



# Jó gyakorlatok a megváltozott munkaképességű munkavállalók toborzásában és kiválasztásában

A Munkáltatók Esélyegyenlőségi Fóruma Egyesület  
2016 októberi rendezvényének szakmai anyaga







## BEVEZETŐ



A Munkáltatók Esélyegyenlőségi Fóruma Egyesület célja, hogy a munkaadók részére szakmai támogatást nyújtson az esélyegyenlőség biztosításához, elősegítse a nemzetközi esélyegyenlőségi alapelvek magyarországi meghonosítását, és összefogja a munkáltatókat, hogy együtt léphessenek fel a munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű csoportok diszkriminációjának visszaszorításáért a foglalkoztatásban. A Fórum tapasztalatszerét, és a jó gyakorlatok megosztásának lehetőségét biztosítja tagjai számára, és számukra esélyegyenlőségi témájú szakmai rendezvényeket szervez.

2016 októberében konferenciát tartottunk a megváltozott munkaképességű és fogyatékos munkavállalók toborzásának és kiválasztásának témájában. Jelen kiadvány a rendezvény előadásainak szakmai anyagát tartalmazza.

# REHABILITÁCIÓS FOGLALKOZTATÁS AZ AUCHANNÁL

Szerző: Bócsi Rita



## 1. Rehabilitációs foglalkoztatás a vállalatnál fő vonalakban

Az Auchan Magyarország 2010-től foglalkoztat megváltozott munkaképességű kollégákat. A kezdeményezés egy áruház igazgató és egy HR vezető nyitottságának és társadalmi érzékenységének köszönhetően valósult meg elsőként a Dunakeszi Auchanban, ahol siket pénztárosokat integráltunk csapatunkba. 6 évvel később már közel 400 fő megváltozott munkaképességű személy dolgozik az Auchan magyarországi telephelyein, mely az állomány 6%-át jelenti. Elmondhatjuk, hogy ma már a vezérigazgatóság tagjai, köztük a vezérigazgató és a HR igazgató is élharcosai a társadalmi felelősségvállalás ezen szeletének. Ez a viselkedés teljes mértékben koherens a vállalat értékeivel, melyek a nyitottság, a bizalom és a kiválóság.

Az Auchannál a leendő munkavállalóink kiválasztásánál a törvényi megfelelés mellett azt vizsgáljuk, hogy a potenciális munkavállaló kompetenciái megfelelnek-e az adott munkakör elvárásainak. Alapelvünk, hogy minden munkatárs munkája értékes a vállalat számára, amennyiben hozzáadott értéket teremt. Ez az elv vezérli a kiválasztást. Munkaköreinket tekintve minden munkakörünk nyitott megváltozott munkaképességű munkavállalók számára is, amennyiben a képesség hiány nem akadály a munkakör ellátásának. E mellett megvizsgáltuk és folyamatosan vizsgáljuk, hogy egy adott munkakör mely részét tudjuk önálló munkakörként is elképzelni, így létrehoztunk olyan munkaköröket, amelyekbe kifejezetten megváltozott munkaképességű személyek jelentkezését várjuk. Áruházainkban ilyen munkakörök a frissességi idő felelős, az áruvédőző, növénygondozó, biztonsági recepciós munkakörök. Ezek mellett a klasszikus árufeltöltői, pénztárosi munkaköreinkben is dolgozik számos megváltozott munkaképességű munkatárs, de van olyan áruházunk, ahol igazgatói asszisztensi, karbantartói vagy dekorációs munkatárs munkaköröket töltenek be. A központi szolgáltatások területén beszerzési asszisztensi, recepciós munkatárs, adminisztratív munkatárs munkakörökben foglalkoztatunk megváltozott munkaképességű munkavállalókat.

Az egészségkárosodás típusait tekintve szinte minden típus megtalálható állományunkban, de akik a legnagyobb arányt képviselik, közel 100 főt, ők a siketek és nagyothallók. Magyarországon az Auchan a legnagyobb foglalkoztatója ennek a közösségnek, mert ők egy önálló közösség, saját nyelvvel (jelnyelv), mely alapjainak elsajátítása fontos szempont számunkra.

Munkarendjüket tekintve figyelembe vesszük a munkatársak törvény adta és egyéni lehetőségeit, így a részmunkaidő, de a teljes munkaidő, az egy, de a több műszak is megtalálható foglalkoztatásukban. Az is előfordult már, hogy első alkalommal nem a munkatárs számára legmegfelelőbb munkakört találtuk meg, de lehetőséget adtunk arra, hogy egy másik munkakörben is kipróbálhassa magát, míg végül a harmadik munkakör lett az, amire azt mondhattuk közösen, hogy a megfelelő ember, a megfelelő helyen dolgozik. Arra is akad példa, hogy a munkatárs óraszámát igazítjuk az éppen aktuális egészségi állapotához. Így az egyik hónapban napi 4 órát, a következőben napi 6 órát, majd ha az egészségi állapot újra rosszabbodik, újból napi 4 órát dolgozik a kolléga. A foglalkoztatás terén az inklúzió a vezérelvünk, célunk, hogy az érintett kollégák ne érezzék megkülönböztetést, ne érezzék, hogy ők mások, hisz egy csapat tagjai, ahol a közös teljesítmény, melyhez minden tag hozzájárul, az az érték, ami előrébb viszi a vállalatot a kiválóság felé.

2013-ban az Auchan vezetősége úgy döntött, hogy létrehoz egy munkakört, melynek célja a kisebbségi csoportok foglalkoztatásának támogatása az esélyegyenlőség nevében. Ebben az évben megduplázódott a megváltozott munkaképességű kollégák létszáma a vállalatnál. Ezt támogatva fontosnak tartja a vállalat, hogy egy érintett munkatárs a munkája mellett misszió gyanánt képviselje a megváltozott munkaképességű munkavállalókat MMK nagyköveti minőségben. Az MMK nagykövet szorosan együtt dolgozik a téma országos felelősével a stratégia alkotásban és megvalósításban.

