éves	Férfi	Készségfejlesztő szakiskola	Raktári segédmunkás	Szülői segítség
F04	Kft. (Bp-i multi)	1500 fő (körülbelül 100 közvetlen)	Nyílt	HR toborzási specialista	30 éves	Férfi	Érettségi, szg. szoftverüzemeltető	Számlázó programkezelő, iratrendező	Szülő + szolgáltató
F05	Kft. (mszh)	80 fő	Nyílt	Ügyvezető igazgató	22–23 éves	Nő	Speciális szakiskola (keveset beszél)	Betanított munkás	MHGY segítség
F06	Kft. (mszh)	20 fő	Nyílt	Élelmezés vezető	Egy 28 éves értelmi sérült fiatalembert foglalkoztatnak, autizmussal élő nem. Konyhai dolgozó munkakörben. TF szolgáltató segítségével helyezkedett el.				
F07	Szakiskola (Bp.)	200 fő	Nyílt (eleinte támogatott)	Szakiskola vezető	30 éves	Férfi	Érettségi, szoftverüzemeltető, szociális munkás	Kartonrendező, takarító	Iskola továbbfoglalkoztatta
F08	Egyesület (Bp.)	80 fő	Védett (rehab. akkreditáció)	Intézmény-vezető	28 éves	Férfi	Abszolutórium-földrajz tanári szak	Animátor	Autizmussal élő személyeket segítő egyesület segítségével
					27 éves	Nő	Érettségi		
F09	Nonprofit Kft. (nagyközség)	620 fő	Védett (adott esetben nyílt)	Ügyvezető igazgató	29 éves	Férfi	Főiskola	Adminisztráció, idegen nyelvű levelezés	Családi ismeretség
F10	Speciális Szakiskola (mszh)	59 fő	Nyílt (adott esetben védett)	Intézmény-vezető	25 éves	Férfi	Készségfejlesztő szakiskola	Portás	Iskola továbbfoglalkoztatta
F11	Kft. (város)	30 fő	Nyílt	Munkaügyi vezető	27 éves	Férfi	Autizmus kutatócsoport kísérleti iskola	Betanított könyvkötő, csomagoló	TF szolgáltató
F12	Könyvesbolt (Bp.)	6 fő	Nyílt	Boltvezető	n.a.	Férfi	n.a., németül beszél	Beszerzés, abc-be rendezés	TF szolgáltató
F13	Zrt. (Bp.)	140 fő	Nyílt	Irodavezető	n.a.	Férfi	Gimnazista, számítástechnikai, kertész szakmája van	Adatrögzítő	TF szolgáltató
F14	Zrt. (Bp.)	70 fő	Nyílt	HR menedzser	37 éves	Férfi	4 gimnázium, szakma	Raktáros	TF szolgáltató
F15	Kft. (Bp.)	250 fő	Nyílt	Közvetlen vezető	n.a.	Férfi	Egyetem	Szoftverfejlesztő	Szülői segítség

\*mszh: megyeszékhely

Az általunk elért interjúalanyok a szervezetek széles köréről adtak képet számunkra. A szervezetek formáját tekintve is változatosságot mutatnak: egyéni vállalkozásból, egyesületből, kft.-ből, zrt.-ből, nonprofit kft.-ből, és speciális szakiskolából származó tapasztalatokat ismerhettünk meg. A fogyatékos vagy autizmussal élő személyeket különböző méretű, alkalmazotti létszámmal rendelkező munkáltatók foglalkoztatták, a mintánkban megtalálható a mikro-, kis- és középvállalkozás, de a multinacionális vállalat magyarországi leányvállalatának képviselői is beszámoltak nekünk tapasztalataikról. Az interjúk többsége nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatókkal készült, de három védett munkahelyet bemutató interjút is felvettünk. A beszélgetőpartnerek általában az érintett munkavállalók közvetlen főnökeik, vagy magasabb szintű vezetők voltak, akik jól ismerték e foglalkoztatás körülményeit, sajátosságait. Az interjúalanyok többségének beosztása a 11. sz. táblázatban olvasható.

### 5.3.1. Munkaadói elvárások az interjúk alapján

A munkáltatókkal készített interjúkból kiderült, hogy a piaci cégek többségénél elsődleges kiválasztási szempont a munka, illetve a feladat teljesítése volt, azonban ha a sérült ember foglalkoztatásával a segíteni akarás, a befogadás, a vállalati sokszínűség elérése is teljesülni tudott, akkor nem volt kétséges a megváltozott munkaképességű személy alkalmazása.

Egyetlen munkahelynél sem üres álláshelyre történő jelentkezéssel vették fel az autizmussal élő dolgozókat. A kapcsolatfelvétel módja (munkaerő-piaci szolgáltatást nyújtó szervezet jelentkezése) és személyes motivációk (családtag, ismerős, befogadás iránti elköteleződés) ösztönözték a foglalkoztatást. Természetesen más szempontok vezérelték azokat a munkaadókat, akik védett foglalkoztatást valósítottak meg, vagy akik családi vállalkozásban, esetleg – támogatással – ismerős helyen (például speciális iskola portáján) alkalmaztak autizmussal élő munkavállalót, és megint más szempontok jellemzőek a nyílt piaci munkaadókra. Utóbbiak körében sem lehetett csak karitatív szempontokat figyelembe venni, – még abban az esetben sem, ha ismerős által érkezett a fiatal – itt is domináltak a piaci szempontok.

*„Mivel kisvállalkozás vagyunk, ezért figyelembe kell venni, hogy ez nem egy jótékonyági intézmény, nem egy melegedő hely. Számítottunk arra, hogy olyan munkatársunk lesz, aki el tudja látni a feladatát.” (F02)*

*„A cégünknek vannak bizonyos elvárásai a dolgozói felé és ezekből az elvárásokból nem adhat lejjebb csak azért, mert valaki fogyatékossgal él.” (F04)*

*„Nyilván, ha nyílt munkaerő-piacon akarunk autizmussal élő munkavállalót elhelyezni, akkor az elvárásoknak azoknak kell lennie, mint az ottani dolgozóké, nem lehet más. Amit mi kérhetünk az az, hogy ő dupla annyi odafigyelést kapjon. Hogyha valami miatt megáll, valami gondja van, akkor legyen a környezetében egy olyan ember, aki rákérdez, hogy mi van. Lehet, hogy csak egy lökést kell neki adni, és újra hozza azt a munkatempót, ami az elvárás. Teljesítményben ugyanazt kell, hogy nyújtsa.” (F10)*

Egyetértettek a munkaadók abban is, hogy az autizmussal élő személlyel szembeni elvárás az, hogy a rábízott feladatokat elvégezze, így mindannyian nagy gondot fordítottak arra, hogy a megfelelő munkakört megtalálják számukra. A munkakörök sokfélék és sokszínűek voltak, voltak köztük egyszerű, betanított munkák, de bonyolultabb, nyelvtudást igénylő feladatok is:

- takarító, árufeltöltő;
- számítógépes hibajavító, korrektor;
- raktári segédmunkás;
- számlázó program-kezelő, iratrendező;
- betanított munkás;
- konyhai dolgozó;
- kartonrendező, takarító;
- animátor;
- adminisztráció, idegen nyelvű levelezés;
- portás;
- betanított könyvkötő, csomagoló;
- beszerzés, abc-be rendezés;
- adatrögzítő;
- raktáros;
- szoftverfejlesztő.

A megfelelő munkakör minden esetben az autizmussal élő személy képességeihez volt illesztve, legyen ez egy piaci cég vagy védett foglalkoztató – például védett munkahelyen is volt idegen nyelvű levelezés<sup>62</sup>. Ez minden munkáltatónál elsődleges szempont volt. Ezt azonban csak abban az esetben lehetett zökkenőmentesen megtenni, ha a család, vagy egy munkaerő-piaci szolgáltatást nyújtó szervezet állt a munkavállaló mögött, ő segítette a megfelelő munkakör kiválasztását. A legtöbb munkaadó például a megfelelő munkakör megtalálását jelezte az autizmussal élő személyek elhelyezésének legfőbb nehézségének.

*„Az sem működik, hogyha olyan dolgot bízunk rájuk, ami az intellektuális képességeiket nem használja ki megfelelően. L. tudott angolul és tudta mi az a számítógép, tudott fájlokat kezelni, nyelvi képességei magyarul maradéktalanok voltak, angolul is nagyon pontosan tudott, akkor legyen tisztelve azzal, hogyha ő ezt tudja, akkor tessék elismerni ezt olyan típusú munkával, aminél tudja használni ezeket a képességeit. Mert ha ezt nem tudjuk megtenni, akkor őt egy megalázó helyzetbe hozzuk.” (F04)*

A megkérdezett munkahelyek közül csak kettő nem alkalmaz jelenleg autizmussal élő munkavállalót, a többi esetében már évek óta folyamatos az alkalmazásuk. Jellemző volt, hogy a munkáltatók magukat – a fogyatékkal élő ember számára – ideális munkahelyként definiálták, független attól, hogy mindegyik eltérő nagyságú és profilú munkahely volt. Ebből

---

<sup>62</sup> Az autizmussal élő fiatal ezen a munkahelyen először a műhelyben a többi megváltozott munkaképességű, többségében fogyatékkal élő személy között dolgozott, de mivel ez a típusú munka számára nem okozott örömet, ezért kerülhetett át – ugyanezen cégnél – az irodába, ahol az angol nyelvű levelezéssel foglalkozik, és ez számára is megfelelő.



az látszik, hogy a munkáltatók véleménye szerint a legfontosabb tényező az alkalmazásnál, a befogadó, toleráns közeg. Mikor azt kérdeztük, hogy véleményük szerint milyen az ideális munkahely az autizmussal élő személy számára, a következő válaszok születtek:

- „Befogadó, toleráns közösség.”
- „Aki nem beszél a befogadásról, hanem egyszerűen csinálja.”
- „Valamilyen szinten védett. Vagy átmeneti, mint a miénk. Nagyon toleránsnak kell vele szemben a munkatársaknak lenniük. Ez egy átlagos munkahelyen, egy nagyobb cégnél nem várható el.”
- „Ahol nincsenek eldöntendő feladatok.”
- „Nem zajos.”
- „Ahol elfogadják őket, és nem akarják szakszerűtlenül befolyásolni, nevelni.”
- „Kisebb létszámú munkahely előnyösebb, mert személyre szabott, de ebben a kicsiségében van egyben a nehézsége is, mert több hárul az autistára, nagyobb vele szemben az elvárás, hamarabb kiderül, ha valamit nem jól csinál.”
- „Aki egyértelműen tud kommunikálni az autizmussal élő munkavállalójával, úgy, hogy ő egyből értse, mit kell tennie.”
- „Ahol tudják alakítani, személyre szabni a feladatokat.”
- „Kisebb létszámú munkahely alkalmasabb autizmussal élő személy befogadására.”
- „Ahol nincs túl sok inger, külső információ, mert az inkább felzaklatja az autizmussal élő személyt.”
- „Mikor egy intimebb közösségbe került, ott jól működik. Ezért gondolom azt, hogy egy szakembernek kellene megfelelő útmutatóval ellátni a munkát keresőt. Vagy egy segítővel együtt menjen munkát keresni egy autizmussal élő. Nekem ez lenne a javaslatom.”
- „Alkalmazkodni minden munkáltatónak kell, ha nem akar alkalmazkodni, ne foglalkoztasson sérült embert.”

A nyílt munkaerő-piaci munkaadók egy részének voltak előzetes fenntartásai, félelmei a foglalkoztatással kapcsolatban, de többségüknél az autizmussal élő személyekről szerzett hiányos információk miatt. Ezeket a tudásbeli hiányokat a legtöbben saját ismeretük bővítésével hidalták át – például könyvek, cikkek olvasása az autizmusról.

*„Egyrészt attól félttem, hogy nem jól kezeljük őt, nem vagyunk elég felkészültek és esetleg fájdalmas dolgokat mondunk neki, vagy nehéz pillanatokot okozunk. Másrészt kicsit tartottam attól, hogy pontosan azért, mert ilyen nagyon hektikusan változott világ, meg a lehetőségeink, nehogy valaki esetleg a saját megváltozott körülményei miatt őt okolja.” (F13)*

*„Persze, hogy voltak előzetes félelmeink az autizmussal élő személyek foglalkoztatásával kapcsolatban. Leginkább arra vonatkoztak, hogyan a mindennapokban hogyan fogunk vele kommunikálni, mi az, amit lehet kérni, mi az, amit elvárhatunk.” (F12)*

Ahol volt lehetőség, ott az alkalmazást megelőzően próbanapon vett részt a munkavállaló, hogy a munkaadó meggyőződhessen arról, megfelelő-e számára a dolgozó, el tudja-e látni az

adott feladatot. Többen is jelezték, hogy erre szükség lenne a munkába lépés előtt, hiszen a munkapróbák által képet kaphatna a foglalkoztató az autizmussal élő személy képességeiről, személyiségéről.

*„Én úgy emlékszem, hogy még a döntés előtt, a vezető behívta egy próbaalkalomra, mikor leültette és kapott feladatot. Valaki állt mögötte, megmutatta, hogy hogyan kell nekifognia és mit kell tennie. Meg tudta csinálni. L. pedig fel tudta mérni, hogyan néz ki az irodai környezet, mennyire tudok én itt napi X órát eltölteni. Ki tudta magát próbálni.” (F04)*

### 5.3.2. Munkahelyi beilleszkedés elősegítése

Az autizmussal élő dolgozók munkahelyi beilleszkedése különbözőképpen zajlott azokon a munkahelyeken ahol munkaerő-piaci segítő szervezetten keresztül történt az elhelyezés, és azokon, ahol családi vagy ismerősi csatornákon keresztül. A nyílt piaci munkaadóknál abban az esetben, ha volt támogatás vagy előzetes ismeret a munkavállalóról (például TF szolgáltatás, MHGY program), akkor a program adta biztonság (beilleszkedés elősegítése) kiemelt fontosságú volt a munkahelyek számára, nagymértékben megkönnyítette a megváltozott munkaképességű emberek elfogadását. Ebben az esetben a segítő nemcsak együtt dolgozott az autizmussal élő munkavállalóval, hanem felkészítette a környezetében dolgozó kollégákat, és viselkedésével mintát is nyújtott számunkra. Így a fokozatos kivonulásával zökkenőmentessé vált a befogadás.

