

FOGLALKOZÁSI REHABILITÁCIÓS TUDÁSTÁR



KÉZIKÖNYV

MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ EMBEREK
REHABILITÁCIÓS HOZZÁJÁRULÁS TERHÉRE
TÖRTÉNŐ FOGLALKOZTATÁSÁHOZ

DACZI PÉTER

KÉZIKÖNYV

Megváltozott munkaképességű emberek rehabilitációs hozzájárulás terhére történő foglalkoztatásáról

Írta és szerkesztette:
Daczi Péter



frrt.hu
FOGLALKOZÁSI
REHABILITÁCIÓS
TUDÁSTÁR

CALIDUS Kft.

Kiadja:

CALIDUS Kft.
5000 Szolnok, Arany János utca 10. III / 3.
Nádas Noémi Ügyvezető

Szerző:
Daczi Péter ©

Lektorálta:
Kriskó János

ISBN 978-963-08-5604-1

Készült az

Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség



Nemzeti Munkaügyi Hivatal
Munkavédelmi és Munkaügyi Igazgatóság

A munkavédelmi jellegű bírságok felhasználása
az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés céljainak támogatására 2011-ben kiírt

OMMF-II-10-P kódjelű pályázaton elnyert

FOGLALKOZÁSI REHABILITÁCIÓS TUDÁSTÁR
elnevezésű projekt keretében.

www.frtt.hu

Minden jog fenntartva.

Szolnok

2012

Tartalomjegyzék

Bevezetés	4
A foglalkozási rehabilitáció fogalma	5
A rehabilitációs hozzájárulás és kiváltása	6
A foglalkoztatás jogi szabályozása	8
A foglalkoztatás indokoltsága	11
A foglalkoztatás előnyei a szereplők szempontjából	11
A foglalkoztatás előnyei általánosságban	13
Szervezeti előnyök	14
Meváltozott munkaképességűek foglalkoztatása, mint CSR tevékenység	15
A foglalkoztatás vélt vagy valós kihívásai, nehézségei	16
Makrogazdasági statisztikai kitekintés	
Pszichés jellemzők	17
Egészségügyi jellemzők	17
Szociális dimenzió	19
Iskolai végzettség	22
Munkavállalási attitűd	22
Foglalkoztathatóság-munkakörök	24
A foglalkoztatás megvalósítása	
A tervezési folyamat	26
- A rehabilitációs foglalkoztatás stratégiai modelljei	26
- A foglalkoztatási folyamat forgatókönyve	28
- Személyügyi eszköztár	29
Munkaszervezés - munkakör	30
- Munkakör optimalizálási segédlet	33
Munkavédelem	35
Kockázatértékelés	35
Egészségügyi alkalmasság	36
Akadálymentesítés	36
Támogatások	37
- Rehabilitációs kártya	37
- Akkreditációt igénylő támogatások	37
- TÁMOP 1.1.1	38
Toborzás-kiválasztás	39
- Toborzás	39
- Kiválasztás	40
Munkahelyi beillesztés	43
Függelék	
Munkaügyi Központok elérhetőségei	44
Rehabilitációs Szakigazgatási Szervek elérhetőségei	44
Civil szervezetek elérhetőségei	45
Nyilatkozat	46
Ellenőrzőlista a megvalósításhoz	47
A foglalkoztatási jó gyakorlatok	
Bevezetés	48
Jó gyakorlatok	48
A foglalkoztatási jó gyakorlatok következtetései	83
Hivatkozások jegyzéke	84



BEVEZETÉS

A megváltozott munkaképességű emberek alacsony foglalkoztatási rátája – a megváltozott munkaképességű emberek csoportjának szakmai összetétele és az egyének terhelhetősége következtében fellépő – munkaerő-piaci kereslet és kínálat eltérése mellett leginkább két tényezőnek köszönhető: az információhiánynak és a munkaadói előítéletek létezésének. A rehabilitációs hozzájárulás 2010-es drasztikus emelése óta a szakemberek nagy része számított arra, hogy a megváltozott munkaképességű emberek munkaerő-kereslete (viszonylag) magasabb szintre emelkedik. Három év elteltével megállapítható, hogy annak ellenére, hogy bővült a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatása, a jogalkotók eredeti szándéka még messze nem valósult meg. Ebben a makrogazdasági okok mellett nagy valószínűséggel fontos szerepet játszik a munkaadók hozzáállásának és sztereotípiáinak lassú változása. A 2011-es évben a különböző vállalatok és intézmények több mint 66 milliárd forintot fizettek be az államkasszába rehabilitációs hozzájárulás címén, körülbelül 68 ezer ember munkához juttatása helyett.