## Megváltozott munkaképességű dolgozóink fejlődési- és karrierlehetőségei

Az Auchannál munkavállalóink teljesítményét évente egyszer értékeljük, illetve negyedévente követjük a fejlődést. Négy szakmai szintet kezelünk minden munkakörben, mely szintekhez konkrét elvárások tartoznak. A munkavállaló felettese értékeli kollégája teljesítményét és javasolhatja szakmai szint emelésre. 2016-ban a megváltozott munkaképességű állományban a jogosultak 10,6%-nak szakmai szintje nőtt, mely szinkronban van a teljes munkavállalói állományban elmondható szakmai szint változással. 2017-ben megtörtént az első belső fejlesztés, egy megváltozott munkaképességű kollégánk 3 év munkaviszony után vezetői státuszba került a vállalatnál.

## Amire a legbüszkébbek vagyunk ezen a területen

2010-ben nyertük el elsőként a Fogyatékoság-barát Munkahely elismerést. Azóta is minden alkalommal pályázunk, így 2016-ban már negyedik alkalommal mondhatjuk magunkénak a díjat. Tavaly a befogadó környezet kialakításáért különdíjban is részesültünk. Valóban toleránsak a kollégák nemcsak egymással, de vásárlóinkkal is. Sok vásárlónk azért választ minket, mert szimpatikus a munkáltatói hozzáállásunk. Vannak, akik kifejezetten siket pénztárhoz állnak sorba. Nem zavarja őket az esetleges nagyobb odafigyelés a kommunikáció terén. Legnagyobb hallássérült foglalkoztatóként 2016. november 15-én előadóként a jó gyakorlatainkat osztottuk meg a SINOSZ Konferenciáján és Work Shop-ján, melyet a Kézenfekvő megoldások a munka világában címmel szervezett.

A mindennapi életből azt a sikert emelném ki, amikor egy áruház igazgató így nyilatkozik: „Az én szememben minden munkatársam egyenlő, képességeihez mérten mindenki hozzájárul az áruház eredményeihez. Az igazat megvallva a minden napi munkavégzés során nem veszem észre, hogy a csapatomban ki a megváltozott munkaképességű kolléga.”

## 2. Toborzás és kiválasztás

### Mi jelenti/jelentette a legnagyobb kihívást?

A toborzás során: a kezdeti időszakban ki kellett alakítanunk azokat az intézményi kapcsolatainkat, az NRSZH-val és a civil szervezetekkel, akik tudtak olyan jelentkezőket irányítani hozzánk, akiket fölkészítettek a nyílt munkaerő piacon történő elhelyezkedésre. Ez a segítség már 2015-ben is lecsökkent, de 2016-ban működött legkevésbé, hisz az NRSZH megszűnt illetve a civilek működése is beszűkült. Ez a létszám stagnálásban is megmutatkozott annak ellenére, hogy vállalatunk továbbra is nyitott maradt a megváltozott munkaképességű személyek alkalmazására, létszámuk növelésére az állományban, függetlenül attól, hogy az 5%-os foglalkoztatást már elértük, sőt meg is haladtuk.

Kiválasztás során: minden munkakörünk ellátása csakis üzemorvosi alkalmassági vizsgálat után lehetséges. Előfordul, hogy bármennyire is szeretne a munkavállaló nálunk dolgozni és mi is alkalmasnak tartjuk a személyiségét és a motivációs szintjét, bizony az üzemorvos állj-t parancsol, természetesen a további egészségromlás elkerülése végett. Az áruházi munkaköreink fizikai munkakörök, amelyek akár a súly emelése vagy az állandó állás illetve a hőmérséklet miatt nem alkalmasak arra, hogy bizonyos képességhiánnyal vagy egészségi állapottal rendelkező személyek betöltsék.

A saját munkatársaink körében a fejek akadálymentesítése volt a legfontosabb, amit érzékenyítő képzésekkel, jelnyelvi képzéssel, jó gyakorlatok megosztásával igyekeztünk minél előbb elérni.

## Toborzási és kiválasztási platformok és eszközök

### Toborzás:

Az elmúlt évre az volt a jellemző, hogy leszűkült azoknak a cégeknek, civileknek a száma, akik valóban tudnak jelentkezőket küldeni hozzánk. Mégis, ami a legjobban bevált, az a néhány civil és az üzleti alapon működő fejtámasz cégekkel való együttműködés. A másik vonal a munkaerő piaci hírnevünk. Elterjedt a munkaerő piacon, hogy az Auchan szívesen fogadja megváltozott munkaképességű munkavállalók jelentkezését, és ezt a reklámjainkban hirdetjük is, így spontán módon is jelentkeznek leendő kollégák. Mi magunk is szoktunk Rehabilitációs Állásbörzét szervezni, melyen beszélünk a vállalatról és szervezünk egy áruházi kört, mely során bemutatjuk munkaköreinket a már nálunk dolgozó megváltozott munkaképességű kollégák által.

### Kiválasztás:

Kiválasztásunkat 2016-tól egy speciális jelentkezési lap alkalmazásával és a felvételi eljárásban résztvevők újraképzésével erősítettük meg. Ez a jelentkezési lap lehetővé teszi, hogy egyszerűen válaszolhasson a jelentkező azokra a fontos kérdésekre, melyek alapján látjuk, hogy mely munkakör felé tudnánk orientálni őt.

A kiválasztás során egy két körös interjúban vesz részt a jelentkező, egy matematikai és egy logikai képességeket mérő tesztet tölt ki, majd megmutatjuk a munkavégzés helyét, körülményeit. Ez lehetőséget ad a jelentkező számára, hogy felmérje, szívesen dolgozna-e az adott munkakörben.

### Indikátorok a sikeres kiválasztás nyomkövetésére

Minden új belépő egy integrációs folyamat során tanulja meg a szakmájának alapjait egy pártfogó mellett. Rendelkezésre áll egy haladási napló, melyben meg van határozva, hogy milyen ütemben, mit kell a munkavállalónak elsajátítani. Ezt a folyamatot a közvetlen felettese és az áruház HR vezetője is követi. A próbaidő lejártá előtt a munkavállaló közösen értékeli az integrációját felettesével, meghatározzák, hogy mely területet sikerült már jól elsajátítani, mi az, amiben még fejlődni kell.