*„A segítő volt az a kapocs, aki ezt az időszakot átsegítette. Ő volt ott, hogy minket is megismerjen B. és ő is higgye, hogy bátran be lehet ide jönni. A segítő mondta mindig azt, hogy ezt így csináljuk, így mondjuk neki. Próbálta bemutatni, hogy hogyan és mit kérhetünk tőle.” (F12)*

Abban az esetben, amikor nem volt munkaerő-piaci szolgáltató, vagy nem volt beilleszkedést segítő támogatás, a munkaadóknak saját maguknak kellett megtanulniuk az autizmussal élő személyek szükségleteit, foglalkoztatásuk sajátosságait, és ez több munkaadónak is gondot okozott. Hiányosságaikat úgy próbálták pótolni, hogy utána olvastak, utánanézték az autizmus jellemzőinek.

Több munkahelyen a szülők segítették a beilleszkedés, megismerés folyamatát, amit a munkahelyek örömmel fogadtak, habár néha a munkaadók is azt érezték, hogy nem ez a helyes megoldási mód, főként az alkalmazás közben felmerült nehézségek kezelése esetén.

*„Tudom, hogy a kollégám küzdött nagyon kemény nehézségekkel. Ott voltam, mikor szegény majdnem sírt a tehetetlenségétől. Nagyon kellett volna akkor egy mentor, akinek az a szakterülete hogyan kezeljük egy autistát. Ott voltunk a bajban, nem találtunk arra megoldást, hogy hirtelen előkerítsünk valakit az édesanyján kívül, akinek persze megvan a saját élete. Nem tehetjük meg vele, hogy heti egy alkalommal berángatjuk a céghez, hogy mentorkodjon L-nél. Úgy gondolom, hogy nagyon nagy segítség lenne, hogyha az alapítványok ezt a mentori dolgot úgy tudnák ajánlani a cégeknek, hogy az könnyen elérhető legyen. Én az egyik alapítványtól kertelés nélkül megkérdeztem, hogy mondják meg, mennyibe kerül náluk egy mentor. Olyan horribilis összeget kaptam, amiből itt az*

*egész csapatot el tudnám vinni tréningre. Amikor segítség kell, akkor nincs az embernek arra ideje, hogy megnézzé, milyen pályázaton lehet erre embert vagy pénzforrást nyerni. Egy cég sem fog fenntartani egy szakembert ilyen speciális területre. – Felmerült az is, hogy esetleg megválnak L-től? – Voltak nehézségek, de megoldottuk.” (F04)*

A nyílt piaci munkahelyek képviselőinek többsége egyetértett azzal, hogy szükség van olyan professzionális segítőkre, aki nemcsak a beilleszkedésben, hanem a problémák kezelésében is segítséget nyújtanak a cégek részére, és csak egy kicsiny hányaduk gondolta azt, hogy saját maguknak kell mindent megoldaniuk.

Az, hogy melyik munkahelyen milyen hosszú volt a beilleszkedés időtartama és a segítő jelenléte, arról nincs mindenhol pontos adat, hiszen ennek szükségességét is eltérően látták a munkatársak. Azonban néhány esetben az interjú szövegéből érezhető volt, hogy későbbi – a munkavállalás közbeni – támogatás is jó lett volna a munkaadóknak. Ebben az esetben a felmerülő problémákat vagy megoldották önerőből, vagy bekapcsolták ebbe a folyamatba a szülőket is.

*„Egy idő után mentort szerettünk volna mellé, de nem sikerült. Mivel nálunk nincsen ebben szakértő, nem vagyunk pszichológusok, jó lett volna egy olyan ember, aki segít, de nem volt rá lehetőség. Nem gondoltuk, hogy ezt cégnek kellene finanszíroznia. Mi úgy gondoltuk, hogy alapítványi segítségnek kellene lennie, hogy azért vannak az alapítványok. De egyik alapítvány sem tudott sajnos segíteni. Ez nekem azóta is fájó pont.” (F04)*

*„Volt ilyen problémánk, hogy nehezen tudja ő maga eldönteni, hogyha elmegy egy nagykereskedésbe és ott van a 32 db könyv, amit két szatyorban el lehet hozni, hogy hogyan kell elosztani a könyveket. Volt olyan, hogy háromszor ment vissza, mert két db könyvet rakott bele egy nagy szatyorba és úgy jött el. Aztán otthon az anyukájával gyakoroltak, hogy kell csomagolni. Ő pont azért nagyon alkalmas számunkra, mert otthon nagyon erős, jó háttere van. Abból is látszik, hogy még a szülőkkel is lehet beszélni.” (F12)*

Emellett azonban volt olyan eset is, ahol nem tartották szükségesnek a támogató szervezet érdeklődését, de tudták, hogy kit kell keresni, ha valami gondjuk van.

A nyílt munkaerő-piaci munkahelyeken a kollégák felkészítése megtörtént – vagy a támogató szervezet vagy a munkahelyi vezető közreműködésével. Azért tartották mindezt fontosnak, hogy egyik félnek se legyen kényelmetlen, esetleg rossz érzéseket kiváltó a találkozás. Ez a szakasz kihagyhatatlan. A védett munkahelyeken, vagy ahol még szükséges volt (például a speciális iskolában) csak a közvetlen vezetőkkal közölték a fogyatékosság jellegét vagy jellemzőit.

Mivel az autizmussal élő személyek számára nagyon fontos az állandó, személyes kapcsolat, így ha a beillesztés folyamata sikeresen lezárult, akkor fontos, hogy minden munkahelyen legyen egy olyan ember, akihez a dolgozó minden kérdésével fordulhat.

### 5.3.3. Munkafeltételek kialakítása

A tizenöt munkáltatói interjúból kiderült, hogy az autizmussal élő személyeket befogadására nyitott szervezetek többsége mindent megtesz, hogy az autizmussal élő személy képességeihez, terhelhetőségéhez a legmegfelelőbb feladatot megtalálja. Addig-addig alakították a munkahelyeket, körülményeket, feltételeket, míg az autizmussal élő személy számára a legideálisabbá nem vált. Példákat találtunk a szobaberendezés kialakítására, az állandó, ismétlődő feladatokra, vagy a kiszámíthatóság biztosítására. A munkakörnyezet kialakításakor az esetek többségében figyelembe vették az autizmussal élő személyek szükségleteit, jellemző sajátosságait, de volt, ahol semmiféle átalakítást nem végeztek, mert az autizmussal élő munkavállalónak megfelelőnek bizonyult a hely, képes volt alkalmazkodni a meglévő munkahelyi környezethez. A foglalkoztatás idejének előrehaladtával, – ahogy egyre jobban megismerték és elfogadták az autizmussal élő munkavállalót – úgy tettek kedvezményeket vagy úgy változtatták munkahelyét, hogy minél optimálisabb legyen számára.

*„Bármelyik munkafolyamatban vesz részt, mindig ő az indító. A keze tényleg nagyon ügyes. Gy. az indító ember, azt mondta nem akar cserélni. A többiek szeretik a változatosságot, mindenki megtanulta mind az összes hat munkafolyamatot a hétből, és cserélgetnek, Gy. marad.” (F05)*

*„A munkahelye konkrétan úgy volt kialakítva, hogy egy falnál ült. Nem ablaknál, mert az ablak elterelte a figyelmét. Nem jártunk keresztül ezen a helyen, ahol volt. Amikor ő felállt és megpróbált az ablakhoz menni, amikor ez a bókászós helyzet volt, akkor oda voltak téve barikádok, hogy ne tudjon odaférni. Ennyi volt összesen a különleges dolog. Őt nem zavarta valószínűleg ez a dolog, mert különben szóvá tette volna. Elindult másik irányba olyankor.” (F02)*

*„Nem kellett semmit sem átalakítani a foglalkoztatásnál. Annyi, hogy egy olyan hely kellett, ahol nem zavarják, biztonságos kuckóban érzi jól magát. Ahol nem kell felállnia az asztaltól, nem jön oda senki. Elé teszik általában a munkát.” (F11)*

### 5.3.4. A munkavállalás jellemzői

A foglalkoztatás során fokozatosan ismerték meg a munkaadók az autizmussal élő munkavállalójukat, és egyben az autizmussal élő személyekre jellemző specifikumokat, erősségeket, nehézségeket. A megjelent problémákat minden esetben próbálták kezelni és rendezni a munkahelyen belül, – legtöbbször vagy segítő szervezet vagy szülők bevonásával – így egy kivételével nem okozott nagyobb fennakadást a munkában, továbbfoglalkoztatásban. Ebben az egy esetben külső, magánéletből eredő olyan nagyfokú probléma jelentkezett, ami áthidalhatatlan nehézséget okozott a munkahelyen, és emiatt meg kellett válni a munkavállalótól.

#### **Feladatok kiadása**

A munkaadók többsége saját tapasztalatán keresztül sajátította el az autizmussal élő munkavállalókkal kapcsolatos ismereteket.

*„Konkrétan kell megfogalmazni a feladatot. Az elvont dolgokat nem tudják megértetni. Például az, hogy mondom: takarítsd ki a mosdót! – ez így kevés. El kell mondani, hogy hogyan.” (F01)*

Azonban bármennyire is elfogadó a közeg, több munkaadó is jelezte, hogy szükséges lenne egy olyan támogató háttér, alapítvány jelenlétére, amely folyamatosan segíti a nehézségek kiküszöbölését, áthidalását, tanácsokkal szolgálhatnának a foglalkoztatáshoz.

### **Folyamatos segítő**

Szinte az összes munkaadó (piaci is és védett is) beszámolt arról, hogy kell az állandó segítő, támogató munkatárs az autizmussal élő személy mellé. Ez egy nyitott, elfogadó, támogató munkahelyen szinte észrevétlen feladat, de mindenképpen számolni kell vele az autizmussal élő személy elhelyezése során.

*„Rá kell készülni, hogy tovább tart a betanítás és folyamatosan kell neki egy segítő. Lehet, hogy a segítőnek is a kapacitásából, munkaidejéből elvesz, mert akkor lehet, hogy az a segítő a saját munkájával a napi 8 óra helyett csak hatot foglalkozik, mert kettőben az autizmussal élő dolgozót tanítja. Ezekre előre rá kell készülni.” (F04)*

*„Ha én valami miatt, egy tárgyaláson vagyok, és nem figyelek kellően arra, hogy Gy.-nek elfogy az a feladata, amire én beosztottam, akkor ő ott megáll. Önállóan nem kezdeményezi, hogy ő most akkor szeretne, de feláll és így valamilyen módon jelezve van, hogy neki ott nincs mit tennie.” (F05)*

### **Munkahelyi légkör**

Több munkáltató is kiemelte foglalkoztatási hozadékként, hogy a sérült embernek speciális hatása volt a munkahelyi légkörre, hangulatra, az egymás iránti figyelemre.

*„Ez köztudomású, hogy (ezt) nem bírom. – Ez az ő mondata, szállóige lett, és arra vonatkozik, hogy a munkahelyi légkör nem jó irányba ment el. Éppen ezért az ő speciális jelenléte általános lehiggadást okozott. Szükséges volt, hiszen egy kollégánkat ez rendkívüli mértékben zavarta.” (F02)*

### **Terhelhetőség**

Minden munkaadó beszámolt arról, hogy látni lehet a munkavállalóján, ha elfárad. A legtöbben az autizmussal élő személy teherbírásához illesztették a munkaidő hosszát vagy a szünetek rendjét, még abban az esetben is, ha ez eltért a megszokottól. Ezzel a ritmussal aztán már jobban lehetett tervezni a mindennapi munkát. A nyolcórás foglalkoztatás csak három esetben valósult meg, a többi munkahelyen részmunkaidőben dolgoztak az autizmussal élő munkavállalók.

*„Nem jött korán dolgozni, hogy mindenképp legyen itt valaki, és nem ment későn, mert egyszerűen elfáradt. Hat-hét órát dolgozott maximum ebéidővel együtt. Volt egy napja, amikor nem dolgozott egyáltalán, hogy tudjon pihenni.” (F02)*

*„Azt láttuk, hogy Zs. terhelhetősége elég kicsi. Egy idő múlva a figyelme nagyon szétszórt lesz. Nem képes egy dologra figyelni. Négy órában dolgozik, de közben*

*pihenhet is. Ameddig képes koncentrálni a feladatára, addig végzi. Amikor olyan tünetek látszanak, hogy például nagyon tördeli a kezét, vagy nagyon gyorsan beszél, ha nagyon zavart, akkor meg is mondja, hogy fáradt vagy a vezetője is látja. Akkor kap egy másik feladatot, vagy picit pihen, vagy tesz valami olyat, ami kizökkenti ebből az állapotból.” (F01)*

*„L.-nek speciális munkaidőt kellett kialakítani. A vezetője leírta neki, hogy írásban legyen, hogy hánytól hányig dolgozik, mikor tartson szünetet, mert nála nem jön automatikusan az, hogy most elfáradtam és sétálok egyet, hanem neki definiálni kellett ezeket a dolgokat. Ez különlegesség volt.” (F04)*

*„A. szabályozza magának, mikor kell neki pihennie. De hozzátartozik, hogy itt minden elvégzett munkaóra után jár öt perc szünet, reggel egy fél óra szünet van, amit A. önhatalmúlag megtold még egy fél óra ebédszünettel. A többieknek nincs ebédszünet. De nem visz rá a lélek, hogy szóljunk. Szereti mindenki A.-t, és elfogadja.” (F11)*

### **Változások kezelése**

Változások során két dolgot lehetett látni az interjúkból. Egyrészt, ha maga a csapat és az emberek változtak az autizmussal élő személy körül, akkor azt viszonylag jól tolerálta a munkavállaló. Többen is beszámoltak arról, hogy ezt az autizmussal élő személy normális helyzetnek fogta fel maga körül, – természetesen egy-egy ember mindig volt, aki állandó vagy ismert volt számára. Azonban a feladatvégzéssel kapcsolatos változások nagyon megviselték őket. Ezt a legtöbb helyen úgy próbálták kiküszöbölni, hogy állandó feladatot tartalékolnak számára, – például míg a többi munkavállaló mást csinált, addig az állandó feladatokat megtartották neki – vagy megmondták, előre kiszámíthatóvá tették az új feladat végét – például „ezt a feladatot csak szerdáig csináljuk, azután visszaállunk a régre” – illetve folyamatosan felügyelték, segítették az új feladat végzését.

