



Az érték bennünk van!

Előnyök és lehetőségek a megváltozott munkaképességű személyek alkalmazásában



A kiadvány megjelenését az Új Széchenyi Terv és az Európai Unió támogatja a TÁMOP-5.3.8-11/A1-2012-0001 (kiemelt projekt) Rehabilitáció – Érték – Változás (RÉV): Megváltozott munkaképességű személyek munkaerő-piaci helyzetének elősegítése érdekében történő rendszerszintű képzési és szolgáltatás-fejlesztési modellprogram keretében.

A kiadványt a RÉV projektet megvalósító konzorcium szakemberei állították össze.

Kiadó: FSZK Nonprofit Kft.
Felelős kiadó: Farkas Edit, ügyvezető
Székhely: 1074 Budapest, Damjanich utca 4.
Web: www.fszk.hu
Kiadvány terv: Craetive Bt. és Strategic Scope Kft.
Nyomda: MAFILM Company Kft.

© Fogycatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft., 2014

A kiadvány ingyenes, kereskedelmi forgalomba nem hozható. A felhasználás jövedelemszerzés vagy jövedelemfokozás célját nem szolgálhatja! Minden jog fenntartva!

ELŐSZÓ

Kiadványunkat azért hoztunk létre, hogy bemutassunk egy kevésbé ismert, viszont annál több előnnyel járó területet a HR menedzsment terén: a megváltozott munkaképességű dolgozók alkalmazását.

A következő oldalakon olyan gondolatokat és ismereteket kívánunk közvetíteni, amelyek új megvilágításba helyezik ezt a társadalmunkban és az üzleti életben is egyaránt fontos területet.

A megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásával kapcsolatban számos – a közvetlen tapasztalatok hiányából fakadó – negatív vélekedés, téves információ, előítéletes elképzelés él. Hasonló előítéletes elképzelések uralkodnak a körültekintő, esélyegyenlőséget is biztosító vállalati humánpolitikáról. Mára azonban nyilvánvalóvá vált, hogy a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása nem szociális érzékenység vagy jótékonyág kérdése. A sikeres, korszerű szemléletű humánpolitikában a legfontosabb kérdés az, hogy a megfelelő adottságokkal rendelkező embert válasszunk a megfelelő munkahelyre. A körültekintő, esélyegyenlőséget biztosító vállalati humánpolitika ebben az

értelemben az üzleti versenyképességet szolgáló eszköz.

Kiadványunkban információkat nyújtunk arról, hogy mit is értünk a megváltozott munkaképesség fogalmán, hasznos tippeket és gyakorlati tanácsokat adunk a célcsoport alkalmazásával kapcsolatban. Megtudhatja azt is, hogy milyen szakmai, pályázati és pénzügyi előnyökkel járhat cége számára a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása. Bemutatjuk, hogy milyen üzleti sikereket biztosíthat a sokszínű humánpolitika, a társadalomtudatos munkaerő-kiválasztás és korszerű CSR szemlélet.

A társadalomtudatos munkaerő-kiválasztás számos kihívással járhat, azonban több szakmai szervezet biztosít segítséget tanácsadással, szolgáltatásokkal. Reméljük, hogy a következő oldalakon olyan gondolatokat és ismereteket közvetítünk, amelyek új megvilágításba helyezik a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának lehetőségét.

Szeretnénk felhívni a figyelmet arra, hogy foglalkoztatásuk nem csak az egyén számára jár haszonnal, hanem a munkáltató és végső soron az egész gazdaságunk érdekeit szolgálja.

A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉG DEFINÍCIÓJA

A megváltozott munkaképességű és a fogyatékos emberek csoportja heterogén, sokféle. A csoportokon belül eltérő adottságú, fizikai és szellemi képességű embereket találunk, akik alkalmasak lehetnek a legkülönbébb feladatok, munkafolyamatok, szakmák elsajátítására és gyakorlására.