## 3. Együttműködések partnerszervezetekkel

Dolgozunk olyan civil szervezettel, aki kijön hozzánk, felméri a munkaköreinket és már célirányosan közvetíti felénk a jelentkezőket. Arra is van példa, hogy áruházaink helyet biztosítanak egy 4-6 hetes Munkára felkészítő képzés számára, melyet a civil szervezet menedzsel. Napi 4-5 órát töltenek az ügyfelek áruházunkban a civil szervezet részéről egy mentor felügyeletével. 1 óra elméleti oktatás után a mentor állandó jelenléte mellett és Auchanos kollégák segítségével kipróbálhatják egyes munkafolyamatainkat a gyakorlatban. Ideális esetben munkaviszony is kötődik a nálunk felkészülő jelöltekkel.

Más szervezetek mind a jelöltet, mind minket, mint leendő munkáltatókat felkészítenek a jelöltből, ott vannak a felvételi interjú, majd az integráció során és később is követik ügyfeleiket. Általunk szervezett állásbörzére jelölteket delegálnak.

Egy igazi hármast alkotunk. A munkavállaló, a munkáltató és a szervezet. A mentor az elhelyezés után sem engedi el ügyfele kezét, ha akár ügyfelének, akár az Auchannak nehézsége támad, tudunk számítani a segítségükre. Mindig a win-win megoldásokra törekszünk közösen.



# REHABILITÁCIÓS FOGLALKOZTATÁS A GRUNDFOS MAGYARORSZÁG KFT.-NÉL

**Szerző: Kappel Katalin**



A Grundfos a világ vezető szivattyógyártó cége, mely 1945-ös alapítása óta támogatja a megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatását és az egészségügyi rehabilitációt.

Társadalmi kötelezettségvállalása jóval megelőzte a CSR napjainkban tipikusabb térhódítását. Az alapító, Poul Due Jensen roppant fogékony volt a társadalmi problémákra, amely többek között abban is megnyilvánult, hogy 1968-ban Dániában műhelyet hozott létre megváltozott munkaképességű munkavállalók számára.

Gyártóvállalatai számára – az alapító okiratban meghatározott - előírás, hogy a teljes munkavállalói létszám minimum 3%-át megváltozott munkaképességűek tegyék ki.

Ennek a szociálisan érzékeny szemléletnek a háttérében fenntarthatóság és emberközpontúság, mint vállalati alapértékek állnak, melyek a vállalati működésmódot teljes mértékben áthatják. A cég aktív szerepet játszik az őt körülvevő társadalomban, és fontosnak tartja a társadalmi felelősségvállalást. Gondoskodik az emberekről – azokról is, akiknek speciális igényeik vannak. A kiváló termelési mutatószámokon túl rendkívül nagy hangsúlyt fektet arra is, hogy alkalmazottai kiteljesedett, elégedett életet éljenek, és hogy munkakörülményeikben, munkakörülményeikben széleskörű lehetőségeket biztosítson számukra a szakmai és személyes gyarapodásra, fejlődésre. A vállalati alapfilozófia kimondja: az egyénre, annak ötleteire, kötelezettségeire, felelősségtudatára, szükségleteire, szaktudására és problémáira kell összpontosítani. Minden ember felelős a saját életéért, de emellett azért a közösségért és azokért a munkakapcsolatokért is felel, amelyeknek részese.

Szerencsésnek vallják magukat, hiszen ennek a felelősségteljes, elkötelezett dán vállalati kultúrának köszönhetően a magyarországi gyáregységek 2000-ben a rehabilitációs termelési részleg áttelepítésével, teljesen akadálymentes kialakítással épültek meg, illetve szintén a kezdetektől, 2001-től megváltozott munkaképességű munkatársak teszik színesebbé és változatosabbá a munkahelyi hétköznapjaikat.

## A foglalkoztatás jellemzői:

A rehabilitációs dolgozók többsége gyártósori dolgozóként, összeszerelési munkát végez: alapanyagokat gyárt és készít elő, melyeket aztán a gyártósorokon építenek be és használnak fel. Többségében ülőmunkáról beszélünk, melyet akár ülve, akár állva vagy felváltva is végezhetnek. A négy gyáregységben összesen 112 megváltozott munkaképességű személy dolgozik, ebből 105 fő fizikai és 7 fő szellemi munkakörben. A szellemi munkakörben dolgozók recepciósként, kaizen adminisztrátorként, munkaruha-ügyintézőként és vállalati intranet szerkesztőként tevékenykednek.

Betegség típusok és fogyatékoság tekintetében a szív- és érrendszeri, mozgásszervi, neurológiai, illetve daganatos megbetegedésekben szenvedők a leggyakoribbak, de dolgoznak hallássérültek, és értelmi korlátozásokkal rendelkező emberek is náluk.

Munkarendjüket tekintve a fizikai dolgozók egységesen 4 órában és fix műszakos rendben dolgoznak. Versenyképes jövedelemben és béren kívüli juttatásokban részesülnek. Munkába szállításuk megoldását és költségeit is a cég vállalja. A Grundfos belső képzéseiben és tréningjeiben is részt vehetnek. Mindezek felül üzemi szociális munkás segíti a mindennapjaikat.

A gyáron belül integrált foglalkoztatás valósul meg: a megváltozott munkaképességű dolgozóknak napi munkájuk során szoros együttműködést kell ápolniuk a többi munkaterületen dolgozó munkatársakkal, s ehhez nélkülözhetetlen, hogy állandó interakcióban



legyenek egymással. Ez is segíti őket abban, hogy egy nagyobb csoport tagjaként, a vállalat egészének szerves részeként tekintsenek magukra, s tekinthessenek rájuk mások is.

Fontos megemlítenünk továbbá a rugalmas hozzáállást, mely a Grundfos rehabilitációs foglalkoztatási modelljének védjegye, és amelynek több aspektusa érvényesül a mindennapok során.

A munkafolyamatok rehabilitációs részleghez történő illesztése:

- tetten érhető a rehabilitációs részlegen előállított termékek körültekintő kiválasztásában (egyszerűen, kanban rendszerben gyártható, tervezhető, magas napi fogyasztású termékek),
- illetve a gyártás koncentráltóságában, mely ezáltal minimális helyváltoztatást igényel, szem előtt tartva a kollégák potenciális mozgási korlátozottságát.