### **Kommunikáció**

Volt olyan eset, mikor az autizmussal élő fiatal többet beszélgetett, mint ami megengedhető volt a munkahelyen. Ezt a problémát is nagy szeretettel oldotta meg a munkáltató.

*„Egy rendkívül jó kommunikatív gyerek volt, nagyon bájosan tudott beszélgetni. Ez eleinte mindenkinek nagyon tetszett. Amikor már átcsapott egy olyan helyzetbe, hogy jobban szeretett beszélgetni, mint dolgozni, egy idő után zavaró volt. Le kellett állítani.” (F10)*

Azonban a nagyobb nehézség akkor keletkezett, ha nem kommunikált a munkavállaló. Ez mind a feladatok elvégzésénél, mind a munkahelyi kapcsolatok során problémát okozott.

*„Mi nem kaptunk semmiféle támogatást. Gy.-t ismertük az MHGY programból. Ő egyes kezű lány. Ami nála a problémát okozza, hogy nem kommunikál, egyáltalán nem. Én nagyon sokat vagyok különösen azon a területen, ahol Gy. dolgozik, és addig már eljutottam, hogy nekem már mond annyit, hogy: igen, rendben van, csinálom. De mondatokat nem.” (F05)*

### **Elfogadás**

A munkavállalás során, ahogy megismerték munkavállalójukat a foglalkoztatók, annál inkább az elfogadás és a kötődés jellemezte a vele kapcsolatos munkahelyi légkört.

*„Aztán az ő boldog állapotának az egyik jelzője az volt, hogy munkába nem jött be addig, amíg nem fűjt el egy pár pitypangot. Ő megvárta, míg elfűjta azt a pár pitypangot, úgy jött be. Ha nem volt pitypang, akkor keresett magának addig, amíg elegendő számú pitypangot el nem fűjt. Ez egy természetes kötődésmód volt nála.” (F02)*

*„Ezt mi vállaltuk, úgy gondoltuk, hogy mindenki annyit ad bele, amennyit az ő lehetősége enged és tud. Ezt nem éljük meg áldozatként. Annyi szeretet jött vissza tőle! Ha az ember ránéz, mindig az jut eszébe, hogy ez mennyire jó. Nálunk nincs olyan, hogy fogyatékkal élő ember, mi már nem nézünk rá másként.” (F05)*

A maximális elfogadásra leginkább nagyobb problémák esetén volt szükség, de ezeket is az esetek többségében próbálták a munkahelyek tolerálni, megoldani. Az autizmussal élő személyek munkahelyi beillesztése során azonban figyelni kell ezekre a nehézségekre.

*„Azért vannak árnyoldalai is ennek a sérültségnek. Az autizmussal élő dolgozónknak is vannak néha dühkitörései. Olyankor mindig figyelni kell, hogy ne sérüljön meg senki a közelében. – Ezek milyen gyakoriak? – Nem vezetünk róla naplót, hogy mennyire sűrűn, de azért előfordul, hogyha valamin felidegesíti magát. Arra oda kell figyelni nagyon, hogy hogyan mondanak neki dolgokat. Hogyha valamit rosszul csinál, akkor nem lehet úgy megmondani, mint másnak, hogy ezt eltoltad. Finoman kell az értésére adni, mert különben feldühíti magát, ha éppen valaki áll mellette azt üti meg. Erre figyelni kell. – Milyen technikák vannak erre, hogy ezeket a dolgokat megakadályozzák? – Nagyon fontos, hogy nem adnak neki éles szerszámot, azt nem használhat. Másrészt finomabban kell hozzászólni. De ezt mindenki megtanulta a saját kárán. Ezzel már nincs gond.” (F14)*

*„Ha valakit megtalált, akit kedvelt, akkor a haját csipkedte, hajszálatokat tépkedett ki a másiktól. A lányok, akik tetszettek neki, egészen odament, nézte a haját és egy-két szálat kitépkedett. – Nehéz volt erről leszoktatni? – Igen. – Ezt a leszoktatást szakember csinálta? – Nem, csak mindig szövtünk neki, hogy ezt ne csináld, mert lehet, hogy ez mást zavar. Szépen lassan hozzászokott. Azt nem szereti, ha megérintik, ha hozzáérnek. Ezeknél a problémáknál szívesen kértünk volna segítséget.” (F07)*

*„Még ilyen konfliktus lehet, hogyha ott áll valaki az útjában, amikor éppen tol egy kocsit, azt nekitolja, ő nem kerüli ki. Ilyen lehet. Vagy nem szabad felidegesíteni. De más nem volt. Észre sem veszi, hogyha valakit megsebez. Rá kell szólni. Ha határozottan szól neki valaki, akkor észreveszi és megállítja magát. – Ilyen konfliktusok megoldásához volt, hogy külső segítséget kértek? – Nem, ezt itt mindenki magától megoldotta.” (F14)*

### ***Speciális képességek***

Volt olyan munkahelyi képviselő, aki beszámolt az autizmussal élő személyek speciális képességeiről, ami nagy segítséget jelentett a munkavégzés során.

*„... angolul végezte elsősorban ezt a munkát. Amikor pedig egyszerű összenézés volt, azt tudta csinálni franciául is. Annak ellenére, hogy nem ismeri a nyelvet. De a betűket hasonlította össze.” (F02)*

### ***Külső zavaró hatások***

Előfordult, hogy az autizmussal élő személyt zavarta valami külső hatás például zaj a munkahelyén. Ha ez állandó volt, akkor át kellett gondolni, hogy érdemes-e azon a területen foglalkoztatni, ha csak átmeneti volt, akkor a munkaadó az autizmussal élő személy számára magyarázattal, vagy rövid szünettel oldotta meg ezt a problémát.

### ***Számonkérés, munka ellenőrzése***

Az is teljesen eltérő, hogy milyen mértékben ellenőrzik a munkaadók az autizmussal élő személy munkáját, és szólnak-e, ha hibázott. A nyílt piaci cégek többségénél nagyon fontos szempont, hogy a munkát hibátlanul, az utasításoknak megfelelően végezték el. Volt olyan cég, ahol nem ellenőrizték az autizmussal élő munkavállalót, mert megbíztak benne, tudták, hogyha kap egy feladatot, akkor azt pontosan elvégzi.

*„Ha a hibák száma kisebb-nagyobb, a korrektor jó vagy rossz munkát végzett. Ezt az újravizsgálást rövid idő alatt teljesen abbahagytuk (nála). Nem volt szükség rá, hogy valaki még egyszer átnézzék utána. Az egyetlen faktor, ami számított, hogy nagyjából időben befejezi-e a dolgát. Ha nagyjából időben befejezte a dolgát, akkor mondtam: köszönöm (neked), időben megvolt. Ennyire volt szükség. Biztosak lehettünk benne. Nem kellett külön újra ellenőrizni.” (F02)*

Sok esetben viszont nem egyedül dolgozott, hanem munkatársakkal együtt, akik folyamatosan irányították a munkáját, és így menet közben javították a hibáit. Voltak olyan munkahelyek is, ahol ha hibázott, akkor elnézték neki, és nem tették szóvá. Ez utóbbi egy része abból is eredhet, hogy nehezen tűrik az autizmussal élő munkatársak a kritikát, nem tudják feldolgozni azt, sok esetben magukba fordulnak vagy – volt olyan cég, aki beszámolt erről – dühkitöréssel reagálnak.

### **5.3.5. Az autizmussal élő személy foglalkoztatásának előnyei**

Az interjúk során minden esetben rákérdeztünk az autizmussal élő személy foglalkoztatásával kapcsolatos előnyökre. A munkaadók az alábbi szempontokat emelték ki:

- Nagy pontosság.
- Alaposság.

*„Ő elsősorban takarít. A rituálék nagyon fontosak. Minden alkalommal ugyanolyan alapossággal végzi, ahogy megtanították neki. Ez így működik. Ő alapos, nemcsak pontos.” (F01)*

- Feladattudat.



- Azáltal, hogy képességeiknek megfelelő munkakört találnak számára, a munkahelyeken a kollégák tehermentesítése – például dokumentumok rendezése, abc-be rendezés, rögzítési feladatok stb.

*„Azzal, hogy (ő) idekerült hozzánk megkönnyítette a kollégáim munkáját, hiszen voltak a munkatevékenységek közben olyan feladatok, ami nem volt a munkakörünk, de ezt is meg kellett csinálni. A titkárság feladata, hogy a dokumentációt, irattárat kezelje bármilyen szinten. Még úgy is, hogy egy szolgáltató cégnek fizetünk azért, hogy ezt csinálja. De most nagyon kellemes, hogy van itt valaki, aki ezt megcsinálja, és mi azzal tudunk foglalkozni, amit igazán szeretünk. Emellett én mindig megkérdem, hogy kinél mi van, ami D-re vár. Vannak olyan szezonális feladatok, ami ebbe a körbe tartozik, például most küldtük ki december elején a karácsonyi képeslapokat, azoknak etikett címkéket gyártottunk. Fel kellett ragasztgatni, a borítékokat le kellett zárni, meg kellett számolni, szét kellett válogatni, postázási feladatok gyakorlatilag. Aztán hetekig dolgozott kint a recepción, csinálta a postázást együtt a recepciós kollégánommal. Ez nagyon tetszett neki. A dokumentumválogatást is nagyon szereti, nagy üres részen szét szokott válogatni kétszáz iratot, abc-be rendezi, egyebek. Utána idejön hozzám, az egyik íróasztalhoz leül, ott a számítógépen bütyköl, beírogatja, amit kell.” (F13)*

- Feladatok biztos, alapos elvégzése.

*„Egy átlagos korrektor, aki egy újságnál dolgozik, annak van egy bizonyos sebessége, bizonyos nyelvköre, amiben tud dolgozni. Sok ilyen emberrel dolgoztunk. Közöttük is nagy volt szórás: rendkívül jó, kevésbé jó, lassú. (Az ő) munkájában, a velük való összevetésben azt lehet mondani, hogy körülbelül fele olyan gyorsan tudott dolgozni, ha azt nézzük, hogy hány munkát végzett el. Viszont a pontossága érzékelhetően meghaladta őket. Ez akkor érdekes, hogyha nagyon pontos dokumentumokat kell előállítani, nagyon pontosan kell leellenőrizni, hogy ne legyen benne hiba. (Ő) nagyon-nagyon keveset hibázott a munkái során. Neki olyan típusú feladata volt például hogy össze kellett nézni a mi elektronikus verzióknak és egy papír szöveg mennyire egyforma. Vagy hogy egy dokumentum, amit papíron fognak publikálni, mennyire tartja be a tördelési szabályokat, mennyire pontosan van illesztve, nincs-e furcsa helyen laptörés. Ami fontos, hogy szabályalapú, nagyon jól körbehatárolt legyen, hogy mi lehet a probléma. Azt mindig meg kellett mondani, hogy probléma van. Észrevette pusztán ránézésre egy szövegből, hogy valami rendetlenség van. A munkája ilyen típusú. Fele olyan gyors volt, viszont jobb volt a minőség, amit előállított.” (F02)*

- Monotónia-tűrés, sorozatfeladatok végzése – az állandóság az egyik kiemelt szempont az autizmussal élő személyek számára, általában a rutinfeladatok végzésénél érzik jól magukat, amiben pedig kevésbé: hogyha nem érez teljes biztonságot maga körül.

*„Tehát, ha nem tudja, hogy holnap, holnapután mi van.” (F05)*

- Szabálykövetés.

*„Irányítás alatt mindig megteszi, amit kérnek.” (F10)*

- Számítógépes ismeret.
- Önálló közlekedés.
- Emberi tulajdonságok.

*„Színes egyéniség, jó a humora” (F11)*

### **5.3.6. A foglalkoztatással kapcsolatos nehézségek**

Az autizmussal élők alkalmazásával kapcsolatban a munkaadókkal folytatott beszélgetés alatt a foglalkoztatás során felmerülő problémák és speciális ráfordítások is szóba kerültek.

- A munkahelyi kollégának, – aki segíti, támogatja az autizmussal élő munkavállalót – a kieső munkaideje, energiája.
- Hatékonyság hiányának kompenzálása.

*„Azt tudom, hogy itt L.-nek elvileg jó helye volt. Neki olyan helye volt, ahol abban az esetben, ha lenne olyan típusú munkánk, illetve hogyha valami közeg, támogatási rendszer alkalmas lenne rá, hogy figyelembe vegye a vele való foglalkozásnak ezt a bizonyos feles hatékonysági szorzóját, akkor lehetne vele együtt dolgozni. Ez a két feltétel nagyjából kell.” (F02)*

- Állandó feladatok biztosítása.

*„Ha nincs munkája, akkor feszült, csak járkál, nem tud mihez kezdeni magával” (F12)*

- Dühkitörések.
- Nem kommunikál – sok helyen fontos, hogy jól tudjon kommunikálni az autizmussal élő személy, de legalább tudjon kérdezni, ha elakad.
- Nehezen tanulnak meg új dolgokat.
- Kapcsolatépítési nehézségek.
- Nincs előzetes információ az autizmussal élő személyről – jó lenne más cégek befogadásának példája a foglalkoztatni akaró munkaadó előtt.
- A feladatok megértése.
- „Megtalálni a nekik megfelelő munkakört.”
- Egyedül, külső segítség nélkül megismerni az autizmussal élő személy korlátait.