A munkaadók többsége nem rendelkezik elegendő, az előítéletek tompítását lehetővé tevő információval. Sokan még leginkább egy autista, egy kerekese székben, egy siket, vagy egy látássérült emberre tudnak csak asszociálni, ha megváltozott munkaképességű személyek kerülnek szóba. Ilyenkor gyakran hangzik el az a bizonyos mondat: „nem tudunk megváltozott munkaképességűeket foglalkoztatni” vagy, hogy „foglalkoztatásukra sajnos nincs felkészülve a vállalatunk”. Nem véletlenül állapította meg 2012 szeptemberében a Rehabjob és a Bellresearch közös kutatásában végkonklúzióként, hogy: a „munkaadók fejében és a megváltozott munkaképességű emberek fejében egyaránt létező mentális akadályok gátolják leginkább a foglalkoztatás megvalósulását.” (Rehabjob.hu-Bellresearch, 2012.)

Egyértelműen nem tekintjük célnak és követendő magatartásnak, hogy a munkaadók lecseréljék a meglévő dolgozóikat megváltozott munkaképességű alkalmazottakra a (rehabilitációs hozzájárulás szempontjából meghatározott) kötelező foglalkoztatási szint teljesítése érdekében. Ezzel szemben új vagy megüresedő munkahelyek költség-hatékony megteremtésének egyik fő eszközét lehetséges és érdemes felismerni ebben az alternatívában.

Projektünk legfőbb küldetése, hogy módszertani útmutatások és jó munkaadói gyakorlatok bemutatása révén növelje a rendelkezésre álló információkat és enyhítse az előítéletek okozta elutasító hozzáállás arányát, arra bátorítva a foglalkoztatási kötelezettség hatálya alá tartozó vállalatok és intézmények döntéshozóit, hogy bátran merjenek belefogni ebbe a kihívásokkal tarkított, ugyanakkor rendkívül hálás folyamatba. A könyv célja, hogy segítséget nyújtson minden munkáltatónak, aki felismeri a saját vállalatában rejlő potenciált, hogy optimalizálja a foglalkoztatási lehetőségeket, elérve a rehabilitációs hozzájárulás foglalkoztatással történő kiváltását. Reményeink szerint projektünk hozzájárulhat ahhoz, hogy a vállalati döntéshozók és a személyzeti vezetők – felismerve a bemutatott foglalkoztatási módszerek előnyeit és a gyakorlatok adaptálhatóságát – új munkalehetőségeket teremtenek a rehabilitációs hozzájárulás rovására és ebből kifolyólag több megváltozott munkaképességű személy lesz képes elhelyezkedni egy számára megfelelő munkahelyen.

Könyvünkben segítséget kívánunk nyújtani ahhoz a döntéshez, amikor a megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatása közvetlen gazdasági haszonnal jár, mert a munkaadó a foglalkoztatással rehabilitációs hozzájárulást takaríthat meg. Projektünk a versenyszféra és a közszféra különböző szervezeteit és nem a védett foglalkoztatókat tekinti a fő célcsoportnak, ebből következően a munkáltatók szempontjából kifejezetten a rehabilitációs hozzájárulás fizetésének vagy kiváltásának foglalkoztatásra gyakorolt szerepét és hatását vizsgáljuk.

A kézikönyvben leírtak elsősorban a rehabilitációs hozzájárulás szempontjából érintett munkavállalói réteg alkalmazásának elősegítésére fókuszálnak, azonban tanácsaink minden fogyatékossgal, egészségkárosodással élő megváltozott munkaképességű személy alkalmazása esetén használhatóak és használandóak.

Könyvünk fő feladatának tekinti, hogy bemutassa: nem lehetetlen, vagy vállalhatatlanul nagy haszonnal járó kihívás a megváltozott munkaképességű emberek toborzása, kiválasztása, munkaszervezése, alkalmazása és foglalkoztatása, illetve a kvóta teljesítésével a rehabilitációs hozzájárulás kiváltása és a költségmegtakarítás megvalósítása. A lehetőség minden munkaadó számára adott, a megvalósítás sikeressége sokszor csak a kreativitáson és a megfelelő szervezetalkítási szándékon múlik. Ahol eleve elvetik ezt a lehetőséget, akár a megvalósíthatatlanság mítosza, akár a rossz tapasztalatokra alapozott előítéletek miatt, ott lemondanak arról, hogy egy minden fél számára kielégítő, akár veszteségminimalizáló is nevezhető problémamegoldás születhessen.