A munkaköröket az egyének képességeihez és nehézségeihez illesztik:

- a dolgozók az legtöbb részlegen belüli operátori munkafolyamatot ismerik, melyeket napi szinten rotálnak maguk között – ez a változatoság mellett a helyettesíthetőséget is garantálja,
- a csoportvezetők és koordinátorok a napi feladatok elosztásakor maximálisan figyelembe veszik az egyének megmaradó képességei, preferált munkafolyamatai mellett azok éppen aktuális egészségi állapotát is, hogy a munkavállalók mindig a lehetőségeikhez képest legmagasabb fokú teljesítményt produkálhassák.

Biztosított mindezekén túl az átjárhatóság lehetősége betegség illetve felgyógyulás esetén:

- fogyatékos/egészségkárosodottá vált alkalmazottaik részére továbbfoglalkoztatást biztosítanak rehabilitációs részlegükön a betegség ideje alatt (akár tartósan is);
- hasonlóképpen, a korábban rehabilitációs részlegükön dolgozó munkatársak sikeres felépülést követően egy másik területen kaphatnak munkát.

Ez a rugalmas megközelítés érhető tetten a kiválasztás során is: céljuk, hogy a megváltozott munkaképességű személyek minél szélesebb körének tudjanak munkalehetőséget biztosítani, ezért a megmaradt képességekre fókuszálnak, annak érdekében, hogy mindenki a meglévő képességkészletének megfelelő legmaximálisabb teljesítményt tudja produkálni.

### **Megváltozott munkaképességű dolgozóink fejlődési- és karrierlehetőségei a Grundfosnál:**

Mivel a cégcsoport alapvető célkitűzése a hosszantartó foglalkoztatás és magas fokú dolgozói elégedettség elérése, az idők folyamán a motiválás és megtartás témaköre egyre nagyobb jelentőségre tett szert a megváltozott munkaképességűek viszonylataiban is.

Emellett fontossá vált a vállalati diverzitás szervezeten belüli erősítése, melyet szellemi munkakörök ki- és átalakításában, majd azok megváltozott munkaképességű személyek által történő betöltésében láttak realizálhatónak.

Célként tűzték ki, hogy a megváltozott munkaképességű dolgozók számára belső fejlődési- és karrierlehetőségeket kínáljanak:

- a terület koordinátorai a megváltozott munkaképességű dolgozói állományból kerülnek ki, és a csoportvezető távollétében annak feladatait is ellátják, mely nagyfokú felelősséggel ruházza fel őket,
- opcionális átjárás biztosított a szellemi munkakörök irányába. Ma már számos kolléga lát el adminisztrációs/szellemi feladatköröket a cégen belül (kaizen adminisztrátor, munkaruha-ügyintéző, vállalati intranet szerkesztő, stb.),

- támogatják a megváltozott munkaképességű dolgozók vállalati képzéseken való részvételét is, legyen szó akár hard skill (pl. emelőgép-kezelői tanfolyam), akár soft skill tréningekről (pl. mentorképzés),
- megváltozott munkaképességű kollégáik számára egy terület-specifikus oktatási anyagot dolgoztak ki, speciális oktatási rendszerrel kombinálva azt.

## Díjak és elismerések

Amire nagyon büszkék vagyunk, a díjak és elismerések, melyeket magunkénak tudhatunk. Példaértékű rehabilitációs foglalkoztatási modellünkkel 2015-ben harmadik alkalommal is elnyertük a „Fogyatékoságbarát-munkahely” elismerést.

2013-as pályázatunkban fejlesztésként vállaltuk, hogy egyes szellemi munkakörök ki- és átalakításával, valamint azok megváltozott munkaképességűekkel való betöltésével további lehetőségeket biztosítunk a már nálunk dolgozó kollégák mellett olyan fogyatékos vagy egészségkárosodott embertársaink számára is, akik újonnan szeretnének csatlakozni a Grundfos csapatához. Vállalásainknak eleget téve, a megváltozott munkaképességűek karriermenedzsmentje területén végzett kiemelkedő munkánk elismeréseként a Salva Vita Alapítvány a díjkiosztón egy különdíjat is nekünk ítelt.

A két éves ciklus alatt emellett folyamatosan bővítettük kapcsolatrendszerünket megváltozott munkaképességűeket támogató civil szervezetekkel és munkáltatókkal, mely tevékenységünk gyümölcseként egyre többen tudomást szerezhettek a nyílt munkaerő-piaci rehabilitációs foglalkoztatásunkban rejlő lehetőségekről és annak főbb sajátosságairól. Nagy örömeinkre szolgál, hogy a Grundfos regionális szinten még ma is vonzó munkáltató hírében áll a megváltozott munkaképességű álláskeresőik körében. Ezt bizonyítja az elmúlt évek folyamán hozzánk benyújtott álláspályázatok töretlenül magas száma.

A fentiek mellett a KÖVET Egyesület által 2015-ben megrendezett CSR Piac szakmai konferencia és kiállítás közönségdíját is elnyertük.

A CSR Piac központi témája 2015-ben a felelős foglalkoztatás volt. Az eseményen nagyvállalatok, KKV-k és társadalmi vállalkozások mutatták be a társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos legjobb gyakorlataikat. A rendezvény Közönségdíját az általunk bemutatott, megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásáról szóló program nyerte el.

A szakmai elismerés odaítélésében fontos szerepet játszott hosszú távú elköteleződésünk a megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatásában, melynek egyik pillére a számukra is elérhető fejlődési és karrierlehetőségek sokszínűsége. A díjnyertes kiállítói stand egy-egy megváltozott munkaképességű kolléga múltját, jelenét és jövőbeni terveit mutatta be a látogatóknak. Célja az érzékenyítés, a figyelem felkeltése és egy követendő foglalkoztatási példa bemutatása volt. A pályázat koncepciójának megalkotásához interjúkat készítettünk a vállalat dolgozóival, s a beszélgetésekből nyert információkat beépítettük a kreatív anyagokba.

## 2. Toborzás és kiválasztás

### A legnagyobb kihívás

A toborzás során: a kezdeti időszakban nehézséget jelentett, hogy csak korlátozottan álltak rendelkezésünkre olyan intézményi kapcsolatok, mely intézmények támogatásával, a velük történő együttműködésen keresztül speciálisabb igényeinknek megfelelő munkaerőt toborozhattunk volna. A későbbi időszakban nagyon sok támogatást kaptunk helyi civil szervezetektől. Ugyan az 5.3.8 TÁMOP kifutásával sok civil megszüntette ezen szolgáltatásait, mára a folyamat már sokkal önjáróbbá vált, mert időközben rengeteg kapcsolatot építettünk ki, és a helyi munkavállalók is megismertek bennünket. Ugyanakkor sok esetben szembesülünk mi is azzal, hogy a korábban civil szervezet által munkavállalásra felkészített réteg ma már hiányzik, így a kiválasztás során sokkal jelentősebb a lemorzsolódási arány.