*„Nehéz az, hogy néha többször el kell mondani, hogy hova menjen, mert ha nem az az ember mondja, akitől elfogadja, akkor nem csinálja. Vagy, hogy nagyon pontosan kell megmondani, hogy hova kell mennie. Nem elég az, hogy XY-hoz, de azt is meg kell mondani, hogy melyik részleghez.” (F14)*

*„Nem tudjuk azt mi kívülről megítélni, hogy számára mi okoz zavart, lehetetlenséget, gondot. Ezért történhetett vele olyasmi, amiről én fel sem tételezem, hogy gondot okozhatna. Ő pedig teljesen kiborul tőle. Hogy fűrnak egy kicsit, az zavarja az embert. De hogy felálljak és leszedjem az ajtót – konkrétan ez nem történt meg, de nagyon kevés választotta el tőle – ez azért gond.” (F02)*

„Gondot okozhat a makacsság. Van olyan, amikor egy átlagember elsiklik bizonyos problémák fölött, mert priorizál. L.-nek ez nem megy. Nem tehetem meg azt, hogy azt mondom neki, hogy ezt most gyorsabban olvasd, vagy ugorj át a végére, mert ott van csak a különbség. Ezeket nem lehet. Ha az a feladat, hogy valami jó legyen, akkor annak az elejétől a végéig jónak kell lennie. Ez a fajta szabályosság, de a szabályokhoz való merev kötődés.” (F02)

„Szokott olyat csinálni, hogy összeszedi a papírokat, hogy leviszi a szelektív hulladékgyűjtőbe. Akkor közben még az utcán is elnézelődik. Nehezen jön vissza.” (F07)

- Kevés az információ az autizmussal élő személyről.

„Ehhez mindenképpen kellene egy olyan tájékoztató rendszer, ami keresztül tudatják az információkat azokkal, akik autizmussal élő munkatársakat szeretnének foglalkoztatni. Mert itt nagy a homály, a tudatlanság.” (F01)

- Folyamatos irányítás szükségessége.
- Hiányzik az autizmussal élő munkavállaló mérlegelési képessége.

„Azt meg kell mondani őszintén, hogy nagyon nehéz volt az elején. Neki is nagyon nehéz volt beilleszkednie. Az első időben az anyukájával jött, ő segített neki. Most már önállóan tud jönni munkába, itt van. Nehéz volt megszokni, hogy vele másképp kell beszélgetni. Megszokni, hogy neki megvannak a maga rigolyái és azokhoz ragaszkodik. Hogy mennyire ki tud zökkenni, hogyha valami változás történik.” (F14)

„Az hamar kiderült, hogy nehezebb tárgyakat nem tud fogni, vinni, mert képes lerakni, elengedni, hogyha úgy érzi, hogy az neki már sok. Erre oda kellett figyelni. Ez is tapasztalat lett. Volt, amikor megkérték, hogy segítsen egy nehezebb műszer szállításában és bizony elengedte, mert az neki nehéz volt. Mindig rá kellett jönni, nincs hozzájuk használati utasítás, abszolút. De apránként rájöttünk, hogy mi az, amit szeret csinálni.” (F14)

### 5.3.7. Ideális munkakörök az autizmussal élő személyek számára

A munkaadók leginkább a cégüknél lévő, autizmussal élő dolgozóiknál már bevált munkakörökből indultak ki, de mindenképpen egyetértettek abban, hogy az egyéni képességek, akadályozottság jellege határozza meg azokat a feladatokat, amelyeket el tud látni. Az autizmussal élő személy elhelyezésénél nagyon fontos az egyénre szabott munkakör kialakítása. Ideális lehet számukra:

- internetes munkák, amelyeknél nem kell emberekkel kommunikálni;
- udvaros munkakör;
- takarítási feladatok;
- konyhai kisegítői munkakör;
- számítógépes munkák – például programozás.

„Annyira széles a paletta, hogy csak az egyéni képességük befolyásolja ezt. Van, aki képes arra, hogy számítógép mellett üljön, és ezzel dolgozzon. Van, aki arra is

*képes, hogy kreatív munkát végezzen számítógéppel, például programozzon.”*  
(F02)

- Adminisztratív munkakörök;
- raktárosi munka – vagy ahol megszerezni kell;
- csomagolás vagy egyszerű, asztal mellett végezhető feladatok;
- kézbesítés.

### **5.3.8. Miért fontos, hogy dolgozhasson az autizmussal élő személy?**

A foglalkoztatás lehetőségének fontosságát a munkaadók – ha külön-külön is tették ezt – pontosan összefoglalták:

*„Nagyon fontos, mint minden embernek, az önértékelés szempontjából. Bár ő most új értékeket fedezett fel magában – nem tudom, ez kinek köszönhető. Énekel és táncol. Minden embernek alapvető szüksége, hogy dolgozzon.”* (F13)

*„Legyen elfoglaltsága, programja.”* (F10)

*„Ha egy autistát a családja otthon tartja, és nem engedi közösségbe, akkor nemcsak, hogy fejlődni, tanulni nem tud, de nem fog tudni szocializálódni sem.”*  
(F04)

*„Ahogy látom, hogyha ő egyedül lenne csak a maga világában, nem lenne a környezetben, akkor sokkal gyorsabban leépülne, illetve nem találná azt az értelmet, hogy mit csináljon magával. A munkahelyeken pedig ingerek érik.”*  
(F05)

*„Azért fontos, hogy dolgozzon, hogy kitöltse értelmesen a napjait. Nem is neki fontos, inkább a környezetének, a családjának, hogy biztos helyen tudják abban a pár órában is. A mamája is mondta mikor lejárt a két éves munkaszerződése, hogy nem baj, ha nem tudunk fizetni, önkéntes alapon is hadd járjon M. tovább, mert akkor legalább tudja, hogy jó helyen van, tudja, mit csinál.”* (F07)

*„Talán annyi a speciális motiváció, hogy nekik sokkal nehezebb munkát találniuk. Számukra az, hogy munkát találtak, az egy olyan siker, ami jó érzéssel töltheti el őket. A mi munkavállalónk is nagyon büszke arra, hogy munkahelye van. Büszke arra, hogy itt lehet. Nagyon jól ismeri a céget. Amikor idejött, és kezébe adtuk az első munkaszerződést, hogy olvassa el, vigye haza, beszélje meg, írja alá, akkor mondta, hogy a szülei sem dolgoznak, munkanélküliek. Azt mondta az apukája, hogy milyen örülten büszke lenne, hogyha ő maga egy munkaszerződést kapna valahonnan.”* (F13)

*„G.-nek fontos az, hogy van hova mennie reggel, vannak kötött programok, amiket elvégezhet.”* (F14)

## **5.4. A munkaadók véleményének összefoglalása**

A tematikusan készült interjúk során a munkáltatók tapasztalatai segítettek minket abban, hogy minél szélesebb rálátásunk legyen az autizmussal élő személyek foglalkoztatásának

pozitív és negatív oldalára egyaránt. A megfelelő munkafeltételek, az információk és folyamatos támogatás iránti igények felszínre hozták a szolgáltatói modell egyes szakaszaiban, valamint a foglalkoztatási rendszerben végrehajtandó szükséges változtatásokat és javaslatokat.

#### **5.4.1. Az előzetes ismeretek hiánya, folyamatos támogatás szükségessége**

A munkaadók elsőként ezt a két hangsúlyos elemet emelték ki az alkalmazás nehézségeivel kapcsolatban. A vizsgált tizenöt munkaadó közül a legtöbbször személyes kapcsolat motiválta az alkalmazást, – például családi vagy ismerős kapcsolatok, felkészítő programból való ismertség, volt iskolai tanuló – ez azonban ebben az esetben sem jelentette, hogy felkészültebbek lettek volna az autizmussal élők foglalkoztatásának jellemzőiből. Az információk ekkor leginkább a szülőktől, ismerősöktől származtak, amelyek csak az elinduláshoz voltak elegendőek, az alkalmazás közben felmerülő nehézségek, problémák megoldásához nem. Így a legtöbb esetben inkább tapasztalati tanulásról beszélhetünk, tehát a munkaadók, kollégák saját „próbálkozásaikon” keresztül sajátították el az autizmussal élő munkavállalóval való hatékony kommunikációt, a feladatok kiadásának és ellenőrzésének módját. Valószínű, hogy mindez nyílt piaci körülmények között, ismeretlen munkaadónál csak akkor valósulhat meg – civil szervezet segítségével –, ha magas fokú a be- és elfogadás, szociális beállítódás, integrációra való törekvés, és van ideje, lehetősége a munkaadónak mindezt végigpróbálni.

Abban az esetben, ha valamelyik civil szervezeten keresztül érkezett az autizmussal élő munkavállaló, akkor a segítő szakember ebben a megismerési folyamatban információt és támogatást nyújtott. A segítő jelenléte biztosította a zökkenőmentes beilleszkedést és az autizmussal élő személlyel való foglalkozás, kommunikáció példáján keresztül a kollégák felkészítését.

Fontos azonban arra is figyelmet fordítani, hogy a támogatás jelenléte ne csak rövidtávon valósuljon meg, hanem – ha nem is olyan intenzíven, mint az elején – a foglalkoztatás egész ideje alatt biztosított legyen. A munkáltatói interjúkból kiderült, hogy sokszor évekkel később volt olyan mozzanat, amihez szükség lett volna tanácsra, segítségre, és a munkaadók nem tudtak kihez fordulni.

#### **Javaslatok:**

- Készüljenek a munkáltatók részére tájékoztató anyagok az autizmussal élő személyekről, foglalkoztatásuk lehetőségeiről, amelyek a munkaadók informáltságát biztosítják. Ezek lehetnek szóróanyagok vagy tájékoztató kiadványok, esetleg rövidfilmek. Ebben hangsúlyos elemként kell megjelenniük a már foglalkoztató munkaadók tapasztalatainak. Emellett tartalmazzák azt is, hogy honnan kérhetnek információt, segítséget, ha az alkalmazás során felmerülnek további kérdések vagy problémák a munkavállalóval kapcsolatban. Mindez azért is lényeges, mert a rehabilitációs hozzájárulás összegének megemelésével növekedett a foglalkoztatási szándék a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazására.
- Az autizmussal élő személy elhelyezését segítő szervezet szolgáltatási folyamatában hangsúlyosnak kell lennie a munkahely, azaz a leendő kollégák felkészítését biztosító,

valamint a beilleszkedést elősegítő szakasznak, mert csak így biztosítható a hosszú távú foglalkoztatás.

- Mindenképpen szükséges átgondolni az utókövetés időtartamát. Ez nem korlátozódhat csak az első hetekre, hanem végig kell kísérnie a foglalkoztatás egészét. Ki kell dolgozni a munkaadók számára a legoptimálisabb kapcsolattartási módot és gyakoriságot.

#### 5.4.2. Munkafeltételek

Az interjúkból kiderül, hogy a munkaadók többsége mindent megtesz, hogy megtalálja az autizmussal élő személy képességeihez, terhelhetőségéhez legmegfelelőbb feladatot. Ez érinti emellett a munkakörnyezetet, és egyéb körülményeket is. A kutatásból az is kitűnik, hogy a legtöbb esetben az egyéni tapasztalatokon keresztül alakult ki a végső foglalkoztatási forma. Ha azonban az integrált, nyílt munkaerő-piaci elhelyezésre törekszünk, nem szabad ennyi „kísérletezésnek” kitenni a munkaadót, hanem biztosítani kell egy stabil, kiinduló helyzetet az autizmussal élő személy foglalkoztatásához.

Ehhez egyrészt ismerni kell az autizmussal élő munkavállaló személyes jellemzőit, másrészt a betöltendő munkakört. A munkahelyek, munkakörök kiválasztásakor az alábbi általános szempontokat kell figyelembe venni:

- **Részmunkaidő** – a megkérdezett 15 munkaadóból csak három munkahelyen alkalmaznak nyolc órában munkavállalót, a többi helyen részmunkaidő volt a jellemző. A részmunkaidőt az autizmussal élő dolgozó szükségletei, terhelhetősége határozta meg. (Nyolcórás foglalkoztatás esetén is több vagy hosszabb szünetet kaptak a dolgozók.) Ennek megfelelően valószínű, hogy ideálisabb egy részmunkaidős foglalkoztatással kezdeni az autizmussal élő személy elhelyezését.
- **Állandó feladatok** – a munkahelyeken olyan feladatokban teljesítettek jól, amelyekben nem voltak változások és kiszámítható volt számukra. Ha ezt egy munkaadó biztosítani tudta, akkor munkájukat alaposan, precízen végezték.
- **Munkakörnyezet kialakítása** – a legtöbb esetben nem volt szükség a munkakörnyezet átalakítására, azonban abban az esetben mikor igen (például korrektori feladatok), akkor fontos szaktanácsokkal segíteni a kialakítást.
- **Ideális munkakör megtalálása** – akkor fog megvalósulni a hosszantartó foglalkoztatás, ha az autizmussal élő személy számára megtaláljuk a képességeinek megfelelő munkakört, a munkaadók számára pedig az állás betöltésére ideális alkalmazottat. Ennek megfelelően különös gondot kell fordítani mind a fogyatékkal élő emberek, mind a munkahelyek, munkakörök felmérésre.
- **Munkahelyi segítő** – a kutatásból kiderült, hogy az autizmussal élő munkavállalók egyéni szükséglete, hogy legyen a munkahelyen egy olyan állandó személy, aki irányítja, segíti munkájukat. Legyen egy „biztos pont” a megváltozott munkaképességű dolgozó életében. A munkahelyi segítő felkészítése, folyamatos támogatása – függetlenül attól, hogy a vezető által kijelölt ember vagy önkéntesen vállalkozott rá – kulcseleme a sikeres foglalkoztatásnak.
- **Elkötelezett vezetők** – az autizmussal élő személyek elhelyezésében meghatározó szerepet töltenek be azok az elkötelezett munkahelyi vezetők, akik fontosnak érzik a

fogyatékkal élő emberek munkahelyi befogadását, és keresik ennek a lehetőségét. A korrekt tájékoztatás – előnyök, nehezítő körülmények, előforduló problémák – elősegíti, hogy a munkáltatók megfelelő döntést hozhassanak az alkalmazásról. Abban az esetben, ha tisztában vannak a feltételekkel, ha megnyerjük őket az elfogadásnak, onnantól valószínűleg az autizmussal élő személy hosszú távú foglalkoztatásáról beszélhetünk.