Jogi háttér – nemzetközi jog a magyar jogszabályokban
Könyvünkben a fogyatékossgal élő és a megváltozott munkaképességű személyt egyenértékű kifejezéseként használjuk hivatkozva az alábbiakra:

- A 159.sz ILO egyezmény alkalmazásában a „megváltozott munkaképességű személy” kifejezés olyan egyént jelent, akinek alkalmas munka vállalására, megtartására és az abban való előrehaladásra vonatkozó kilátásai valamely megfelelően megállapított testi vagy értelmi károsodás miatt lényegesen csökkentek.
- „A Fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló ENSZ egyezmény alapján a 2007. évi XCII. Törvény a Fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló egyezmény és az ahhoz kapcsolódó Fakultatív Jegyzőkönyv kihirdetéséről: Fogyatékossgal élő személy minden olyan személy, aki hosszan tartó fizikai, értelmi, szellemi vagy érzékszervi károsdással él, amely számos egyéb akadállyal együtt korlátozhatja az adott személy teljes, hatékony és másokkal egyenlő társadalmi szerepvállalását.
- A 800/2008.(08.06)EK Általános csoportmentességi rendelet (19) alapján „megváltozott munkaképességű munkavállaló”: bármely olyan személy, aki a nemzeti jog szerint megváltozott munkaképességűnek elismert; vagy aki elismerten fizikai, elmebeli vagy pszichológiai károsodásban szenved;
- 1998. évi XXVI. törvény 4. § alapján szerint fogyatékos személy: aki érzékszervi - így különösen látás-, hallásszervi, mozgásszervi, értelmi képességeit jelentős mértékben vagy egyáltalán nem birtokolja, illetőleg a kommunikációjában számottevően korlátozott, és ez számára tartós hátrányt jelent a társadalmi életben való aktív részvétel során
- A 1991. évi IV. törvény (A foglalkoztatás elősegítéséről) m) pontja alapján megváltozott munkaképességű személy: aki testi vagy szellemi fogyatékos, vagy akinek az orvosi rehabilitációt követően munkavállalási és munkahely-megtartási esélyei testi vagy szellemi károsodása miatt csökkennek,

A foglalkozási rehabilitáció fogalma

A rehabilitáció olyan szervezett segítség, amit a társadalom nyújt az egészségében, testi vagy szellemi épségében ideiglenes vagy végleges károsodás miatt fogyatékos személynek, hogy helyreállított vagy megmaradt képességei felhasználásával ismét elfoglalhassa helyét a közösségben.” (Az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvény 100.§ (1) bekezdése alapján)

A foglalkozási rehabilitáció az ILO 159. sz. egyezménye szerint: a szakmai rehabilitáció célja az, hogy a rokkant személyeket képessé tegye alkalmas munka vállalására, megtartására és az abban való előrehaladásra, ezáltal elősegítve e személyeknek a társadalomba való beilleszkedését, illetve visszailleszkedését.

A foglalkozási rehabilitáció a betegágytól és / vagy az inaktivitástól a munkavégzésig tartó, összehangolt segítő tevékenységsorozatok összessége, melyet az egyén egészségkárosodása után megmaradt foglalkoztathatóságának maximális kiaknázására törekvő folyamatként jellemezhetünk. A foglalkozási rehabilitáció egy igen összetett munkaerő-piaci alrendszer. Tényezők sokasága határozza meg jellegét és sikerességét: az egyén, a társadalom, az egészségügy, a szociális ellátórendszer, a foglalkoztatáspolitikai, a gazdaság és a munkaerő-piac aktuális állapota, – és ezen belül a munkaadók egyaránt – hatást gyakorolnak rá. Irányultsága egyértelmű: az egészségkárosodásnak és a megmaradt képességeknek megfelelő munkahelyre történő munkaerő-piaci visszatérés. A foglalkozási rehabilitáció fő célja a megváltozott munkaképességű emberek munkaerő-piaci visszailleszkedésének elősegítése (egyéntől függően az elsődleges munkaerő-piacról a védett foglalkoztatás színteréig). Gyakorlati értelemben a fő cél az egészségkárosodással élő egyént a megmaradt képességeinek használatára alkalmassá tenni. A foglalkozási rehabilitációs folyamat végső célja, hogy minden egészségkárosodott ember az egészségi állapota, foglalkoztathatósága szintjének megfelelő, elérhető legjobb munkahelyen vállalhasson munkát, esetlegesen anyagilag kompenzálva a megváltozott munkaképességéből fakadó termelékenységi különbségeket.