Kiválasztás során: a legtöbb munkafolyamat precíz manualitást igényel, és bizonyos mértékű numerikus képességek meglétét. Esetenként konfliktusforrást jelent, hogy egy bizonyos intelligenciaszint mint elvárás jelenik meg a kiválasztás folyamán.

## Toborzási és kiválasztási platformok és eszközök

### Toborzás:

Amit mindenképpen kiemelnénk az a helyi közösség- és kapcsolatépítés. A vállalat az évek folyamán folyamatos jelleggel törekedett nyílt munkaerő-piaci rehabilitációs foglalkoztatásának népszerűsítésére, így széleskörű intézményi kapcsolatrendszert épített ki és meghatározó lépéseket tett az irányban, hogy más szervezetek számára is bemutassa jó gyakorlatainak széles tárházát. Mindezek gyümölcseként Tatabánya és Székesfehérvár környékén egy olyan szerteágazó intézményi kapcsolatrendszer teremtdött meg, mely köszönhetően mára már sokkal szélesebb körből tudunk fogyatékos/megváltozott munkaképességű személyeket kiválasztani. A kapcsolati háló bővítése ráadásul nem csak a jelentkezéseinket szaporította meg, de egy olyan gazdag network születhetett meg általa, melyet munkáltatók, civil szervezetek, szociális intézmények alkottak, és melyben a Grundfos munkáltatói jó gyakorlatainak megosztásával ösztökélte a többi piaci szereplőt aktív szerepvállalásra a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása terén. Partnereink (állami és civil szervezetek, munkáltatók) részére benchmark céllal gyárlátogatásokat szervezünk, konferenciákon, előadások alkalmával képviseljük és mutatjuk be rehabilitációs részlegünket, valamint a munkaerő-toborzásban is támogatjuk egymás munkáját.

### Kiválasztás:

2015-öt megelőzően jelöltjeink civil oldalról több támogatást kaptak, így már eleve felkészítve, felkészülten érkeztek az interjúra.

A kiválasztásnak jelenleg három szakasza van: a jelöltek egy tesztet írnak, majd egy személyes interjún vesznek részt; végül pedig egy gyakorlati feladatot is meg kell oldaniuk.

A tesztírás alkalmával azt mérjük fel, hogy a megjelentek egyes matematikai alpműveletek elvégzésére képesek-e.

Személyes interjú: ennek keretében sokat beszélgetünk a jelölttel arról, hogy az egészségkárosodása/fogyatékosága milyen korlátozásokat jelent számára a napi munkavégzésben. Arra törekszünk, hogy megtaláljuk, melyek azok a részképességek, amelyekkel rendelkezik, és melyek azon munkafolyamataink, amelyekben ezeket tudja használni. Nem az a cél, hogy arra élezzük ki a kommunikációt, mi hiányzik, hanem arra, hogy milyen feladatokat tudunk rábízni a jövőben.

Gyakorlati teszt: korábban 3 partner együttműködésével valósult meg: a szolgáltatást nyújtó civil szervezet, a munkát kereső és a munkáltató kötött megállapodást. Ami a módszer előnye, hogy a személy konkrét munkatevékenységeket próbálhat ki. A folyamatban maga az álláskereső is tisztább képet kaphat arról, hogy melyik a számára leginkább megfelelő munkakör, illetve maga a munkáltató is sokkal alaposabban megismerheti az adott személy képességeit, teherbírását, attitűdjét, igényeit. Azt is látjuk, hogyan viselkedik a csoportban, ami nagyon fontos kiválasztási szempont (lényeges, hogy csapatjátékos legyen és beilleszthető valamelyik szak dolgozói közé). A teszt során olyan munkahelyi helyzetek tudatos megteremtése valósul meg, amelyből kiderül a munkát kereső olyan tulajdonsága is, amely akadályozhatja a tartós munkavállalást. Általában olyanokat figyelünk meg, mint pl. az érdeklődés, koncentrációs és figyelem-megosztási képesség, feladattudat, munkához való attitűd, munkamód (pl. önállóság), munkatempó, munkabírás, kitartás (pl. felmerülő nehézségek esetén hogyan reagál), az instrukció megértése és követése, a feladat-kezdés és befejezés jellegzetességei, viselkedése a munkafolyamat közben, munkatársakkal szembeni attitűd, önellenőrzés.

### Indikátorok a sikeres kiválasztás nyomonkövetésére

- Minden újbélepőnek egy-egy mentor segít a betanulásban, a betanulási időszakban folyamatosan egyeztetünk a mentorral (csoportvezető és üzemi szociális munkás), hogy hogyan látja a fejlődést.
- A próbaidő végén az újbélepő gyakorlati vizsgát tesz. Mivel alapvetően célunk a megtartás, ezért ha menet közben úgy tapasztaljuk, hogy az illetőnek nehézségei vannak, akkor átbeszéljük vele a fejlesztendő területeket, segítjük őt abban, hogy min és hogyan változtasson. Ez a szemlélet már a próbaidő alatt is, majd utána a teljes foglalkoztatási ciklus alatt végigkíséri és vezérli a gondolkodásunkat.

- Dolgozóink 2x fél éves határozott idejű szerződéssel indítják nálunk karrierjüket, szerződésük egy év után válik határozatlanná. A megoldást jónak tartjuk, mert őket is jobb teljesítményre sarkallja, másrészt alkalmat teremt arra, hogy a szerződés lejárta előtt elbeszélgessünk az illetővel, hogy mi hogyan látjuk az ő teljesítményét, ő maga hogyan látja ugyanezt, illetve hogyan érzi magát a munkakörnyezetben.