### ***Javaslatok:***

- Hangsúlyosnak és megfelelő hosszúságúnak kell lennie az autizmussal élő személy felmérési és felkészítési szakaszának, szükséges kitérnie olyan elemekre is, mint munkakészség, viselkedés, kommunikáció, beilleszkedés, agresszió, kritika elfogadása – mindazokra a szempontokra, amit a munkaadók nehézségnek, problémának ítélték az interjúk során.
- Emellett legyen a munkaadók, munkahelyi kollégák felkészítése is professzionális, az autizmussal élő dolgozó egyéni sajátosságaira, tulajdonságára irányuló.
- A megfelelő munkahely kiválasztásánál érdemes szolgáltatásként nyújtani a munkakör adaptálhatóságának, illeszkedésének vizsgálatát.
- Az autizmussal élő személyek elhelyezkedését segítő szakembernek nemcsak az autizmusról kell ismeretekkel rendelkeznie, hanem a munkaadók támogatási rendszeréről is. Igaz, hogy a felmérésből az derült ki, hogy a tisztán nyílt munkaerő-piaci munkaadók nem vettek igénybe pénzügyi támogatást az alkalmazásnál, és a megváltozott munkaképességű emberek elhelyezésénél ez nem is lehet az elsődleges szempont, azonban kompenzálhatja azokat a problémákat például segítő munkatárs munkaidő kiesése, amelyeket a munkáltatók jeleztek.

### **5.4.3. A foglalkoztatást elősegítő és nehezítő tényezők**

Az autizmusra jellemző, hogy nemcsak az akadályozottság jellege különbözik a többi fogyatékosági csoporttól, hanem az autizmussal élő személyek egymáshoz képest is nagyon változatos képességekkel, tulajdonságokkal rendelkeznek. Így nagyon nehéz általánosítással élni, ki alkalmas arra, hogy nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatásba kapcsolódjon. A munkáltatók véleménye is tükrözi a fentieket: a védett munkahelyek vezetői védett körülményeket, a nyílt munkaerő-piaci munkaadók pedig a normál környezetben tartanak elképzelhetőnek az autizmussal élők foglalkoztatását. Tehát ha az autizmussal élő személy képességeinek megfelelő munkahelyen, munkakörben, elfogadó-befogadó környezetben helyezkedik el, akkor tulajdonképpen megállja a helyét. Egyetlen munkaadó sem említette, hogy – tapasztalatai birtokában – elképzelhetetlennek tartaná az autizmussal élők nyílt munkaerő-piaci részvételét.

Az autizmussal élő személyek felmérése során szükséges vizsgálni az elhelyezkedést támogató erősségeket, és azokat a kizáró vagy kockázati tényezőket, melyek megnehezítik, vagy lehetetlenné teszik a nyílt piaci elhelyezést. Az egyéni jellemzők határozzák meg az elhelyezhetőséget.

Előnyként lehet értelmezni (az általános – autizmussal élő személyekre – jellemzőkön túl):

- önálló közlekedést;
- megfelelő kommunikációt;

- megfelelő munkatempót;
- magatartási jellemzőket;
- kitartást;
- megfelelő hozzáállást a munkához;
- feladatértést;
- támogató családi háttér.

Kockázati és kizáró tényezők lehetnek:

- beilleszkedési, együttműködési zavarok;
- súlyos viselkedészavarok;
- kommunikáció teljes hiánya;
- motiváció teljes hiánya;
- túlzott elvárások a munkával, munkahellyel kapcsolatban;
- problémás családi háttér.

#### **Javaslatok:**

- A nyílt munkaerő-piaci elhelyezés érdekében szükséges az autizmussal élő személyek munkavállalói profiljának elkészítése. Akkor lehetne a leghatékonyabb az egyéni felmérés, ha autizmus-specifikus mérőeszközök használata válna lehetővé.
- A nyílt munkaerő-piaci munkahelyek tájékoztatása mellett nagyon fontos a védett foglalkoztatást biztosító cégek, szervezetek felvilágosítása, tájékoztatása is, hiszen nem minden autizmussal élő személy helyezhető el normál munkahelyen. A jelenlegi támogatási rendszer a bevétel növelésére helyezi a hangsúlyt, így a „problémásabb”, ismeretlenebb fogyatékosági csoportok tagjai kimaradhatnak az alkalmazásból.

#### **5.4.4. Általános javaslatok**

Fontos lenne kiszámítható és állandó ösztönző rendszert biztosítani azon munkaadók számára, akik élni szeretnének a fogyatékkal élő emberek munkaerő-piaci befogadásához rendelhető támogatásokkal. Magyarországon a gazdasági válságra hivatkozva azonban épp e területen kezdték meg az állami források elvonását, befagyasztását.

Az autizmussal élő személyek inaktivitásban eltöltött idejének mérséklésére megelőző technikákat is szükség lenne bevezetni. Már az iskolás korban megfelelő gondot kell fordítani a pályaorientációs, illetve a munkaerő-piaci felkészítő programok megvalósítására, és minél szélesebb körben kell biztosítani az elhelyezkedést segítő szervezetek szolgáltatásainak elérhetőségét. Ehhez azonban egy állandó és kiszámítható támogatási rendszert kellene kidolgozni.

A foglalkoztatottsági szint emelése érdekében nemcsak a foglalkoztatottság bővülésének ütemét kell gyorsítani, hanem szükség van megfelelő szakismeretre és környezeti adaptációra, hogy az autizmussal élő személyek képessé váljanak lehetőségeik kiteljesítésére és arra, hogy alkalmas munkát találjanak, valamint azt hosszútávon meg is tartsák.

A szülők egy része anyagilag is ellenérdekelt lehet az autizmussal élő személy munkahelyi elhelyezésében, hiszen ebben az esetben az ápolási díjtól, segélyektől elesnek. Sokszor az is gond, hogy a fogyatékkal élő gyermekük munkába állásával feleslegesnek érzik magukat, és az inaktivitásban töltött hosszú idő miatt esélyük sincs az elhelyezkedésre.



Üdvözölhetők azok a programok, melyek a megváltozott munkaképességű ember mellett a hozzátartozókat segítik (például TÁMOP-2.1.1-B „Lépj Egyet Előre! – ápolási díjasok részére”) és szükséges, hogy újabbak szülessenek. Emellett erősíteni kellene azokat az elhelyezkedést segítő szolgáltatásokat is (például mentori segítség), melyek biztosíthatják a hatékony továbblépést.

Csak az egyénre szabott megoldások fordíthatnak az autizmussal élő munkavállalók alacsony foglalkoztatottsági szintjén.

## 6. SWOT-analízis

Az autizmussal élők nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatásának körülményeit eddig a munkába helyezés folyamatának érintettjein keresztül mutattuk be. Az előbbi fejezetekben olvasott tapasztalatokat és a sikeres foglalkoztatáshoz szükséges tényezőket egy SWOT-analízis<sup>63</sup> segítségével foglaljuk össze a továbbiakban. Tehát kritikusan értékeljük, hogy a tapasztalatok alapján milyen erősségek, gyengeségek, lehetőségek és veszélyek rejlenek az autizmussal élők munkába helyezésének folyamatában.

Az elemzés folyamán az első két csoportba – az erősségek és a gyengeségek – az autizmussal élő személyek foglalkoztatásában érintettek jellemzőit, a másik kettőbe – a lehetőségek és a veszélyek – a környezeti változások, állami és egyéb intézkedések által befolyásolható területeket soroljuk. Az autizmussal élők munkavállalásával kapcsolatos, a foglalkoztatásban és annak elősegítésében résztvevők véleményei alapján a tapasztalatokból származó jellemzőket a kutatásunk célcsoportjai szerint szedtük össze, valamint az állami oldalt, mint a foglalkoztatási forma kereteit biztosító szereplőt is bevontuk a vizsgálatba.

### 6.1. Erősségek

Az **autizmussal élők** motiváltak, illetve motiválhatók a foglalkoztatásra (felnőttek érzik magukat, kedvenc tárgyuknak megvásárlása saját keresetből) és a szülői elismerésnek további inspiráló hatása van a munkavállalásukra, munkavégzésükre. Továbbá esélyegyenlőségük érvényesítését, az önálló élethez vezető esélyt is jelenti számukra a munkavállalás, az állapotuknak megfelelő munkavégzés, a kiegészítő jövedelemszerzés lehetősége.

„*Amit mondanak nekik, azt megcsinálják...*” – Az autizmus spektrum zavarból adódó viselkedési jellegzetességek egyik része segíti őket, hogy megbízható munkavállalók legyenek.

A **szülők** esetében a család tehermentesítésén túl a gyermek képességeinek szinten tartása, az idő hasznos eltöltése hat ösztönzőként. A szülői vélemények szerint, a már integrációban iskolázott fiatalok igénylik a megszokott társadalmi környezetet, önbecsülésük szempontjából elengedhetetlen az értelmes munkatevékenység, a hasznosság érzése és a szülői minta követése. Így a jól funkcionáló autizmussal élő személyek szülei körében elsősorban a nyílt munkaerő-piacon való elhelyezkedés lenne ideális, a súlyosabbaknál a lakhatást és foglalkoztatást biztosító intézmény. A szülők többsége elszánt, áldozatkész, kooperáló hozzáállásuk is gyerekük munkába helyezését támogatja.

A **munkáltatóknál** a rehabilitációs hozzájárulás alóli mentesség, a pénzbeli támogatások igénybevétele, valamint a megbízható, lelkiismeretes munkaerőhöz jutás lehetősége került leggyakrabban említésre az interjúkban. Az autizmussal élők a munkáltatói beszámolók szerint pontos, alapos, feladattudatos munkát végeztek, a monotonia-tűrésük, sorozatfeladatok elvégzésében jók, a szabályok betartásában is megbízhatóak. Minderről az autizmussal élő személyek munkába helyezéséről szóló sikeres példák tanúskodnak.

Az egyes esetek tapasztalatai azt mutatják, hogy egy jól működő munkaerő-piaci integrálás háttérében mindig spontánul kialakul egy védőburok az autizmussal élő személy köré, mely számára a kiszámíthatóságot, biztonságérzetet hordozza.

---

<sup>63</sup> Chikán A., 1997.

A telefonos felmérés eredménye szerint a megváltozott munkaképességű személyeket jelenleg is alkalmazó szervezetek 18,2 százaléka tervez létszámbővítést körükben, tehát meg vannak elégedve a foglalkoztatásukkal.

A Támogatott Foglalkoztatás **szolgáltatói** modell jó, az interjúk tapasztalatai szerint az autizmussal élő személyekre vonatkozó speciális igényekhez néhány részletében hatékonyabb érzékenyítésre, kiegészítésre szorul. A védett foglalkoztatás egy megváltozott munkaképességű munkavállalóra jutó (fajlagos) költsége lényegesen magasabb, mint az integrált foglalkoztatásé. Egy amerikai folyóiratban megjelent kutatás<sup>64</sup> a védett foglalkoztatás és a Támogatott Foglalkoztatás szolgáltatások költséghatékonyságát hasonlítja össze, ennek eredménye szerint minden egyes személy esetében, akinek finanszírozták a védett foglalkoztatását, 2,82 Támogatott Foglalkoztatással segített személy költségeit fedezhették volna.

Az **államnak** érdeke, hogy minél több megváltozott munkaképességű személy dolgozzon. Egy tanulmány szerint a magyar államháztartás 2008-ban 631 milliárd forintot költött az aktív korú személyek rokkantsági nyugdíjának és 94 milliárd forintot az egészségkárosodott személyek szociális járadékainak finanszírozására. A kettő összege a GDP 2,9 százalékának felelt meg. Ha a rokkantság, illetve egészségkárosodás miatt a munkából kieső 700 ezer ember dolgozott volna, és fele olyan mértékben járult volna hozzá a termeléshez, mint a többi 3,7 millió foglalkoztatott, akkor ez a magyar GDP-t közel 10 százalékkal növelte volna meg. Természetesen minden megváltozott munkaképességű személy nem állítható munkába, de a számok mégis jól szemléltetik, hogy mekkora jövedelem-kiesést jelent ezeknek az embereknek a passzív ellátása. Ugyanakkor ez az ellátás csak szerény megélhetési körülményeket biztosít, tehát a megváltozott munkaképességűek támogatási rendszere akkor lehetne társadalmi-gazdasági szempontból is hatékony, ha eredményesen szolgálná a foglalkoztatást, és kisebb hányadot kellene jövedelempótlásra fordítani.<sup>65</sup> Az autizmussal élők alkalmazása akkor éri meg a munkáltatónak is, ha a foglalkoztatásuk kapcsán felmerülő kisebb termelékenységet, magasabb költséget az állami támogatás megfelelően kompenzálja.

A munkaerő-piaci rehabilitációs rendszer adott, a foglalkoztatás keretét jelenleg is biztosítja, azonban már az alap akkreditációs tanúsítványhoz is túlzott adminisztrációs követelményeket állítanak.

## 6.2. Gyengeségek

Az **autizmussal élő személyek** nyílt munkaerő-piacon való foglalkoztatásának mutatói világszerte rendkívül alacsonyak, mind az átlagnépességhez, mind az értelmi sérüléssel élő személyek foglalkoztatásához viszonyítva, a magasan funkcionáló autizmussal élő személyek az általuk betöltött állásokhoz képest túlképzettek és az állások rosszul fizetettek.

Az oktatási rendszerből való kilépés után nincs megteremtve a foglalkoztatásba történő átmenet. Tehát a képzésre szintén kiemelt figyelmet kell fordítani. Autizmus esetén már kisgyermekkorban el kell kezdeni a munkára történő felkészítést, ez jelen pillanatban sokszor nem megoldott. A szülők véleménye szerint a munkaerő-piacra való felkészítés egyrészt az oktatási rendszer fontos feladata, nem megfelelkezve a család szerepéről és felelőségéről sem.

<sup>64</sup> Cimer, R. Research&Practice for Persons with Severe Disabilities, Vol. 22., No. 4. p. 247.

<sup>65</sup> ÁSZ tanulmány 23. oldal.

Szociális-kommunikációs akadályozottságuk, rugalmatlan viselkedésükből eredő problémák gyengítik leginkább a beilleszkedésüket – mivel alig, vagy nagyon nehezen kezdeményeznek beszélgetést, vagy nem megfelelően reagálnak, ami elszigetelődéshez is vezethet. Tehát fontos a kiszámíthatóság, a biztonságos, strukturált környezet, a változások előrejelzése és a kommunikációs akadálymentesítés.

A **szülőknél** megjelenő akadályozó tényező gyakran az önálló közlekedés. Sok fiatal számára nehézséget okoz(na) a munkahelyre való eljutás, és a szülők nem minden esetben tudnák megoldani szállításukat naponta.