Megváltozott munkaképességűnek a jelenleg hatályban levő 1991. évi IV. törvény szerint azokat a személyeket

tekintjük, akiknek **testi vagy értelmi fogyatékosága, illetve egészségkárosodása akadályt vagy nehézségeket jelent a munkavégzésben és az elhelyezkedésben.**

Amint látjuk, ez egy rendkívül tág fogalom. Azok a kiírások, jogszabályok, amelyek a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához igénybe vehető támogatásokat szabályozzák, felsorolásokkal határozzák meg a fogalmat.

Amennyiben többet szeretne megtudni ebben a témában, javasoljuk, hogy tájékozódjon a <http://e-oktatas.barc.zi.hu/extra/tudasbazis/szoveg.html> oldalon.

Járt már Önnél olyan munkakereső, akivel kapcsolatban felmerült a

megváltozott munkaképesség, fogyatékoság, egészségkárosodás fogalma?

Előfordult már, hogy nem volt biztos benne, hogy ezek a foglalkoztatás tekintetében mit is jelentenek?

A részletes definíciókat lásd a 1991. évi IV. törvény 58. § (5) bekezdés m) pontjában, valamint A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 1983 júniusában, Genfben kiadott 159. számú Háromoldalú Egyezményében.



AZ ÉRTÉK BENNÜNK VAN!

KÉRDÉSEK ÉS VÁLASZOK

Az Ön cége alkalmaz megváltozott munkaképességű személyeket?
Még nem? Egészen biztos ebben?

A munkahelyek többségében dolgoznak megváltozott munkaképességű emberek, csak ez gyakran ki sem derül.

Hogy miért?

Mert ha a munkavállaló a neki megfelelő munkakörben dolgozik, akkor 100%-os teljesítményt nyújt, és nem kerül szóba az egészségkárosodás.

1. A megváltozott munkaképességű személyek képesek egyáltalán dolgozni?

A legtöbb megváltozott munkaképességű személy kiválóan helytáll munelyén. Beilleszkedik a munkaközösségbe, teljesíti a követelményeket, megfelelő minőségben dolgozik és teljesítménye sem marad el kollégáitól. Munkatársai olykor nem is tudják, hogy egészségügyi problémája van. A kulcs a „megfelelő ember a neki megfelelő munkakörben” elv.

2. Milyen munkakörben lehetne őket foglalkoztatni?

Szinte minden munkakör betölthető megváltozott munkaképességű személlyel. Ehhez azonban körültekintően kell a eljárni a kiválasztáskor. Számos szervezet nyújt ingyenes tanácsadást, hogy az Ön cége megtalálja a megfelelő munkakört megváltozott munkaképességű dolgozói számára.



3. Foglalkoztatásuk csak részmunkaidőben történhet?

Sok megváltozott munkaképességű alkalmazott akár teljes munkaidőben is tud dolgozni. Jogszabály pedig nem tiltja a teljes munkaidős foglalkoztatást. Bizonyos munkavállalók esetében azonban javasolt lehet a 8 órásnál rövidebb munkavégzés. Továbbá vannak olyan pénzbeli ellátások, amelyek mellett csak részmunkaidőben lehet dolgozni.

4. Sok változtatásra van szükség ahhoz, hogy megváltozott munkaképességű személyt alkalmazzunk?

Ha az Ön cége figyelembe veszi az „ésszerű alkalmazkodás” elvét, a változtatások minimálisra csökkenthetők. A munkahelyi adaptáció

nagyon sokféle lehet: a munkaidő rugalmas alakításától az ingyenesen beszerezhető vagy kialakítható segédeszközök alkalmazásán keresztül a fizikai és infokommunikációs akadálymentesítésig. Fontos, hogy alkalmazza az „ésszerű alkalmazkodás” elvét: csak annyi változtatást hozzon, amennyire szükség van. Ezt legkönnyebben úgy valósíthatja meg, ha a leendő munkatársával együtt alakítja ki a munkakörnyezetét.