### 3. Együttműködések partnerszervezetekkel

- A jelöltek alapos és megfelelő felkészítésével a munkavállalásra. Ehhez fontos, hogy részleteiben ismerjék a vállalati munkát, az ott betöltendő pozíciókat.
- Utánkövetés is legyen meg, miután a megváltozott munkaképességű személy bekerült egy adott vállalathoz, ne engedjék el a kezét, hanem folyamatosan monitorozzák a betanulás folyamatát.



# ABILITY6 WORKSHOPOK AVAGY AZ IBM HUNGARY ISSC EGYEDÜLÁLLÓ KÉSZSÉGFEJLESZTŐ PROGRAMJA

**Szerző: Gál-Szekér Beáta**



## Mi az Ability6, és honnan ered a program alapötlete?

Az IBM magyarországi szolgáltató központja indította el a programot 2015-ben azzal a céllal, hogy személyre szabott készségfejlesztő tréninget nyújtson fogyatékossgal élő vagy megváltozott képességű embereknek, valamint önéletrajz-írási és interjútechnikákat tanítson számukra. A korábbi sikerre való tekintettel 2016 második felében a program második szériája is lezajlott.

Az IBM világszinten nagy hangsúlyt fektet a különbözőségek elfogadására, ezáltal a sokszínű munkakörnyezet biztosítására. A vállalat Magyarországon több mint 5 éve alapította a fogyatékos emberek munkahelyi integrációjával foglalkozó projektcsapatát, melynek köszönhetően az Ability6 program ötlete is megszületett.

Az „Ability6” elnevezés egy angol kifejezésből származik, melynek alapja mottónk, hogy fókuszáljunk a képességekre, ne a fogyatékossgokra („Focus on the ability, not on the disability!”), a 6-os szám pedig a hat workshop alkalmaikat jelöli, melyeket egy fél éves időszak alatt tartottunk meg.

## Mik a program fő elemei, hogyan épül fel a workshop sorozat?

Havonta egy workshop napot tartunk fél éven keresztül, amikor készségfejlesztő tréninget, valamint önéletrajz-írási és interjútechnika bemutató tréninget kapnak a résztvevők. A készségfejlesztő tréningek témái voltak például kommunikációs stratégiák, konfliktuskezelés, munkahelyi szerepek, időgazdálkodás, asszertivitás – csupa olyan téma, melyek a munkahelyi környezetben döntő szerepet játszanak, illetve játszhatnak. A megfelelő önéletrajz megírása és az interjúra való felkészülés kulcsfontosságú a sikeres felvételhez. Ez tapasztalataink alapján nem csak a megváltozott munkaképességű jelölteknek okoz nehézséget, mégis számukra talán kevesebb lehetőség adódik a mindennapokban a kívánt tudás begyűjtésére.

## Kik a közreműködő partnerek?

A program alapötlete az IBM magyarországi szolgáltató központjától indult, a megvalósításban viszont a Kézenfogva Alapítvány fontos támogató partnerként működött közre a jelöltek toborzása, az alkalmakon való részvétel és az előadások tartása által, mely tevékenységek mind-mind hozzájárultak a program sikeréhez.

## Mi a program különlegessége, miben speciálisabb, mint a többi, megváltozott munkaképességűeknek szóló, munkaerő-piaci integrációs célú program?

Célunk a piaci alapú kompetenciák és a sikeres felvételhez tartozó készségek fejlesztése: nem kizárólagosan azzal a célkitűzéssel, hogy a későbbiek során felvegyük a jelölteket, hanem elsősorban azzal a céllal, hogy hozzájáruljunk az esélyegyenlőség megteremtéséhez, és dolgozóink is találkozzanak a fogyatékossgal élő emberekkel. A programon való részvétel teljesen ingyenes volt és nem vártuk el a fogyatékossg tényét igazoló dokumentum bemutatását sem. Csupán a motiváció és a fejleszthető készségek megléte számított a részvétel tekintetében.

## Hogyan hirdettük a programot, hogyan értük el a résztvevőket?

Az online közösségi média előnyeiket kihasználva a legismertebb közösségi oldalon és céges felületeinken hirdettük meg a programra való jelentkezés lehetőségét, illetve a Kézenfogva Alapítványon és más civil szervezeteken keresztül is érkeztek jelentkezések.

## Mi volt a program legnagyobb hozadéka a résztvevők számára? Miben gazdagodtak a program révén?

A legfontosabb érték – amit mi tapasztaltunk -, hogy a program végére a résztvevőkben megerősödött az a tudat, hogy képesek az értékteremtő munkavégzésre, akár egy multinacionális cégnél is, és hogy ez egy elérhető cél lehet a számukra. Korábban félve vagy egyáltalán nem pályáztak meg olyan állásokat, melyekre bár képességeiknél fogva alkalmasak lettek volna, de nem volt elegendő önbizalmuk ahhoz, hogy jelentkezzenek a pozícióra és sikeresen részt vegyenek egy teljes felvételi folyamatban.

## Miben gazdagította a vállalatunkat a program?

Rengeteg dolgot kaptunk a tehetséges résztvevőktől. Azok a kollegák és vezetők, akik közreműködtek a program során, kivétel nélkül mind azt nyilatkozták, hogy sokat tanultak a jelöltektől a küzdeni akarás vagy az elköteleződés területén. A program résztvevői számos olyan – mára sajnos már egyre ritkábbnak számító – magatartásról tettek tanúbizonyságot, melyek mindannyiunk számára példát jelenthetnek. Ilyenek voltak például: minden – akár kisebb – eredmény értékelése, hálásnak lenni a kihívást jelentő helyzetekért, vagy lojálisnak maradni és kitartani egy adott munkakörben a nehézségek ellenére is. Bátran kijelenthetjük tehát, hogy a program megvalósításában közreműködő dolgozóink nem csupán érzékenyedtek, hanem erőt és példát is kaptak a mindennapi munkához az Ability6 program résztvevőivel való találkozások által.

## Milyen előnyeit látjuk annak, hogy a program „házon belül” valósult meg? Mik voltak a legnagyobb kihívások és nehézségek a program megvalósítása során?

A „házon belüli” szervezés adott egyfajta rugalmasságot a program kialakításában, azonban sok munkát jelentett a tematika és a tartalmi elemek összeállítása. Ennek ellenére az önkéntesen résztvevő trénerek lelkesen működtek közre a hat hónapos program teljes időtartama alatt.