Magyarországon a munkaerő-piaci **szolgáltatások** jelenleg nem minden érintett számára érhetőek el a nagy regionális különbségek miatt. A Támogatott Foglalkoztatás szolgáltatói hálózata esetlegesen alakult ki az ország földrajzi, gazdasági és társadalmi különbségeinek megfelelően. A Tiszántúlon egyáltalán nincs, nyugatabbra haladva Miskolcon és Budapesten van egy-egy szervezet, a Dunántúlon viszont öt ilyen szolgáltató is működik, de ennél sokkal több településen lenne rá igény.

Annak ellenére, hogy a szolgáltatók egy része célcsoportjaként megjelöli az autizmussal élő személyeket, a gyakorlatban kevés szervezet nyújt számukra munkaerő-piaci szolgáltatást és a sikeres elhelyezések száma is alacsony.

Az autizmussal élő személyek munkába állítása a többi megváltozott munkaképességű célcsoporthoz viszonyítva időigényesebb és intenzívebb, az utánkövetési szakaszt esetükben hosszabb távra kell tervezni.

Jelenleg nem működik Magyarországon speciális és standardizált foglalkoztatási szolgáltatás autizmussal élők számára, de igen nagy igény lenne rá. Az állami foglalkoztatási rehabilitációs szolgálat munkatársai sincsenek autizmusra képezve, így a munkaügyi központ szolgáltatásai is nehezen elérhetőek számukra. Azonban az is jelentős probléma, hogy az egyes személyekről nem tartható nyilván még a munkaügyi központban sem, hogy autizmussal él, ennek következtében nem tudjuk hogy hány ilyen személynek is lenne igénye ilyen speciális szolgáltatásra.

A megkérdezett szervezetek tapasztalatai alapján a **munkáltatók** jelenleg még nem elég nyitottak autizmussal élő személyek alkalmazására. Annak ellenére, hogy a tapasztalattal rendelkező munkáltatók elegendőnek tartják az információkat az ilyen típusú foglalkoztatással kapcsolatban, annak a munkáltatónak, aki jelenleg nem érintett az valóban nem informált, és nem is kapott ilyen típusú tájékoztatást. Azaz a társadalom – nemcsak a munkahelyi kollégák és munkaadók, hanem a szülők szerint az orvosok, pedagógusok, fogyatékos-ügyi szakemberek is – nem elég tájékozottak e területen, az autizmust a súlyos, értelmileg is sérült esetekkel azonosítják. Uralkodó érzés a félelem: egyrészt a társadalom fél az autizmussal élő személyektől, másrészt a szülők féltik a fiatalokat.

Amikor már egyedül kell dolgoznia, a munkáltató nem tudja kezelni, kontrollálni a felmerülő viselkedésproblémákat. A konfliktusokat sok esetben nem, vagy túl későn jelzik a szervezetek felé, amelyek munkaviszony megszűnéshez is vezetnek. Tehát a munkavégzés alatt továbbra is folyamatos támogatást igényelnek, és ez nem maradhat csupán szülői feladat.

Hazánkban is kevés a szóba jövő nyílt munkaerő-piaci munkahelyek száma, a munkáltatók nem igazán érdekeltek az autizmussal élő személyek alkalmazásában. A hagyományos értelemben vett nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatások száma elenyésző, a munkáltatói telefonos felmérésünk szerint 305 szervezetből egy (0,3 %) esetében fordult elő

autizmussal élő alkalmazott. Az országos foglalkoztatási arányuk valószínűleg ennél is alacsonyabb.

A megváltozott munkaképességűeket foglalkoztató vállalkozások 56,5 százaléka nem áll kapcsolatban semmilyen munkaerő-piaci szolgáltatóval, vagyis nehéz az információk eljuttatása hozzájuk. Az ilyen alkalmazottakat nem foglalkoztató szervezeteknek csak 22,5 százaléka hallott a Támogatott Foglalkoztatási szolgáltatásról, 11,4 százaléka a 4M programról.

Autizmussal élők foglalkoztatásából nehézségeik is származtak a munkáltatóknak, például a segítő kollégák munkaidő kiesése, kisebb hatékonyságukat kompenzálni kell, valamint az autizmus állapotával összefüggő személyes tulajdonságokból eredő hátrányok (például dühkitörések, kommunikációs és kapcsolatépítési nehézségek, feladatmegértés és mérlegelési képesség lassúsága vagy hiánya) elfogadása és tolerálása.

Ahhoz, hogy a munkáltató támogatást vehessen igénybe autizmussal élő alkalmazottja után – az előző bekezdésben említett plusz költségei fedezésére – akkreditációs alaptanúsítványt kell szerezni, amely bonyolult adminisztratív procedúrával jár. Költségvetési szervezet számára ez lehetetlen, vagyis egy állami intézmény hivatalosan nem is alkalmazhat megváltozott munkaképességű személyt, így autizmussal élőt sem.

### 6.3. Lehetőségek

Az **autizmus spektrum zavarral élő** gyermekek számára már az általános és középiskolai felkészítés során el kell kezdődnie a későbbi munkavállaláshoz szükséges alapkészségek kialakításának: a munkaviselkedés, a szociális-kommunikációs készségek, a személyes higiénia olyan fontos területek, melyek a munkavállalás sikerességét nagyban befolyásolják. A felkészítés jellege komplex legyen: egyéni fejlesztéseket kombinálni kell a csoportos fejlesztésekkel.

Az autizmussal élők a speciális érdeklődésüknek megfelelő témában valószínűleg jól teljesítenének. Így érdeklődésük iránya, az, amivel szívesen foglalkoznának, a pályaorientáció szigetei lehetnének. Kérdéssé válik, hogy az autizmussal élők tudnak-e piacképes képzettséget szerezni? A képzettséget megszerzik, de – a tapasztalatok alapján – nem biztos, hogy tudják alkalmazni. Mivel sokszor csak részfeladatok elvégzésére alkalmazzák őket, ezért lehetőséget kellene teremteni a részképzettségek megszerzésére is.

A személyiség sajátos képességstruktúrájának megismeréséhez elengedhetetlen a pontos felmérés. Kifejezetten autizmussal élő serdülők és felnőttek számára munkaképesség felmérő eszköz alkalmazása Magyarországon is indokolt lenne a munkahelykeresés, sőt már a szakma kiválasztása előtt is, ilyen, autizmus szakemberek által ajánlott modell a TTAP.

A munkahely kiválasztásánál az esetlegesen meglévő szakmai ismereteken túl, figyelembe kell venni az állapotukból fakadó problémáikat, például a kommunikáció és a társas kapcsolatok területén, vagy sajátos kognitív stílusukat, a figyelemkoncentrációs nehézségeket, a szenzoros túlérzékenységet (zajok, fények, szagok), stb.

Az autizmussal élő személy nehezen alkalmazkodik, ezért a tárgyi környezetet szükséges (amennyire lehet) hozzájuk igazítani, sok esetleg szívesebben dolgoznak kisebb térben, a többiektől elkülönülve egy kisebb nyugodtabb zugban.

A szülők egyik ellenérdekeltségét, miszerint a munkába kerülő gyermekük után már nem jár az ápolási díj, úgy lehetne ellensúlyozni, hogy TÁMOP-típusú támogatásokat lehetne nyújtani az ápolási díjról visszatérőknek is.

A nyílt piaci foglalkoztatásba az autizmussal élők magasabb számú bevonása érdekében is intézkedésekre van szükség. Ehhez az autizmussal élők és családjaik tájékoztatását már az iskolában el kell kezdeni, de legkésőbb a munkára való felkészítés során ismertetni kellene a szülőkkel a TF szolgáltatás adta lehetőségeket. Az állami nyilvántartási rendszer jellemzőinek módosítása is elengedhetetlen a célcsoport beazonosítása érdekében, hiszen ha a munkaügyi központ tudja, ismeri, hogy ki az autizmussal élő csak akkor tud számára megfelelő szolgáltatást, támogatási modellt biztosítani.

A specializált támogatási rendszer kidolgozásához az ORSZI szakembereit is fel kell készíteni autizmusból és a nyilvántartási rendszeren is változtatni kell, hiszen jelenleg többségében 50–79 százalékos fogyatékosági kategóriába sorolják be az autizmussal élő személyeket, de nincs lehetőség – a rendszer felépítése miatt – annak minősítésére, hogy milyenek a beilleszkedési képességeik.

A **Támogatott Foglalkoztatás** által biztosított munkahelyi segítő feladatai túlmutatnak csupán a munkafeladatok betanításán, ő segíti az adaptációt, beilleszkedést, kezeli a felmerülő konfliktusokat, viselkedésproblémákat, egyfajta szociális „tolmácsként” támogatja az autizmussal élő munkavállaló és kollégái, munkahelyi vezetői közötti kapcsolatot, kommunikációt. Tehát a munkavégzés alatt továbbra is folyamatos támogatást igényelnek, amelyet egy mentorhálózat kiépítésével lehetne megvalósítani. A mentor szerepe: ő a kommunikációs csatorna az autizmussal élő személy és a környezete között, a mentor többféle, az adott személy igényeihez igazodó támogatási modellt szerint dolgozhat, lehet egy állandóan jelen levő segítő munkatárs, vagy egy könnyen elérhető személy (akár a munkaerő-piaci szolgáltató munkatársa), aki szükség esetén segít.

A munkaerő-piaci szolgáltatást nyújtó szervezetek finanszírozását kiszámíthatóbbá kell tenni, ennek egyik lehetséges megoldási módja a hosszabb, például 3–5 éves pályázati ciklusok meghirdetése.

A Támogatott Foglalkoztatás szolgáltatási modell fejlesztésre szorul nemcsak az utánkövetés és mentorhálózat erősítése területén, hanem a regionális szervezetek hálózatának kiépítésében is. Célszerű lenne egy autizmus specifikus munkaerő-piaci szolgáltató-hálózatot létrehozni, amely első lépcsőben régiós vagy megyei központokban működő standardizált szolgáltatást nyújtó szervezetekből állhatna. Később pedig kisebb-nagyobb városokban is kialakíthatná irodáit.

Az autizmussal élő álláskeresők számára – személyes jellemzőinek megismerése és társas kapcsolataik fejlesztése érdekében – klubszerű összejöveteleket, rendszeres találkozókat is szerveznie kellene a regionális szolgáltatóknak.

A speciális szolgáltatás típusú igénylőket a fogyatékosági kategóriánként külön kellene finanszírozni, mivel az autizmussal élő személyek speciálisabb odafigyelést igényelnek, mint más fogyatékkal élő emberek, ezért a szolgáltatóknak is többletfinanszírozásra lenne szüksége. Akár a szolgáltatás egyes elemeinek külön-külön történő finanszírozásával, vagy az autizmussal élők munkába helyezésének nagyobb munkaráfordításának kompenzálásával. Ez a finanszírozási mód segíthet például az utánkövetéssel, mentorhálózat működtetésével kapcsolatos többletmunka megtérítésében.

A szolgáltatókat egy úgynevezett „autizmussal élő indikátor” bevezetésével is lehetne ösztönözni, vagy kötelezővé tenni, hogy éves szinten a sikeres munkába helyezések hány százaléka kell, hogy autizmussal élő klienssel történjen.

A különböző foglalkoztatási modellek közti átjárhatóság, a tranzit foglalkoztatás lehetőségének országos hálózatának kialakítása is segítheti a nyílt munkaerő-piacra történő fokozatos kivezetést. Ez a modell többféle kimeneti opció mellett adja meg az esélyt az autizmussal élő számára legoptimálisabb foglalkoztatási forma megválasztására. Ennek előnye, hogy átmeneti állapotromlás esetén meg van a lehetőség arra, hogy az egyén hosszabb-rövidebb időre visszatérjen a védett foglalkoztatásba. A biztonságos környezet kapcsán az interjúk során egyfajta „szegregált integrációként” felmerült még a nagyobb vállalatokon belüli izolált munkakörök létrehozásának ötlete is.

A **munkáltatók** a rehabilitációs hozzájárulás alóli mentességgel kapcsolatos előnyökkel is motiválhatók. Mivel az egészségkárosodottakkal és a többi fogyatékkal élő személlyel szemben az autizmussal élők hátrányban vannak, és sok esetben nagyobb ráfordítást igényelnek a munkaadó részéről is, ezért javasoljuk, hogy a rehabilitációs hozzájárulás és a foglalkoztatásuk kapcsán felmerülő plusz költségeket specializált támogatási rendszer kidolgozásával, külön-finanszírozással kompenzálják. A munkáltatókat érdekeltté kell tenni, de ehhez az akkreditáció rendszerét egyszerűsíteni kell.

Jelenleg az alapítványok, egyesületek nyitottabbak a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására, a vállalkozások nyitottságát is növelni kellene tájékoztatásokkal, szemléletformálással, informálással. Ebbe be kell vonni a helyi, regionális és országos médiumokat, Munkahelyi Gyakorlat programokat, munkapróba intézményét, hogy a társadalom szereplői és főleg a munkáltatók előítéletei, félelmei megszűnjenek, és nyitottak legyenek a foglalkoztatásra.

Közigazgatási intézmények számára is lehetőséget kell biztosítani a megváltozott munkaképességű személyek, azon belül is az autizmussal élők foglalkoztatására. A közintézmények számára is meg lehetne határozni egy kvótát, – ahogy a vállalkozásoknál is meg van határozva – bizonyos létszám felett kötelezővé kellene tenni az akadályozottsággal élők foglalkoztatását.

#### 6.4. Veszélyek

Az **autizmussal élő emberek** nem csak az átlagnépességtől térnek el jelentősen, hanem egymáshoz képest is nagyon változatosak, mindegyikük más és más, ez pedig megnehezíti a velük való foglalkozást.

Az autizmus spektrum zavarral élő személyek közül is csak a jól funkcionáló állapotúak helyezhetők el a nyílt munkaerő-piacon, de közülük is kevesen rendelkeznek munkatapasztalattal.

A tanulható szakmák skálája is igen szűk, és gyakran nincsen összhangban a fiatalok érdeklődésével, erősségeivel. Az autizmusban érintett fiatalok számára lehetőség nyílik két szakma megtanulására, amit sokan ki is használnak, de – ahogy azt az autizmussal élők interjúi is mutatják – gyakran elsősorban időnyerés céljából.

Csak meghatározott munkakörökben alkalmazhatóak. Rövidített, rugalmas munkaidő lenne az optimális számukra.