A foglalkozási rehabilitáció során gyakran ellentétes irányultságú szándékok találkoznak:

Az állam, illetve megvalósítóként az irányítása alatt álló intézményrendszer gazdasági és társadalompolitikai szempontoktól vezérelve minden rendelkezésre álló eszközzel az egészségkárosodással élő emberek megmaradt munkavégző képességének (újra) hasznosítását kívánja elősegíteni. A foglalkozási rehabilitációs szakpolitika célja a foglalkoztatható egészségkárosodott emberek munkaerő-piacra történő visszasegítése és munkahelyeinek megtartása, valamint végső soron a költségvetés kiadásainak csökkentése.

A nyugdíjszerű vagy szociális ellátásból élő régóta inaktív személyek, vagy az egészségkárosodásukból felépülő emberek egy része (ellátásának féltése vagy csalódástól való félelme miatt) nem kíván, vagy úgy érzi, hogy nem tud munkába állni. A megváltozott munkaképességű emberek egy másik része azonban egzisztenciális és/vagy kötelezettségteljesítési, esetleg más okok miatt szeretne újra a munkaerő-piacra kilépni. Van, aki önként, a munka gazdasági-újratermelési vagy hasznos, értelmes időeltöltési szempontjait mérlegelve, és van, aki az állam feltételeket támaztó szociálpolitikájából származó együttműködési kötelezettség következtében. Ebbe a sokszor konfliktusos jellegű viszonyba kapcsolódnak be a munkaadók, esetenként, mint az állam által biztosított támogatások kedvezményezettjei vagy a különböző adó jellegű kötelezettségek alanyai.



A foglalkozási rehabilitáció megítélése a szempontok összetettsége miatt meglehetősen sokféle: Az egyéni (alanyi) hozzáállásban megtalálható a munkához és aktív életformához való viszony minden típusa. A munkaadói oldalon is megél egymás mellett az elutasítás, megkérdőjelezés, rezignáció, vagy a kifejezett támogatás, esetleg haszonélvezet. Ezzel a heterogén viszonyrendszerrel szemben a társadalom és az állam iránymutató és normatív jelleggel egyöntetűen állást foglal: pénzügyi ösztönzők segítségével mindkét felet arra próbálja motiválni, hogy újra egymásra találjanak. A korábbi rokkantsági nyugdíjban részesülő személy ellátása összegének és életszínvonalának csökkenésével, a munkáltató a rehabilitációs hozzájárulás befizetési kötelezettségével találja szemben magát. Ezt a deficitet csak kölcsönös érdekeiket felismerve – a rehabilitációs hozzájárulás terhére történő foglalkoztatással – tudják a felek mérsékelni.

A kiinduló állapot:

Jelenleg Magyarországon az OECD átlaghoz képest meglehetősen alacsony a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatási rátája, 2011-ben 18,1%, ezzel szemben a változatlan munkaképességűek foglalkoztatási aránya 60,8%-os. (KSH, 2011) Ennek legfőbb okaként a munkavállalói réteg viszonylag szűk foglalkoztathatóságát, az előítéletek meglétét, a kevés bátorságot, a munkaadói kreativitás és vállalkozó szellem hiányát, valamint az információhiányt szokták megjelölni. A 2010-es évben 57 ezer, 2011-ben 68 ezer ember foglalkoztatása helyett fizettek be a munkáltatók rehabilitációs hozzájárulást az államnak, a 2012-es és a 2013-as költségvetés is hasonló bevételt remél a rehabilitációs hozzájárulásból. Ez a helyzet egyedül csak a költségvetés bevételi oldalának kedvez, sem a munkavállalói, sem a munkaadói réteg nem tekinthető jelenleg a rehabilitációs hozzájárulás szabályozása haszonélvezőjének.