## Hogyan látjuk a program jövőjét? Mik a közeljövő elképzelései?

Mivel kizárólag előnyöket tapasztaltunk és pozitív visszajelzéseket kaptunk a résztvevőktől, ezért a jövőben mindenképp szeretnénk folytatni a programot. Mivel az IBM egyik legfontosabb ismérve az innovációk támogatása és fejlesztése, ezért jelenleg is a program továbbfejlesztésén dolgozunk, melyet mindenképpen egy megújult formában tervezünk ezután megvalósítani.



# REHABILITÁCIÓS FOGLALKOZTATÁS A SODEXO MAGYARORSZÁG KFT.-NÉL

Szerző: Kudari Nóra



Cégünk különleges és egyedi helyet foglal el a szolgáltatási ágazatban. A Sodexo széles skálájú szolgáltatásai révén olyan megoldásokat fejleszt és nyújt ügyfelei és fogyasztói számára, mellyel életminőségüket igyekeznek jobbá tenni. Páratlan képességünkkel tartós partnerséget tudunk kiépíteni ügyfeleinkkel. Nyitott és átlátható kapcsolataink a kölcsönös bizalmon és kiemelkedő teljesítményünkön alapszanak.

**Helyszíni Szolgáltatások üzletágunk** teljes körű, életminőség-javító szolgáltatási csomagot kínál vállalatok, oktatási és egészségügyi intézmények, valamint időskorúak részére. Főbb szolgáltatási területeink: étkeztetési szolgáltatások, létesítménygazdálkodás, műszaki karbantartás, takarítás, biztonsági őrzés és recepció.

Küldetésünknek megfelelően, legfőbb célunk az, hogy javítsunk fogyasztóink életminőségén, valamint, hogy hozzájáruljunk a gazdasági, társadalmi és környezeti fejlődéséhez azon területeknek, ahol vállalatunk tevékenykedik. A Sodexo Magyarországon dinamikus fejlődése révén, 1993-tól napjainkra a hazai szolgáltatási piac egyik meghatározó szereplőjévé vált. 1350 munkavállalónk közel 700 szolgáltatási ponton 150 ezer fogyasztót szolgál ki nap mint nap, az ország szinte valamennyi megyéjében.

Alkalmazottaink 95%-a napi közvetlen kapcsolatban áll fogyasztóinkkal. Elsősorban alkalmazottaink szakértelmén, büszkeségén és örömein múlik az üzleti tevékenységünk valamennyi területén elért sikerünk. Arra törekszünk, hogy mindenkinek képzettségi szintjétől függetlenül biztosítsuk képességei folyamatos fejlesztését, illetve előrelépését feladatköre terén.

## Rehabilitációs Program a Sodexonál

A Sodexo Magyarország Kft. 2014-ben kezdett el célzottan foglalkoztatni megváltozott munkaképességű kollégákat. Felelős munkaadóként sokszínűségi és integrációs stratégiánk fő részeként kötelezettséget vállalunk fogyatékkal élő és egészségkárosodott alkalmazottainkért. Ennek megfelelően azon munkálkodunk, hogy a fogyatékkal élő alkalmazottak életének minőségén javítsunk az integráló és hozzáférhető munkakörnyezet megteremtésével, ahol sikeresek lehetnek és kiteljesedhetnek. Integráló munkahely létrehozása erősebbé és innovatívabbá teszi a vállalatokat, ennek a szemléletnek köszönhetően létrehoztuk 2015-ben a tankonyhánkat, kizárólag megváltozott munkaképességű kollégák számára. A cél, hogy segítsük azoknak a jelölteknek a beilleszkedését, akiknek nincs konyhai munkatapasztalatuk, vagy olyan fokú a sérültségük, hogy rögtön „élesben” egy nagyüzemi konyha mindennapjaiban folyó munka túl megterhelő lenne számukra. A konyhán három hónapig, a próbaidejük alatt lehetnek a munkavállalók. Ez idő alatt eldől, hogy a hiányzó készségeket el tudják-e sajátítani. A foglalkoztatás jellege tranzitálás, szakember segítségével olyan készségek elsajátítása, melyek megléte a nyílt munkaerő piaci foglalkoztatáshoz elengedhetetlen. Ilyenek pl. a munkavállalási alapkészségek, viselkedésformák, motiváció kialakítása és erősítése, munkavállalói elvárások tisztázása, vállalati kultúra elsajátítása, munkavállalói jogok és kötelezettségek megismerése.

A tankonyhán az első hónapban védett környezetben vannak a munkavállalók, fokozatosan terhelődnek és kerülnek ki a támogató közegből. Cégünk elsősorban konyhai betanított munkakörben foglalkoztat megváltozott munkaképességű munkatársakat, de a többi nyitott pozícióra is szívesen fogadunk egészségkárosodott, illetve fogyatékkal élő jelölteket a továbbiakban is. Tapasztalatunk szerint a konyhai munkakör a legnépszerűbb a jelentkezők között. Ennek oka vélhetően az alacsony iskolázottság magas aránya a megváltozott munkaképességű munkavállalók között. A foglalkoztatás során tapasztaltuk, hogy az abszolút szegénységi ráta nagyon magas, így az

ezzel járó szociális problémákat is nekünk kell kezelni, mivel nincs mögöttük szociális háló. Emiatt előfordult már, hogy a munkahely hathatós segítségével oldódott meg például a lakhatás vagy az orvosi vizsgálatra való eljutás. Ez már olyan problémát is felvet, hogy egy munkáltatónak hol vannak a határai, mennyire szólhat bele a munkavállaló privát életébe stb., illetve kötelessége-e átvállalni az állami feladatokat?

Eddigi tapasztalatok azt mutatják, hogy erre a segítségre nagy szükségük is van a kollégáinknak. A munkába állást végig rehabilitációs munkatárs mentorálja, és ha szükséges, mediátor is segíti a beillesztés folyamatát.

Széles körben indítottunk toborzást, mivel a szektorban jelenlévő munkaerőhiány kiterjed a megváltozott munkaképességű munkavállalókra is, így a képzett és a megfelelő munkavállalók elérése érdekében a klasszikus csatornákon kívül felvettük a kapcsolatot a családsegítő szolgálatok álláskereső klubjaival és a kormányhivatallal (NRSZH) is, akik segítségével töltöttük fel az üres álláshelyeket.