A **szülők** sokszor anyagilag is ellenérdekeltek (az ápolási díjtól, segélyektől történő elesés lehetősége miatt). A szülők bevonása, a családdal történő együttműködés kiemelt jelentőséggel bír a munkavállalásra való felkészítés során, amely az autizmussal élők esetében hosszabb és időigényesebb. A támogató családi háttér növeli az elhelyezkedés esélyét. A szülői támogatás hiánya, az irreális szülői elvárások megnehezítik az együttműködést, ezeket a helyzeteket tudni kell kezelni. Azoknál a szülőknél, akik nem tudnak munkavállalóként tekinteni gyermekükre szemléletformálásra van szükség, hogy ne karitatív tevékenység legyen az alkalmazásuk.

A **szolgáltatónál** dolgozó szakembereknek nincs megfelelő autizmus-specifikus képzettségük. Ennek hiányában már a felmérés során olyan lényeges, autizmus-specifikus szempontok maradhatnak ki, melyek az egyéni munkavállalási terv megfelelő minőségű kialakításában és annak végrehajtásának sikerességében meghatározóak lehetnek.

A szervezetek a szolgáltatással kapcsolatos finanszírozási nehézségeket kiemelt problémaként élik meg. A pályázati keretből adódó létbizonytalanság komolyan veszélyezteti a szolgáltatások minőségi működtetését.

A rehabilitációs hozzájárulás nagymértékű emelkedése ugyan növelte a **munkáltatók** részéről a megváltozott munkaképességű alkalmazottak iránti keresletet, ugyanakkor az autizmussal élők foglalkoztatására nem motiválja őket, mivel a kötelezettség a kevesebb problémával rendelkező, jobban terhelhető megváltozott munkaképességű személyek alkalmazásával is kiváltható.

A munkába állítás szempontjából a jelenlegi gazdasági helyzet kedvezőtlen, a gazdasági válság miatt egyre kevesebb munkalehetőség áll rendelkezésre.

A rehabilitáció az autizmussal élő személyek esetében a bevezetést jelenti a munkaerő-piacra, nem visszahelyezést, ahogy az egészségkárosodottnál ez megvalósítható. Így az autizmussal élőkénél sikeres rehabilitációt követően is csak folyamatos állami támogatás révén tartható fenn az integrált foglalkoztatás, tehát a jobb képességű munkavállalók esetében is csak ritkán képesek az ép munkavállalókkal teljesen azonos hatékonyságú munka elvégzésére.

Gondnoksági státusz típusa is megakadályozhatja a nyílt piaci munkavállalást. Hiszen a cselekvőképességükben akadályozott személyek nem írhatnak alá munkaszerződést.



## 7. Hipotézisigazolás: igaz vagy nem igaz, ez itt a kérdés?

Az autizmussal élő személyek nyílt munkaerő-piaci helyzetét vizsgáló kutatásunkat megelőzően a rendelkezésünkre álló kvantitatív és kvalitatív eredmények, valamint a szakirodalmi ismeretek alapján tizenhat hipotézist fogalmaztunk meg a tematikával összhangban. A hipotézisek a kutatás során beigazolódtak, így azok sok esetben olyan problémákat foglalnak össze, melyek megoldása nélkül sokkal nehezebb megvalósítani az autizmussal élők számára nyújtandó szolgáltatások fejlesztését. A hipotézisek igazolódását a következőkben foglaltuk össze.

- a) Az első hipotézisünk teljes egészében beigazolódtott, mely szerint a 18 év feletti autizmussal élőket ma Magyarországon a mérhetőség határán, rendkívül alacsony számban foglalkoztatják a nyílt munkaerő-piacon. A háromszáz vállalkozás telefonos felmérésében mindössze egy olyan szervezettel találkoztunk, ahol alkalmaztak autizmussal élő személyt.
- b) Második hipotézisünk is igaznak bizonyult, mely szerint a 18 év fölötti autizmussal élők és családjaik jelentős része igényli az autizmussal élő személyek valamilyen rendszeres elfoglaltsághoz, és ha lehet jövedelemszerzéssel együtt járó munkához jutását. A szülői-gondozói vélemények viszont megoszlanak a tekintetben, hogy a nyílt munkaerő-piaci vagy a védett, intézményen belüli foglalkoztatás a kívánatosabb. Ez a „zavar” (helyesebben megosztottság) a szülőkkel folytatott fókuszcsoporthoz tartozó beszélgetések során egyértelműen kiderült.
- c) Harmadik: az autizmus súlyossága, mint foglalkoztathatósági alapfeltétel, mind a szolgáltatói, mind a foglalkoztatói interjúkban igazolódtott. A legnagyobb mértékben az állapot súlyossága befolyásolja, hogy milyen esélyei vannak a fiatalnak a munkaerő-piacon, illetve, hogy melyik szegmens (védett–nyílt) számukra a megfelelő. Az állapoton belül is a legfőbb tényező a beszédképesség és a viselkedési képesség.
- d) Negyedik: az, hogy az intézményen belüli („farm típusú”) szolgáltatások a legismertebbek a családok körében, ez a feltételezés is többszörösen igazolódtott.
- e) Ötödik: az autizmussal élő fiatal felnőttek számára egyelőre nincs megfelelő munkára való felkészítés a közoktatásban, a fiataloknak nincsen munkatapasztalatuk. A hipotézist a szolgáltatókkal készült interjúkkal és a szülői fókuszcsoporthoz tartozó beszélgetésekkel lehet verifikálni.
- f) Hatodik: az autizmussal élők és a családjaik elhelyezkedési motivációi között a legfontosabb igény-sorrend: a rendszeresség, az időtöltés, a hasznosság, a specifikus képességekre építő munkavégzés. Természetesen jól igazolható, hogy a szülők a képességeknek megfelelő munkavégzést tartják fontosnak.
- g) Hetedik: a nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatók jellemzően nem ismerik az autizmust, és nincs tapasztalatuk autizmussal élők foglalkoztatásában. Hogy mennyire igaz, ahhoz lásd a telefonos felmérés eredményeit, helyesebben „ijesztő eredménytelenségét”. (Honnan is ismernék, ha nem foglalkoztatnak senkit ebből a célcsoportból...)
- h) Nyolcadik: a nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatók nem ismerik az autizmussal élő személyek számára megfelelően adaptált munkahelyi környezet követelményeit, ezért sem is tudnak ilyeneket kialakítani. Beigazolódtott.

- i) Kilencedik: az „átlagos vállalkozásvezetőkhez” képest többen tájékozottak az autizmussal élők foglalkoztatásával kapcsolatosan azon szervezetek közül, melyeket a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására regisztráltak az ÁFSZ-nél. Ez nem is lehet másként.
- j) Tizedik: a 18 év feletti autizmussal élők sikeres foglalkoztatása (azaz munkában való megtartása, értéktermelő foglalkoztatása) csak és kizárólag munkaerő-piaci segítő, támogató szolgáltatásokkal érhető el. Igaz, ez a kulcsa az elhelyezésnek, de a szülőkkel-gondozókkal való együttműködés nélkül ez sem működhet hatékonyan, nem lehet tartós.
- k) Tizenegyedik: a magyarországi munkaerő-piaci szolgáltatóknak kevés autizmus-specifikus tapasztalatuk van, ezekben az intézményekben sem ismerik a célcsoportot, így nincs is kidolgozott módszertanuk, nem ismerik a specifikus segítségnyújtási módokat. Ezt a feltételezést sem tudjuk megcáfolni, hiszen nincs koordináció a TF szervezetek között, nincs gazdája az autizmus specializációt igénylő szolgáltatásoknak.
- l) Tizenkettedik: az autizmussal élők leginkább, de még családjaikban sem ismerik jól a munkaerő-piaci szolgáltatásokat, ezért kevesen fordulnak a szolgáltatókhoz. Ez is igazolódott a kutatássorozatban, ám itt megjegyeznénk, hogy a szolgáltatóknak kellene a célcsoporttagokat hatékonyabban felderíteni, hiszen segítségükre jöttek létre.
- m) Tizenharmadik: a nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatók jellemzően nem ismerik a munkaerő-piaci szolgáltatásokat, ez is kiolvasható a telefonos kutatás eredményeiből.
- n) Tizennegyedik: ha tényleg cél az autizmussal élők nagyobb foglalkoztatási aránya, akkor valóban szükség van a komplex felkészítésre, a támogató munkaerő-piaci szolgáltatások területi és társadalmi elterjesztésére, a TF szolgáltatások egyfajta társadalmasítására
- o) Tizenötödik: ha a válságokkal sújtott gazdaság egyetlen munkavállalónak sem kedvez, akkor főként nem kedvezhet az autizmussal – bármilyen más hátrányt jelentő fogyatékkal – élő személyek foglalkoztatásának. Soha rosszabbkor, ám ha úgy tetszik soha jobbkor nem lehetett volna elvégezni a munkaerő-piaccal kapcsolatos kutatást, hiszen az Európában és a Világban végbemenő gazdasági krízis a végletekig kiélezte a (kis) és közepes vállalkozások fennmaradásának lehetőségeit. Most rögzíthetjük az abszolút „nulla pontot”, ennél csak jobb lehet, ennek persze feltétele a gazdasági stabilizáció, a növekedés.
- p) Tizenhatodik: a társadalmi előítéletek erőssége a szolgáltatói interjúkból derült ki leginkább, amikor a munkáltatók hozzáállásáról volt szó, hiszen a vállalkozók előítéletességüket sohasem vallanák be.

\*\*\*

## Felhasznált irodalom

### Könyvek, folyóiratok

- Állami Számvevőszék Kutató Intézete (2009): A megváltozott munkaképességű személyek támogatási rendszere társadalmi-gazdasági hatékonyságának vizsgálata.
- Balázs A. (1997.): Az autizmus korszerű szemlélete. Kapocs, Budapest.
- Barnard, J. et al. (2001.): Ignored or Ineligible? The Reality for Adults With Autism Spectrum Disorders. London, NAS.
- Boeltzik, H., Pilling, D., Timmons, J., Johnson, R. (2009.): US and UK Routes to Employment: Strategies to Improve Integrated Service Delivery to People with Disabilities. IBM Center for The Business of Government.
- Chikán Attila (1997): Vállalatgazdaságtan. Aula Kiadó, Budapest.
- Cimer R. Research&Practice for Persons with Severe Disabilities, Vol. 22., No. 4. p. 247.
- Dew, D. W., & Alan, G. M. eds. (2007.). Rehabilitation of individuals with autism spectrum disorders (Institute on Rehabilitation Issues Monograph No. 32.). Washington, DC: The George Washington University, Center for Rehabilitation Counseling Research and Education.
- Hagerdon, R. (2000.): Tools for Practice in Occupational Therapy: A Structured Approach to Core Skills and Processes. Churchill, Livingstone.
- Hagner, D., Cooney, B. (2002.): „I Do That for Everybody”: Supervising Employees With Autism. Focus on Autism and Other Developmental Disabilities. Vol. 20. No. 2., p. 91–97.
- Hawkins, G. (2004.): How to Find Work That Works for people with Asperger Syndrome. Jessica Kingsley Publishers. London, New York.
- Hawkins, G. (2005.): Getting to Work: Helping the Adolescents with Asperger Syndrome Transition to Employment. In: ed. Stoddart, K.: Children, Youths and Adults with Asperger Syndrome. Jessica Kingsley Publishers, p. 98–138.
- Holmes, A. S., Holmes, D. L. (1985.): The Eden Programs Speech & Language Assessment. Princeton, N. J.: The Eden Press.
- Holmes, D. L., Cohen, M., Dorfman, K. eds. (1991.). Eden Services Curriculum Series: Vocational Education. Princeton, N. J.: The Eden Press.
- Holmes, D. L., Bombal, C., Cohen, M., Gerhardt P. eds. (1994.). Eden Services Curriculum: Employment Curriculum. Princeton, N. J.: The Eden Press.
- Holmes, D. (1997.): Autism Through the Lifespan: The Eden Modell. Woodbine House.
- Howlin P. (2000): Outcome in adult life for more able individuals with autism or Asperger syndrome. Autism; 4; 63–83.
- Howlin, P. (2001.): Felkészülés a felnőttkorra. Budapest, Kapocs Könyvkiadó.
- Howlin P. – Goode S. – Hutton J. – Rutter M. (2004): Adult outcome for children with autism. Journal of Child Psychology and Psychiatry; 45:2; 212–229.
- Howlin, P., Alcock, J., Burkin, C. (2005.): An 8 year follow-up of a specialist supported employment service for high-ability adults with autism or Asperger-syndrome. Autism, 9. p. 533–549.
- Järbrink, Knapp (2001.): The Economic Impact of Autism in Britain, Autism 5. (1.) p. 7–22.