A foglalkoztatási kötelezettség – rehabilitációs hozzájárulás közelmúltbeli története:

A rehabilitációs hozzájárulás 2010. január 1-jével közel hatszorosára emelkedett. Ezzel próbálta a kormány a munkaadókat a célcsoport foglalkoztatására ösztönözni, leginkább azért, hogy a megváltozott munkaképességű emberek átalakult ellátórendszeréből kikerülő személyek nagyobb számban kerülhessenek foglalkoztatásba, ugyanis a rokkantsági nyugdíjból és az egészségkárosodottak szociális ellátásaiból az ellátó rendszer átalakítását megelőző évektől 2011-ig nagyszámú ember került ki.¹

Ennek a foglalkoztatáspolitikai intézkedésnek végül felemás eredménye lett: A munkaügyi központoknál nagymértékben megnövekedtek a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási szándékával benyújtott munkaerő-igények, ugyanakkor a költségvetésnek (2010-ben még a Munkaerő Piaci Alapnak) 55 Milliárd Ft, 2011-ben 66 Milliárd Ft. bevétele származott a rehabilitációs hozzájárulás befizetéséből. Ennek alapján kijelenthető, hogy munkahelyteremtés csak részlegesen valósult meg. A gazdasági válságot követő nehéz években a munkáltatók számára a rehabilitációs hozzájárulás ilyen mértékű emelése a korábbi gyakorlat mellett egyértelműen negatív volt. Az első felháborodás lecsengését követően azonban többen képesek voltak felismerni a helyzet nyújtotta alternatívákat és alkalmazkodtak, nagyobb számban megvalósítva a mindenki számára előnyös foglalkoztatást.

A REHABILITÁCIÓS HOZZÁJÁRULÁS ÉS KIVÁLTÁSA – 2011. ÉVI CXCI. TÖRVÉNY (Mmtv.) 22–24. § –

A munkaadó a megváltozott munkaképességű személyek foglalkozási rehabilitációjának elősegítése érdekében rehabilitációs hozzájárulás fizetésére köteles, ha az általa foglalkoztatottak létszáma a 25 főt meghaladja, és az általa foglalkoztatott megváltozott munkaképességű személyek száma nem éri el a létszám 5 százalékát (a továbbiakban: kötelező foglalkoztatási szint).

A statisztikai létszám számítása során nem kell figyelembe venni:

- a közfoglalkoztatási jogviszonyban, valamint a közfoglalkoztatás támogatásáról szóló kormányrendelet szerint támogatott munkaviszonyban foglalkoztatott személyeket,
- a egyszerűsített foglalkoztatás szabályai szerint jogszerűen alkalmazott munkavállalót,
- a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak jogállásáról szóló törvény hatálya alá tartozó munkavállalót, ideértve az önkéntes tartalékos szolgálati viszonyal rendelkező munkavállalót is, és
- a Munka Törvénykönyvéről szóló törvény alapján más munkáltatónál történő átmeneti munkavégzés során foglalkoztatott munkavállalót.

¹ Az egészségkárosodása alapján nyugdíjban, nyugdíjszerű szociális ellátásban részesülők száma 2006-2011 közt mintegy 145 000 fővel csökkent. Az új rokkantsági nyugdíjasok száma 1996-2006 között – 10 év alatt – 51 937 főről 33 651 főre 35,2 %-kal csökkent 2008-ban 26 272 fő (csökkenés össz. 50,6 %), 2009-ben 22 689, 2010-ben 24 994 fő (csökkenés össz 51,9%)

A hozzájárulás összegének megállapítása:

A hozzájárulás éves összege a kötelező foglalkoztatási szintből hiányzó létszám, valamint a rehabilitációs hozzájárulás szorzata. A kvóta teljesítése, illetve a hiányzó létszám a munkavállalók és a foglalkoztatási kötelezettségben figyelembe vehető megváltozott munkaképességű munkavállalók átlagos statisztikai állományi létszámának összehasonlításából határozható meg. Létszámon a - Központi Statisztikai Hivatal 3/2010.(IV. 2.) KSH közleménnyel közzétett munkaügyi-statisztikai adatszolgáltatáshoz kiadott útmutatójában foglaltak szerinti - tárgyévi átlagos statisztikai állományi létszámot kell érteni. A statisztikai állományi létszám számítása során 1 tizedesjegy-pontossággal kell azt meghatározni. (Mmtv 23.§ (4)) Az átlagolást a tényleges létszám alapján kell elvégezni, vagyis a részmunkaidőben foglalkoztatott személyt egész főnek kell tekinteni, arányosítást nem kell végezni. Az egy hónapnál rövidebb idejű keresőképtelenség időszaka is beleszámít a statisztikai létszámba, úgyhogy az 1 hónapnál nem hosszabb ideig táppénzen lévő megváltozott munkaképességű dolgozó alkalmazási időszaka is kiváltási időszaknak számít.