Ha további kérdései merülnek fel megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásával kapcsolatban, keresse az alternatív munkaerő-piaci szolgáltató szervezeteket. Általános információkat nyújtanak foglalkoztatási kérdésekben, továbbá segítenek a munkahelyek felmérésében, a toborzásban, előszűrésben, kiválasztásban és a munkaerő-közvetítésben. Országos hálózatukról további információt a <http://revprojekt.hu/hu/halozati-tagsag/5> elérhetőségen talál.

PÉNZÜGYI ELŐNYÖK

A termelés növekedésén és a társadalmi szerepvállaláson túl milyen előnyöm származik abból, ha megváltozott munkaképességű személyt foglalkoztatok?

Ismerje meg azokat a legfontosabb kedvezményeket, juttatásokat, amelyek a megváltozott munkaképességű személyek alkalmazásával járhatnak!

1. Rehabilitációs kártya = Adókedvezmény

A munkaadó érvényes rehabilitációs kártyával rendelkező megváltozott munkaképességű személy foglalkoztatása esetén nem fizet szociális hozzájárulási adót (27%). A kedvezmény maximum a minimálbér kétszereséig érvényesíthető.

Részletek a www.munka.hu és a www.nav.gov.hu, nrszh.kormany.hu oldalakon.



2. Rehabilitációs hozzájárulás alóli mentesség

Megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásával ki lehet váltani a 964 500 Ft/év/alkalmazott összegű rehabilitációs hozzájárulást.

A munkaadót ez a költség akkor terheli, ha az általa foglalkoztatottak létszáma a 25 főt meghaladja, és a megváltozott munkaképességű dolgozók átlagos létszáma nem éri el az 5 százalékot (kötelező foglalkoztatási szint).

Részletek a www.munka.hu és a www.nav.gov.hu, nrszh.kormany.hu oldalakon.



3. Pályázati előny: TÁMOP 1.1.1

A „Megváltozott munkaképességű emberek rehabilitációjának és foglalkoztatásának segítése” elnevezésű kiemelt programban résztvevő, legalább napi 4 órában foglalkoztatott munkavállaló után igényelhető támogatás. A munkáltató munkavállalónként havi maximum 200 ezer forintig részesülhet bérköltség támogatásban. A támogatás pontos mértéke függ a heti munkaidőtől, valamint a munkáltatót terhelő bér- és járulékköltségtől.

A támogatás pontos feltételeiről, mértékéről, valamint az igénylés módjáról a Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatalnál, a program megyei koordinátoraitól, illetve a <http://nrszh.kormany.hu/a-projekt-tamogatasai-es-szolgaltatasai-partnerek-reszere> oldalon tájékozódhatnak.

4. Adózás előtti eredményből leírható munkabér

Amennyiben cége legalább 50 százalékban megváltozott munkaképességű munkavállalókat alkalmaz, a megváltozott munkaképességű munkavállalónak kifizetett munkabér havi összege, de legfeljebb az adóév első napján érvényes minimálbér csökkentheti az adózás előtti eredményét, feltéve, hogy az adózó által foglalkoztatottak átlagos állományi létszáma az adóévben nem haladja meg a 20 főt.

Részletek a www.nav.gov.hu oldalon.

5. Akkreditációhoz kötött központi költségvetési támogatás

Bármelyik munkáltató kérheti akkreditációját, amennyiben (többek között) a megváltozott munkaképességű munkavállalók havi statisztikai állományi létszáma a 30 főt, vagy arányuk az összes munkavállalóhoz viszonyítva a 25%-ot meghaladja.

A támogatás mértéke 75-100%.

Egyidejűleg igénybe vehető a rehabilitációs kártya által nyújtott kedvezmény is.

Részletek a nrszh.kormany.hu oldalon.