- Jenaro, C., Mank, D., Bottomley, J., Doose, S., Tuckerman, P. (2002.): Supported employment in the international context: An analysis of process and outcomes. *Journal of Vocational Rehabilitation*. Vol. 17. p. 5–21.
- Johnston–Tyler J. (2007.): Supporting High– Functioning Autistic Spectrum Individuals in the Workplace. EvoLibri Consulting, Winter.
- Keel, J. H., Mesibov, G., Woods, A. (1997.): TEACCH–Supported Employment Programme. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, Vol. 27. No. 1., p. 3–9.
- Kiss Márta (2009a): Az autizmussal élők és családjaik társadalmi helyzetét felmérő empirikus adatfelvétel. Kutatási Zárójelentés. In: *Autizmus – Tény – Képek. Autisták Országos Szövetsége – Jelenkutató Alapítvány*. Budapest
- Kiernan, W. (2000.): Where are we now: Perspectives of Employment of Persons with Mental Retardation. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*. Vol. 15. No. 2. Summer, p. 90–96.
- Knapp et al. (2009.): Economic Costs of Autism in the UK. *Autism*, 13. 3., p. 31.
- Lawer L. et al. (2009.): Use of Vocational Rehabilitation Services Among Adults with Autism. *Journal of Autism and Other Developmental Disorder*, 39.. p. 487–494.
- Lehnerné Vadász Judit (2006): Új kérdések a munkavédelemben. Fogyatékos emberek a munka világában. In: *Munkavédelem és biztonságtechnika 2. szám*.
- Levy, S. M. (1983.): School doesn't Last Forever; Than What? Some Vocational Alternatives. In Schopler–Mesibov ed. *Autism in Adolescents and Adults*: New York, Plenum Press, p. 134–148.
- Malgady, B., Barcher, R., Davis J. (1989.): *Vocational Adaptation Rating Scales*. Los Angeles: Western Psychological Services.
- Matthews, A. (1996.): Employment training and the development of a support model within employment for adults who experience Asperger-syndrome and autism: the Gloucestershire Group Homes Model. In: Morgan, H.: *Adults with Autism*. Cambridge University Press.
- Mesibov, G., Shea, V., Schopler, E. (2006.): *The TEACCH Approach to Autism and Autism Spectrum Disorders*. Springer.
- Mesibov G. B. – Shea V. – Schopler E. (2008): *Az autizmus spektrumzavarok TEACCH szemléletű megközelítése*. Kapocs. Budapest.
- Morgan, H. (1996.): *Adults with Autism*. Cambridge University Press.
- Müller, E., Schuler, A., Burton, B., Yates, G. (2003.): Meeting the vocational support needs of individuals with Asperger-syndrome and other autism spectrum disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 18., p. 163–175.
- National Autistic Society (2005.): *The Undiscovered Workforce: Employing People with Asperger-syndrome: A Practical Guide*. London.
- National Autistic Society (2008.): *Think differently, Act Positively–Public Perceptions of Autism*. London.
- National Audit Office (2009.): *Supporting people with autism through adulthood*. London.
- Reid, B. (2007.): *Moving on up? Negotiating the transition to adulthood*. NAS, London.
- Renty J. – Roeyers H. (2006): Quality of life in high-functioning adults with autism spectrum disorder. The predictive value of disability and support characteristics. *Autism*; 10; 511–524.

- Schaller, J., Yang, N. (2005.): Competitive Employment for People with Autism. Rehabilitation Counseling Bulletin. Vol. 49. No. 1. Fall, p. 4–16.
- Smith, M. D., Belcher, R. G., Juhrs, P. (1995.): A Guide to Successful Employment for Individuals with Autism. Paul Brookes Publishing Co. Baltimore, London, Toronto, Sydney.
- Sullivan R. C. (2007): Position Paper on the National Crisis in Adult Services for Individuals with Autism. Autism Society of America. (www.autism-society.org)
- Támogatott Foglalkoztatás Szolgáltatás Módszertani Kézikönyv (2007) Budapest, Salva Vita Alapítvány-Fekete Sas Kiadó.
- Unger, D., Parent, W., Gibson, K., Kane-Johnston, K., Kregel, J. (1998.): An analysis of the activities of employment specialists in a natural support approach. Focus on Autism and Other Developmental Disabilities. Vol 13. 1. Spring.
- Van Burdondien, M. E., Woods, A. (1992.): Vocational Possibilities for High-Functioning Adults with Autism. In: Schopler–Mesibov ed. High-Functioning Individuals with Autism: New York, Plenum Press, p. 227–235.
- Villamisar, D. G., Wehman P., Navarro M. D. (2002.): Changes in the quality of autistic people's life that work in supported and sheltered employment. A 5-year follow-up study. Journal of Vocational Rehabilitation 17., p. 309–312.
- Wall, K. (2007.): Education and Care for Adolescents and Adults with Autism. SAGE Publications, London.
- Wehman, P., Revell, W. G. (1996.): Supported employment from 1986 to 1993: A national program that works. Focus on Autism and Other Developmental Disabilities, Winter, Vol. 11, Issue 4.
- Wehman, P., Gibson, K., Brooke V., Unger, D. (1998.): Transition from School to Competitive Employment. Focus on Autism and Other Developmental Disabilities. Vol. 13. No. 3. Fall, p. 130–143.
- Weitzner, L., Holmes, D. (1990.): The Eden Programs' Functional Communication Questionnaire. Princeton, N. J.: The Eden Press.
- West, M., Kregel, D. (1997.): Everybody's doing it: A national study of the use of natural supports in supported employment. Focus on Autism & Other Developmental Disabilities. Vol. 12. 3.

### **Törvények, jogszabályok rendeletek**

– *USA:*

Developmental Disabilities Act of 1984;  
Rehabilitation Act Amendments of 1986;  
American Disabilities of Act, 1990;  
Individuals with Disabilities Education Act Amendments of 1991;  
Rehabilitation Act Amendments of 1992.

– *Nagy Britannia:*

1993 Education Act. Department of Education. London

1994 Code of Practice on the Identification and Assessment of Special Educational Needs. London.

New Deal for Disabled People [http://www.direct.gov.uk/en/DisabledPeople/Employmentsupport/WorkSchemesAndProgrammes/DG\\_4001963](http://www.direct.gov.uk/en/DisabledPeople/Employmentsupport/WorkSchemesAndProgrammes/DG_4001963)

Pathways to Work (2003.): [http://www.jobcentreplus.gov.uk/jcp/Customers/outofworkhelplookingforwork/Getting\\_job\\_ready/Programmes\\_to\\_get\\_you\\_ready/Dev\\_014884.xml.html](http://www.jobcentreplus.gov.uk/jcp/Customers/outofworkhelplookingforwork/Getting_job_ready/Programmes_to_get_you_ready/Dev_014884.xml.html)

Valuing People: A New Strategy for Learning Disability in the 21st Century. Department of Health, 2001

Better Services for People with Autistic Spectrum Disorders. Department of Health. 2006.

– *Ausztrália:*

National Mental Health and Disability Employment Strategy, 2008  
[http://www.workplace.gov.au/NR/rdonlyres/8D53B193-299B-4FBC-AFBA-FC33FDB614CE/0/08358MentalHealthandDisabilityEmploymentStrategyPaper\\_web.pdf](http://www.workplace.gov.au/NR/rdonlyres/8D53B193-299B-4FBC-AFBA-FC33FDB614CE/0/08358MentalHealthandDisabilityEmploymentStrategyPaper_web.pdf)

### **Egyéb Internet források**

Australian Government. Employability Skills Profiler: [www.workplace.gov.au.209.85.229.132/search?q=cache:TkgRVzPFvk0J:www.workplace.gov.au/workplace/Organisation/ServiceProvider/ESP/+Employability+Skills+Profiler+\(ESP.\)&cd=1&hl=hu&ct=cInk&gl=hu&client=firefox-a](http://www.workplace.gov.au/209.85.229.132/search?q=cache:TkgRVzPFvk0J:www.workplace.gov.au/workplace/Organisation/ServiceProvider/ESP/+Employability+Skills+Profiler+(ESP.)&cd=1&hl=hu&ct=cInk&gl=hu&client=firefox-a)

Youth Pathways ([www.dest.gov.au](http://www.dest.gov.au))

Youth Employment Scheme: [www.dest.gov.au/sectors/career\\_development/programmes\\_funding/programme\\_categories/key\\_priorities/up](http://www.dest.gov.au/sectors/career_development/programmes_funding/programme_categories/key_priorities/up)

Alpha Employment Service ([www.alpha-employment.org.au](http://www.alpha-employment.org.au))

Ausztrál kormány hivatalos foglalkoztatási honlapja ([www.jobaccess.gov.au](http://www.jobaccess.gov.au))

Ausztrália Employment Framework Toolkit for People with a Disability  
[http://www.dhcs.act.gov.au/employment\\_framework/contacts](http://www.dhcs.act.gov.au/employment_framework/contacts)

Györgyi Zoltán – Mártonfi György: Hátrányos helyzetű rétegek visszavezetése a munkaerő-piacra (<http://www.sulinet.hu/tart/ncikk/fb/0/10228/munkaeropiac.html>)

KSH gyorstájékoztató: A regisztrált gazdasági szervezetek száma, 2009. I. félév. (<http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xftp/gyor/gaz/gaz20906.pdf>; letöltés időpontja: 2010.02.24.)

What is Supported Employment? United States Department of Labour.  
<http://www.dol.gov/odep/archives/fact/supportd.htm>

Mission Possible: Employment Services for People with Aspergers Syndrome Toronto Toronto, Kanada. (<http://www.kandi.org/aspergers/Detailed/156.html>)

Boeltzik, H., Pilling, D., Timmons, J., Johnson, R. (2009.): US and UK Routes to Employment: Strategies to Improve Integrated Service Delivery to People with Disabilities. IBM Center for The Business of Government. ([www.businessofgovernment.org](http://www.businessofgovernment.org))

Sullivan, R. C. (2007.): Position Paper on the National Crisis in Adult Services for Individuals with Autism. Autism Society of America. ([www.autism-society.org](http://www.autism-society.org))

**Személyes kommunikáció**

Eden Institute. Princeton, New–Jersey, USA. 1996. május.

1, Logan Drive  
Princeton, NJ 08540

Aarhus, Dánia, 2004. február.

Specialisterne ApS  
Store Torv 6, 4 sal  
8000 Aarhus C  
86 12 56 60

Az európai együttműködés sikeres színtere: a foglalkozási rehabilitáció. Jó gyakorlatok az EU régi és új tagállamaiban. Nemzetközi szakmai rehabilitációs konferencia, Budapest, 2006. január 30–31.

NAS, Prospects London. 2006. március.

Studio 8, The Ivories  
6–8, Nothampton Street  
London N1 2HY

**Egyéb felhasznált irodalom**

- Farkas Edit (2009): Autizmussal élő személyek támogatott foglalkoztatása a nyílt munkaerő-piacon. Nemzetközi szakirodalmi áttekintés. Kézirat.
- Foley, S., Butterworth, J., Heller, A. (2000.): Vocational Rehabilitation Interagency Activity Improving Supported Employment for People with Severe Disabilities. Focus on Autism and Other Developmental Disabilities. Vol. 15. No 1., p. 37–42.
- Gere Ilona (2006): Foglalkoztatási stratégia a tartósan akadályozott emberek integrációja érdekében. Kézirat. Szociális Szakmai Szövetség.
- Hillier, A. et al. (2007.): Outcomes of a Social and Vocational Skills Support Group for Adolescents and Young Adults on the Autistic Spectrum. Focus on Autism and Other Developmental Disabilities. Vol. 22. No. 2., p. 107–115.
- Hurlbutt, K., Chalmer, L. (2004.): Employment Adults with Asperger Syndrome. Focus on Autism and Other Developmental Disabilities. Vol. 19. No. 4., p. 215–220.
- Kiss Márta (2009b): A felnőtt lét peremén. Az autizmussal élő felnőttek helyzete és problémái szülői szemmel. Kézirat.
- Lattimore, P., Parsons, M., Reid, D. (2002.): A Prework Assessment of Task Preferences Among Adults with Autism Beginning a Supported Job. Journal of Applied Behavioral Analysis. 35. No. 1., p. 85–88.
- Lattimore, P., Parsons, M. (2006.): Enhancing Job- Site training of Supported Workers with Autism. Journal of Applied Behavioral Analysis. 39. No. 1., p. 91–102.
- McHugh, S., Storey, M., Reid, D. (2002.): Training Job Coaches to use natural support strategies. Journal of Vocational rehabilitation. Vol. 17., p. 155–163.
- Rogan, P., Bawls, B., Howard, M., (2000.): Workplace Support in Practice. Focus on Autism and Other Developmental Disabilities. Vol. 15. No. 1., p. 2–11.
- Romoser, M. (2000.): Malemployment in Autism. Focus on Autism and Other Developmental Disabilities. Vol. 15. No. 4., p. 246–247.
- Rusch, F., Hughes, C. (1989.): Overview of Supported Employment. Journal of Applied Behavioral Analysis. 22. No. 4., p. 351–363.
- Storey, K., Hower, R. (1991.): Social Interactions in Three Supported Employment Options. Journal of Applied Behavioral Analysis. 24. No. 2., p. 349–360.
- Wacher, D., et al. (1989.): Supported employment as an international package. Journal of Applied Behavioral Analysis. 22 No. 4., p. 429–439.



## Mellékletek

### 12. táblázat

#### A munkáltatók telefonos felméréséhez alkalmazott kvótatábla az 1. sz. almintához

Tevékenységszoportok	9 és kevesebb fő	10–49 fő	50 fő és felette	Összesen
Élelmiszer, ital, dohány	1	2	3	6
Ruházat és bőripar	1	1	2	4
Textilipar	1	1	1	3
Fa-, bútóripar	1	1	1	3
Nyomda, könyv-, lapkiadó	1	1	1	3
Kohászat, fémfeldolgozás	1	3	2	6
Műszer-, iroda- számítógépgyártás	1	1	2	4
Gép- és járműgyártás	1	1	2	4
Építőipar	10	5	2	17
Vegyipar, gyógyszeripar, építőanyag	1	2	2	5
Mező-, erdőgazdaság	3	2	2	7
Kereskedelem, vendéglátás	25	13	3	41
Szállítás, raktározás	5	3	3	11
Villamos-energia, hulladék	0	1	1	2
Pénzügy, biztosítás	4	1	1	6
Ingatlanügyek	6	2	1	9
Oktatás	3	1	6	10
Egészségügy, szociális ellátás	3	1	4	8
Szórakoztatás, kultúra, sport	8	1	1	10
Közigazgatás, érdekvédelem	4	3	7	14
Gazdasági szolgáltatás, K+F	20	4	3	27
<b>Összesen</b>	<b>100</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>200</b>

## 13. táblázat

## A munkáltatók telefonos felméréséhez alkalmazott kvótatábla a 2. sz. almintához

Ssz.	Megye neve, főváros	Kvóta
1.	Bács-Kiskun megye	3
2.	Baranya megye	14
3.	Békés megye	7
4.	Borsod-Abaúj-Zemplén megye	11
5.	Budapest Főváros	9
6.	Csongrád megye	2
7.	Fejér megye	3
8.	Győr-Moson-Sopron megye	1
9.	Hajdú-Bihar megye	4
10.	Heves megye	3
11.	Jász-Nagykun-Szolnok megye	14
12.	Komárom-Esztergom megye	1
13.	Nógrád megye	1
14.	Pest megye	3
15.	Somogy megye	5
16.	Szabolcs-Szatmár-Bereg megye	4
17.	Tolna megye	9
18.	Vas megye	2
19.	Veszprém megye	2
20.	Zala megye	2
<b>Összesen:</b>		<b>100</b>