A munkaadót feljogosítja a rehabilitációs hozzájárulás kiváltására az a vele (legalább havi 60 óras – napi 4 óras) munkaviszonyban álló személy, aki

- a) megváltozott munkaképességű személyek ellátásaira jogosult, azaz akinek az egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 60 százalékos vagy kisebb mértékű ,
- b) aki legalább 40 százalékos egészségkárosodással rendelkezik, az erről szóló szakvélemény, szakhatósági állásfoglalás időbeli hatálya alatt,
- c) akinek a munkaképesség-csökkenése 50-100 százalékos mértékű, az erről szóló szakvélemény időbeli hatálya alatt, vagy
- d) aki fogyatékosági támogatásban, vagy vakok személyi járadékában részesül

Összefoglalva, a foglalkoztatás tendenciáit figyelembe véve megállapítható, hogy a rehabilitációs hozzájárulás szempontjából megváltozott munkaképességű az a személy, akinek „munkaképesség-csökkenése” 50%-os, illetve azt meghaladja, vagy „össz-szervezeti egészségkárosodása” 40%-os, vagy annál magasabb (azaz egészségi állapota 60%, vagy annál kisebb) mértékű.

Igazolása:

Ennek igazolására egy érvényes, a Rehabilitációs Szakigazgatási Szerv, a Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal, korábban Országos Rehabilitációs és Szociális Hivatal vagy Országos Orvosszakértői Intézet vagy MÁV Orvosszakértői Intézet által kiállított szakvélemény vagy szakhatósági állásfoglalás, illetve egy Nyugdíjbiztosítási Igazgatóság által kiadott határozat szolgálhat. A munkaadók egy 40%-os és egy 72%-os megváltozott munkaképességű alkalmazásával is ugyanazt az eredményt éri el a rehabilitációs hozzájárulás kiváltása szempontjából. Lényeges viszont az ÖEK és MKCS %-a a foglalkoztatásukhoz igényelhető támogatások társíthatósága szempontjából. Ezekről érdemes a területileg illetékes Munkaügyi Központnál, Rehabilitációs Szakigazgatási Szervnél érdeklődni.

A foglalkoztatási kötelezettség teljesítésére a minősítésre jogot adó igazolás hatályán belül van lehetőség. Az egészségkárosodást (ÖEK), egészségi állapotot, (EÁ) munkaképesség csökkenést (MKCS) igazoló OOSZI, ORSZI, NRSZH szakvélemények, szakhatósági állásfoglalások, és a NYUFIG határozata addig érvényesek,

- amíg a határozott idejük le nem jár (rehabilitációs járadék, rehabilitációs ellátás), vagy
- rokkantsági ellátás esetén a soros felülvizsgálat eredménye jogerőre nem emelkedik,
- illetve a 2012. január 1-jén a korábbi rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíj, rendszeres szociális járadék helyett megállapított rehabilitációs ellátás esetében a felülvizsgálatról szóló döntés jogerőre emelkedését követő második hónap utolsó napjáig.

Átmeneti szabályként: A 2011. évi CXCI tv. által meghatározott felülvizsgálattal érintett személyek esetében a felülvizsgálat alapján hozott jogerős döntést követő harmadik hónap első napjáig,

Azonban fontos kitétel, hogy: „Az előjegyzett felülvizsgálati időpont nem lejárt. A jelenlegi gyakorlat szerint a soros felülvizsgálat lehet, hogy hónapokat, vagy egy évet is csúszik, így ez alatt az idő alatt a korábbi igazolás tulajdonosa teljes értékűen igazolhatja egészségkárosodásának mértékét.” (NFSZ, 2012.)

A megváltozott munkaképességű munkavállalót foglalkoztató munkaadó a rehabilitációs hozzájárulás megállapítása céljából nyilvántartást kell, hogy vezessen, amely tartalmazza a megváltozott munkaképességű munkavállaló természetes személy azonosító adatait,

- a társadalombiztosítási számát és adóazonosító jelét,
- a munkaképesség változásának, egészségi állapotának, egészségkárosodásának mértékét,
- a fogyatékoság tényét,
- továbbá az ezek igazolására szolgáló okirat másolatát.

A nyilvántartást a munkáltató a foglalkoztatás megszűnését követő öt évig köteles megőrizni.



A hozzájárulás fizetése

A rehabilitációs hozzájárulás adófizetési kötelezettségének teljesítésére év közben, negyedévenként előleget kell fizetni. A rehabilitációs hozzájárulás előlegét az I–III. negyedév utolsó hónapját követő hónap 20. napjáig kell bevalani és megfizetni. Az előleg mértéke a mindenkori tárgynegyedévre vonatkozó tényadatok alapján kiszámított éves rehabilitációs hozzájárulás fizetési kötelezettség huszonöt százaléka. Az előleg összegét a munkaadó maga állapítja meg, és a fizetési kötelezettség teljesítésével egyidejűleg vallja be. A negyedik negyedévre előleget fizetni nem kell. A bevallási kötelezettséget a Nemzeti Adó- és Vámhivatal '01-es bevallása keretében kell teljesíteni. A befizetésre a NAV Rehabilitációs hozzájárulás bevételi számlája (10032000-06056281) szolgál.