6. A kormányhivatalok munkaügyi központjaitól igényelhető támogatások

A kormányhivatalok munkaügyi központjai által, a Nemzeti Foglalkoztatási Alapból nyújtott támogatásainak célcsoportja a regisztrált álláskeresők (a megváltozott munkaképességű személyek ellátásában részesülők nem vehetőek álláskeresőként nyilvántartásba), ezért ezek a támogatások csak olyan megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása esetében lehet relevánsak, akiknek nincs ellátásuk, vagy ellátásuk olyan típusú, hogy amellet álláskeresőként nyilvántartásba vehető a járási hivatalok járási munkaügyi kirendeltségein.

Támogatásként megállapítható a munkabér és a ténylegesen átutalásra kerülő szociális hozzájárulási adó legfeljebb 60%-ának megfelelő összeg, legfeljebb egy év időtartamra, a legalább 24 hónapja nyilvántartott álláskereső esetén legfeljebb kétévi időtartamra.

Részletesebb felvilágosításért kérjük, forduljon a munkaügyi kirendeltségek munkatársaihoz!

7. Előny EU pályázatoknál

Kedvezőbb elbírálás Európai Uniós pályázatokon történő részvétel esetében.

Fontos!

Ahogy az kiadványunk elején is hangsúlyoztuk, a különböző támogatások, kedvezmények tekintetében más és más igazolások, illetve jellemzők alapján tekinthetünk valakit megváltozott munkaképességű személynek. Rendszerint az adott támogatást szabályozó jogszabály taxatív felsorolást tartalmaz erre vonatkozóan. Annak érdekében, hogy a jogszabályok közötti eligazodást megkönnyítsük, javasoljuk, hogy tájékozódjanak a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat honlapján:

http://nfsz.munka.hu/engine.aspx?page=full_afsz_hasznos_megvaltt_munkavall



AZ ÉRTÉK BENNÜNK VAN!

A SOKSZÍNŰSÉG ELŐNYEI VÁLLALATÁNÁL



Régóta ismert tény, hogy a heterogén összetételű munkacsoportok nagyobb teljesítményre képesek, mint a homogén közösségek. Ha a munkatársak társadalmi, kulturális, etnikai háttere eltér, vagyis a csoport sokszínű, az kifejezetten előnyös a hatékonyság szempontjából.

A sokszínűség ereje több tényezőbből fakad:

- A heterogén munkacsoport tagjai sokféle, gyakran teljesen különböző nézőpontból közelítik meg a feladatokat, így rövidebb idő alatt találnak célravezető, kreatív megoldásokat
- A sokszínű csoport tagjai rendkívül sokféle tapasztalatnak, készségnek vannak birtokában, és ez – olykor nem is várt módon – jelentősen kiszélesíti a sikeresen elvégezhető feladatok körét
- Ha a csapatban fogyatékkal élők is dolgoznak, akkor a munkatársakban kifinomodik az empátia, a másokra való odafigyelés képessége, és ettől a munkahely atmoszférája érezhetően „humánusabbá” válik