Jelenleg a következő munkakörökben alkalmazunk egészségkárosodott valamint fogyatékkal élő kollégákat:

- adminisztratív munkatárs
- szakács
- recepció
- takarító
- konyhai kisegítő
- pénztáros
- kertész





# REHABILITÁCIÓS FOGLALKOZTATÁS A SZERENCSEJÁTÉK ZRT.-NÉL

**Szerző: Mecséri Júlia**

2004-ben a karitatív célú sorsjegy értékesítési hálózatot azzal a céllal hoztuk létre, hogy olyan embereknek is állást tudjunk kínálni, akik az egészségügyi problémáik miatt már évek óta nem találnak munkát. Mint nagyvállalat szeretnénk volna bebizonyítani, hogy a nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatás is segítséget tud nyújtani a társadalmi problémák megoldásában. Tevékenységünk országos: jelenleg 70 településen 180 megváltozott munkaképességű kollégánk foglalkozik sorsjegy árusítással, összesen több mint 110 értékesítő helyen, átlagosan napi 4 órában. Munkavállalóink nagy része egészségkárosodott, de több mint tíz mozgáskorlátozott, ill. kerekesszékes kollégánk is van.

2014-ben új fogyatékosági csoportot sikerült bevonnunk a foglalkoztatásba, mára már 3 nagyothalló és két siket kollégánk is van. Ezt azért tartjuk kiemelkedő eredménynek, mert értékesítésben, napi intenzív kommunikációs tevékenység végzésében érnek el sikert ezek a kollégáink.

## Toborzás és kiválasztás

A belépési korlát befejezett nyolc általános iskolai osztály, és a kereskedelemhez szükséges kompetenciák megléte. Az érdeklődőkkel telefonos és személyes interjút készítünk rögzített szempontrendszer alapján. Felmérjük a kommunikációs készségüket, hogy mennyire motiváltak, illetve azt is, hogy megfelelő munkakört tudunk-e biztosítani számukra. Ha az interjú sikeres, akkor kapja meg a pályázó a tananyagot, amiből felkészülhet az írásbeli felvételi vizsgára.

Sikeres vizsga esetén a pályázó felvételt nyer. Ezt követően kereskedőinknek tréningeket is tartunk: ezeken közösen gyakorolják, hogyan lehet szakszerűen, meggyőzően és udvariasan értékesíteni.

A próbaidő alatt több alkalommal kapnak látogatást az új kollégák, amelyek során meggyőződünk egyrészt a működési fegyelem betartásáról, illetve kereskedelmi rátermettségükről. Az ellenőrzések dokumentáltan történnek, szükséges esetben egyéni fejlesztésre is lehetőség van. Emellett a telefonos kapcsolattartás tapasztalatai is árnyalják az új dolgozóról alkotott képet. Mindezek és a forgalmi adatok alapján ítéljük meg a sikerességüket.

## Együtműködések partnerszervezetekkel (civiliek, hatóságok)

„Megfelelő embert a megfelelő helyre találni.”

A hálózat indulásakor civil szervezeteken keresztül értük el a potenciális munkavállalókat. Akkoriban főleg a MEOSZ volt a partnerünk, aztán a 4M irodahálózattal is kapcsolatban voltunk, sajnos ők azóta megszüntették munkaerő közvetítő tevékenységüket. A 2014-es nyitás a hallássérült csoport felé a SINOSZ szakmai iránymutatása mellett nagyon sikeres együttműködésnek bizonyult. Ez az együttműködés azóta jelentősen bővült is, önkéntes munka felajánlásunkat örömmel fogadták a 2016-os nyári gyerektáborukban, és a lottózók információs akadálymentesítésében is ők a szakmai partnereink.

Azt valljuk, hogy a megváltozott munkaképességű személyeket foglalkoztató szervezetek egymástól is sokat tanulhatnak, ezért törekszünk rá, hogy megteremtjük ennek fórumait és jó gyakorlatainkat megosszuk másokkal, illetve mi magunk is tanuljunk mások tevékenységéből. Ilyen megfontolásból kerestük fel a spanyol ONCE (Organización Nacional De Ciegos Españoles) iparági társunkat, akik 75 éve foglalkoztatnak látássérülteket a miénkhez hasonló területen. Ők rengeteget tettek a fogyatékos emberek társadalmi integrációjáért, és ebbe a munkába az SZZrt-t partnerként bevonva nekünk is lehetőségünk nyílik náluk már sikeres programok magyarországi megvalósítására.



## A MUNKÁLTATÓK ESÉLYEGYENLŐSÉGI FÓRUMA EGYESÜLETRŐL



A Munkáltatók Esélyegyenlőségi Fóruma Egyesület Magyarország első önszabályozó, munkáltatókat tömörítő, az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség fontosságát hangsúlyozó szakmai és érdekvédelmi szervezete.

A MEF tagjai, akik összefogásukkal példát kívánnak mutatni: Auchan Mo. Kft., BP BSC Kft., Budapest Bank, Grundfos Magyarország Kft., IBM, Job Kft., Jól-Lét Alapítvány, Magyar Posta Zrt., Magyar Telekom Nyrt., MOL Nyrt., Motiváció Alapítvány, Provident Pénzügyi Zrt., Rossmann Magyarország Kft., Salva Vita Alapítvány, SANOFI-AVENTIS Zrt., SPAR Magyarország Kereskedelmi Kft., Szerencsejáték Zrt., Telenor Magyarország Zrt., Tesco Globál Áruházak Zrt., Vodafone Szolgáltatóközpont Zrt.

Folyamatosan várjuk mindazon munkáltatók csatlakozását az Egyesülethez, akik azonosulnak céljainkkal, és tenni kívánnak az esélyegyenlőség előmozdításáért!







**MUNKÁLTATÓK ESÉLYEGYENLŐSÉGI FÓRUMA  
EGYESÜLET KÖZHASZNÚ SZERVEZET**

**Cím: 1073 Budapest, Erzsébet krt. 13. III/3.**

**Titkárság: Harangi Rita egyesületi titkár**

**Telefonszám: +36 20 3998131**

**E-mail: [mef@mef.forum.hu](mailto:mef@mef.forum.hu)**

**honlap: [mef.forum.hu](http://mef.forum.hu)**

2015. január