A FOGLALKOZTATÁS JOGI SZABÁLYOZÁSA:

2003. évi CXXV. törvény - Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról

8. §: Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt

- g) fogyatékosága,
- h) egészségi állapota,
- t) egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt: tulajdonsága) miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság értelmezésében:

„Jellemzőek ebben a körben olyan esetek is, amikor azért fordul a hatósághoz panasszal az ügyfél, mert valamely betegsége, esetleg fogyatékosága miatt nem alkalmazzák egy adott munkakörre. Ebben a vonatkozásban fontos, hogy különválasszuk az adott munkára való alkalmasság kérdését az egészségi állapot (fogyatékoság) miatti diszkriminációtól. Olyan esetben például, ha valakit - valamely betegsége miatt csak két műszakban foglalkoztatható – nem alkalmaznak három műszakos munkakörre, természetesen nem valósul meg egészségi állapot miatti diszkrimináció. Nyilvánvalóan nem kötelezhető arra a munkáltató, hogy olyan munkavállalókat alkalmazzon, akik az adott munkakör betöltésére egészségi állapotánál (fogyatékoságuknál) fogva nem alkalmas. Diszkriminációként értékeli azonban a hatóság, ha a munkavállalót betegsége (fogyatékosága) miatt olyan munkakörre nem alkalmazzák, melynek ellátására alkalmas.” (Egyenlő Bánásmód Hatóság 2012.)

21. §: Az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti különösen, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz, különösen a következő rendelkezések meghatározásakor, valamint azok alkalmazásakor:

- a) a munkához való hozzájutásban, különösen nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben;
- b) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését megelőző, az

- elősegítő eljárással összefüggő rendelkezésben;
 - c) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésében és megszüntetésében;
 - d) a munkavégzést megelőzően vagy annak folyamán végzett képzéssel kapcsolatban;
 - e) a munkafeltételek megállapításában és biztosításában;
 - f) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján járó juttatások, így különösen a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 12. § (2) bekezdésében meghatározott munkabér megállapításában és biztosításában;
 - g) a tagsággal vagy részvétellel kapcsolatban a munkavállalók szervezeteiben;
 - h) az előmeneteli rendszerben;
 - i) a kártérítési, valamint a fegyelmi felelősség érvényesítése során
22. § (1): Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését
- a) a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés

2012. évi I. törvény – A Munka törvénykönyve

1. A kiválasztás során az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülése a jogszerűség és a támadhatatlanság fenntartása miatt kiemelt jelentőséggel bír. Ugyanakkor a jogszabály rendelkezése alapján nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését: a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés.
2. A munkáltató a rehabilitációs ellátásban, rehabilitációs járadékban részesülő munkavállaló munkaviszonyát a munkavállaló egészségi okkal összefüggő képességével indokolt felmondással akkor szüntetheti meg, ha a munkavállaló eredeti munkakörében nem foglalkoztatható tovább és a munkavállaló számára állapotának egészségi szempontból megfelelő munkakört nem tud felajánlani, vagy a munkavállaló a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el. *A rendelkezés értelmében a munkaadó rehabilitációs eljárás lefolytatására köteles: a munkaadó alaposan*

dokumentált módon elvégez egy eljárást a munkavállaló más munkakörben történő foglalkoztatásának felmérésére. Amennyiben ez eredménytelen, akkor erre alapozva megszüntetheti a munkaviszonyt.

3. A munkáltató döntése előtt legalább tizenöt nappal kikéri az üzemi tanács véleményét a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezetéről:

i) az egészségkárosodást szenvedett vagy a megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációjára vonatkozó intézkedések tervezete,

4. 120. § A munkavállalónak, ha a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötven százalékos mértékű egészségkárosodását megállapította, évenként öt munkanap pótszabadság jár.

5. A rokkantsági ellátásban részesülő munkavállaló a törvény értelmében nyugdíjasként számít és minden nyugdíjas munkavállalóra vonatkozó szabályozás hatálya kiterjed rá.