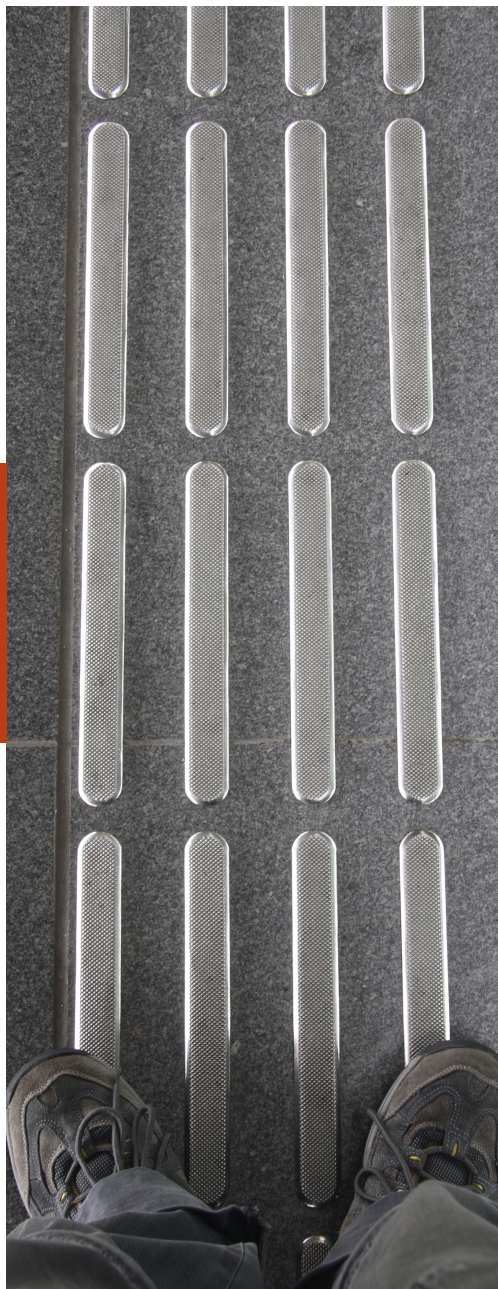
A „szupergrup”, a csupa ideális dolgozóból álló munkaközösség nemcsak elérhetetlen álm, de nincs is rá szükség: egy sokszínű, emberi csapat mindig jobban teljesít.

Az esélyegyenlőség versenyelőny

Ma már közsímert tény, hogy a társadalmi felelősségvállalás szorosan összefügg a versenyképességgel. A társadalmilag felelős humánpolitika épít a sokszínűségben rejlő előnyökre. Az a menedzsment, amely a társadalom sok-sok rétegéből válogat, növeli a szervezet rugalmasságát, a változásokhoz és az új piaci lehetőségekhez, kihívásokhoz való alkalmazkodás képességét.

Nincs egyedül! Ismerje meg azokat a cégeket, amelyek célja, hogy az Ön munkáját segítsék ingyenes tanácsadással!

A sokszínűségi programok felismerik és értékelik a munkavállalók eltérő körülményeit, adottságait, így **arra törekednek, hogy tudatosan a vállalathoz vonzzák és megtartsák a legalkalmasabb embereket a társadalom minden kultúrájából és szegmenséből.** Az esélyegyenlőség így egyre nagyobb mértékben kerül az emberi erőforrás menedzsment központjába. A fogyatékossgal élők és dolgozók foglalkoztatásával kapcsolatban így ma már nem az a kérdés, hogy foglalkoztathatók-e vagy sem, hanem az, hogy vajon megtaláljuk-e a megfelelő embert a megfelelő helyre.



AZ ÉRTÉK BENNÜNK VAN!

A sokszínű munkahely:

- A másság elfogadását és a sokszínűség megteremtését programként kezeli és elismeri, fenntartja a munkahelyeken meglévő kulturális és egyéni sokszínűséget.
- Biztosítja a diszkriminációmentességet.
- Elfogadott és egységesen alkalmazott kiválasztási és teljesítmény-értékelési rendszereket érvényesít.
- A munkavállalói számára lehetőséget biztosít a fejlődésre.
- Folyamatosan konzultál az érdekképviselőkkel, az érdekeltekkel.
- A megfogalmazott értékeit képviseli üzleti kultúrájában, partneri, munkatársi kapcsolataiban is.

CSR és jó gyakorlatok

Tudta Ön, hogy a Társadalmi Felelősségvállalás (CSR) nem egyenlő az adakozással?

A megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásával akár CSR tevékenységét, profilját is bővítheti, hiszen mindezzel az esélyegyenlőséget, a társadalmi felelősségvállalást erősíti, így cége a win-win stratégiát alkalmazza!

Gondolta volna, hogy szervezete még sikeresebb lehetne, ha merne sokszínűbb és befogadóbb lenni?

Kutatások bizonyítják, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók lojálisabbak a munkaadójukhoz, a fluktuáció mértéke rendkívül alacsony, keményebben dolgoznak, mint egészséges társaik, mert jobban megbecsülik munkájukat különleges helyzetük miatt, s mindez jelentős mértékben csökkenti szervezete HR kiadásait.

Az Önök szervezete lenne az első, aki megváltozott képességű személyeket foglalkoztatna?

A válaszunk: nem.

Jelenleg Magyarországon több száz piaci, állami és non-profit szervezet foglalkoztat megváltozott munkaképességű embert, s ez rengeteg felhalmozott tapasztalat és tudás hasznosítását jelent.

HOVÁ FORDULHAT SEGÍTSÉGÉRT?

Jelenleg Magyarországon jóval az uniós átlag alatt van a megváltozott munkaképességű és fogyatékos-sággal élő emberek foglalkoztatottsága. Az alacsonyabb foglalkoztatási szint várt javulása akkor lehetséges, ha a munkáltatók is felismerik a célcsoport alkalmazásában rejlő lehetőségeket, valamint foglalkoztatottságuk növelésének társadalmi fontosságát.

A kívántnál alacsonyabb szintű foglalkoztatottság oka leginkább a célcsoporttal kapcsolatos információhiány.

Még mindig kevesen tudják, hogy 10-15 éves múltra tekint vissza a **munkaerő-piaci szolgáltatók** tanácsadása és a megváltozott munkaképességű dolgozók munka-

erő-közvetítésére specializált intézményi hálózata. Mára már ez a közösség saját érdekképviselettel, képzett munkatársakkal, folyamatosan bővülő kapcsolatrendszerrel, valamint partneri és ügyfélkörrel rendelkezik.

Évtizedes gyakorlat alapján e szolgáltatók képessé váltak arra, hogy a foglalkoztatók elvárása szerint gyorsan közvetítsenek a felmért elvárásoknak megfelelő és egyben gazdaságosan alkalmazható munkaerőt.

A közvetítésen túl képesek tanácsadással, szolgáltatásokkal is elősegíteni az érintettek tartós foglalkoztatását és információt szolgáltatnak a vállalkozás által elérhető előnyökről, s az igénybevétel módjáról.





A munkaerő-piaci szolgáltatók tanácsadó szolgáltatásai:

- a megváltozott munkaképességű és fogyatékossgal élő munkavállalók kiválasztása,
- egyéni és csoportos tájékoztatók, toborzások és szűrések elvégzése,
- folyamatos kapcsolattartás a HR vezetőkkel, munkatársakkal, a munkaerőigényekkel kapcsolatban és az érintett dolgozók munkában tartásának érdekében,
- munkakörelemzések elkészítése és ehhez igazodóan egyéni kompetenciavizsgálatok elvégzése,
- akadálymentesítési tanácsadás,
- tanácsadás, érzékenyítő programok, tréningek szervezése a menedzsmentnek és a munkatársi körnek,
- a munkafolyamatok betanításának segítése, munkahelyi segítség.

Hogyan lehet ennek a részese?

- Kezdje meg a **mentális akadálymentesítést!** A kutatások azt mutatják, hogy nem a fizikai, hanem a munkáltatók és a munkavállalók fejében élő mentális gátak akadályozzák a megváltozott munkaképességűek szélesebb körben történő foglalkoztatását. Azt javasoljuk, ismerje meg a Foglalkozási Rehabilitációs Tudástárat (www.frtt.hu), amely az általános tudnivalókon kívül több mint 40 vállalatot, szervezetet mutat be, amelyek már foglalkoztatnak megváltozott munkaképességű személyeket.



- Ha elszánta magát, vegye számba, hogy milyen segítségre lenne szüksége, és keresse fel az Önökhöz legközelebbi alternatív munkaerő-piaci szolgáltatót, hogy segítségükkel fel tudjon készülni a foglalkoztatásra, illetve a megfelelő munkaerő kiválasztására.
- Amennyiben sikeresen beilleszkedett az új munkatárs az Önök szervezetébe, s további megváltozott munkaképességű munkatársak felvételét tervezik, akkor pályázzák meg a „Fogyatékoság-barát munkahely” (www.fbm.hu) elismerést. Ennek célja az álláskereső fogyatékosággal élő személyek és a foglalkoztatásukra nyitott munkáltatók egymásra találásának támogatása. A logó azt kommunikálja, hogy a munkáltató **pozitívan fogadja a fogyatékosággal élő személyek jelentkezését.** Az elismerésre Magyarország valamennyi nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatója pályázhat az üzleti szférából, a közszférából és a non-profit szervezetek köréből egyaránt.



KERESSÜK EGYMÁST!

Fogyatékoság-barát
Munkahely

HASZNOS LINKEK

Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal

www.nrszh.kormany.hu

Rehabilitációs Szakigazgatási Szervek

<http://www.kormanyhivatal.hu/hu/szakigazgatasi-szervek/rehabilitacios-szakigazgatasi-szerv>

Nemzeti Munkaügyi Hivatal

www.munka.hu

Foglalkozási Rehabilitációs Tudástár

www.frtt.hu

Fogyatékoságbarát Munkahely Díj

www.fbm.hu

Munkaesély Szövetség

www.munkaesely.hu

TÁMOP-1.1.1-12/1 program

<http://nrszh.kormany.hu/tamop-1-1-1-12-kiemelt-projekt>

Mozgáskorlátozott emberek foglalkoztatását, önálló életvitelét segítő eszközfejlesztő műhely és szolgáltatási hálózat

www.gurulo.hu

Akadálymentesítés

http://www.fszk.hu/api/szakmai_anyagok/Segedlet_a_komplex_akadalymentesites_megvalositasahoz.pdf

A kiadvány a megjelenéskor hatályos támogatási és adózási szabályokat tartalmazza. Az aktuális eljárásrend és szabályok megismerése érdekében, kísérik figyelemmel az adott honlapokat.



A TÁMOP-5.3.8-11/A1-2012-0001 azonosítószámú **„Rehabilitáció-Érték-Változás (RÉV): Megváltozott munkaképességű személyek munkaerő-piaci helyzetének elősegítése érdekében történő rendszerszintű képzési és szolgáltatásfejlesztési modellprogram”** című kiemelt projekt 5 konzorciumi partner együttműködésében megvalósuló komplex program, mely a megváltozott munkaképességű személyek nyílt munkaerőpiacon való elhelyezkedési esélyeinek javítását tűzte ki célul.

A fentiekben túl főbb stratégiai céljai között szerepel az **Országos szakmai és módszertani központ létrehozása; Országos Munkaerő-piaci Szolgáltató és Támogató Hálózat** felállítása, működtetése, valamint egységes ke-retrendszerben működő tudásmenedzsment hálózat kialakítása.

A programmal kapcsolatos bővebb információkat a

www.revprojekt.hu

oldalon talál.

Konzorciumi partnerek:



AZ ÉRTÉK BENNÜNK VAN!



„Fantasztikus érzés
a dobogó állni.”

**Pál Zsolt – vízilabdázó
siket olimpikon 1. hely, EB 1. hely**



„Élvezem, hogy nő vagyok.”

**Oláh-Koppány Andrea
akadálymentesítési szaktanácsadó**



„Feketeöves vak aikido mester vagyok.”

dr. Kátai-Németh Vilmos – jogász



„Büszke vagyok,
hogy kiállítják a képeimet.”

**Kolonics-Nádasi Szilvia
kormánytisztviselő, szájjal festő művész**



„Én vagyok az első vak motoros.”

Karvai Sándor – rádiós műsorvezető



„80.000 ember előtt
énekeltem a Népstadionban.”

**Deák Bill Gyula
rhythm&blues énekes**



Nemzeti Fejlesztési Ügynökség
www.ujszechenyiterv.gov.hu
06 40 638 638



MAGYARORSZÁG MEGÚJUL



A projekt az Európai Unió támogatásával,
az Európai Szociális Alap
társfinanszírozásával valósul meg.