1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről

49. §: „munkavállaló csak olyan munkára és akkor alkalmazható, ha

- annak ellátásához megfelelő élettani adottságokkal rendelkezik,
- foglalkoztatása az egészségét, testi épségét, illetve a fiatalokor egészséges fejlődését károsan nem befolyásolja,
- foglalkoztatása nem jelent veszélyt a munkavállaló reprodukciós képességére, magzatára,
- mások egészségét, testi épségét nem veszélyezteti és a munkára - külön jogszabályokban meghatározottak szerint - alkalmasnak bizonyult.

A munkára való alkalmasságról külön jogszabályban meghatározott orvosi vizsgálat alapján kell dönten.

50. §: A munkavállaló csak olyan munkával bízható meg, amelynek ellátására egészségileg alkalmas, rendelkezik az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez szükséges ismeretekkel, készséggel és jártassággal.

50/A. §: A sérülékeny csoportba tartozó munkavállalókat (megváltozott munkaképességűek is ebbe a körbe tartoznak – sic!) a külön jogszabályban foglaltak szerint óvni kell az őket különösen érintő egészségkárosító kockázatoktól.

IV. 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet - a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről

A rendelet értelmében: munkaköri alkalmassági vizsgálat: annak megállapítása, hogy egy meghatározott munkakörben és munkahelyen végzett tevékenység által okozott megterhelés a vizsgált személy számára milyen igénybevételt jelent és annak képes-e megfelelni;

A rendelet hatálya - (2) bekezdésekben foglalt kivéte-

lekkel - kiterjed:

a) a munkaköri alkalmasság orvosi vizsgálata és véleményezése tekintetében minden munkáltatóra, amely a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 87. § 9. pontja szerinti szervezett munkavégzés (a továbbiakban: szervezett munkavégzés) keretében munkavállalót foglalkoztat, kivéve...:

3.§ (4): A munkaköri és a szakmai alkalmasság vizsgálatának célja annak elbírálása, hogy a munkavállaló, illetve a tanuló vagy a hallgató, az álláskereső:

a) a munkavégzésből és a munkakörnyezetből eredő megterhelés által okozott igénybevétele

aa) egészségét, testi, illetve lelki épségét nem veszélyezteti-e,

ab) nem befolyásolja-e egészségi állapotát kedvezőtlenül,

ac) nem okozhatja-e utódai testi, szellemi, pszichés fejlődésének károsodását;

b) esetleges idült betegsége vagy fogyatékosága a munkakör ellátása, illetőleg a szakma elsajátítása és gyakorlása során nem idéz-e elő baleseti veszélyt;

c) a járványügyi szempontból kiemelt jelentőségű munkakörökben, illetve szakmákban történő munkavégzés esetén személyi higiénés és egészségi állapota nem veszélyezteti-e mások egészségét, foglalkoztatható-e az adott munkakörben;

d) *milyen munkakörben, illetve szakmában és milyen feltételek mellett foglalkoztatható állapotrosszabbodás veszélye nélkül, amennyiben átmenetileg vagy véglegesen megváltozott munkaképességű;*

e) foglalkoztatható-e tovább jelenlegi munkakörében,

1997. évi CLIV. törvény az egészségügyről

55. § A foglalkozás-egészségügy feladata, hogy

c) meghatározza a munkavállaló munkavégzéssel kapcsolatos össz megterhelését;

d) a munkavállaló orvosi vizsgálatával megállapítsa annak terhelhetőségét, hogy eldöntse a munkavállaló adott munkakörre, szakmára való egészségi alkalmasságát, és meghatározza a foglalkoztathatóság feltételeit;

f) a munkavállalót a munkakör ellátására alkalmasnak vagy alkalmatlannak minősítse, továbbá meghatározza, hogy milyen munkakörnyezetben, mely feltételek mellett alkalmas munkavégzésre;

g) fokozott figyelmet fordítson ... az idült betegek, a fogyatékosok egészségi állapotának ellenőrzésére munkavégzésük során;

h) a megváltozott munkaképességű személyek foglalkozási rehabilitációját kezdeményezze, illetőleg abban részt vegyen.

2011. évi CXII. törvény - Az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról

3. §: E törvény alkalmazása során:

2. személyes adat: az érintettel kapcsolatba hozható



adat – különösen az érintett neve, azonosító jele, valamint egy vagy több fizikai, fiziológiai, mentális, gazdasági, kulturális vagy szociális azonosságára jellemző ismeret –, valamint az adatból levonható, az érintettre vonatkozó következtetés;

3. különleges adat:

b) az egészségi állapotra, a kóros szenvedélyre vonatkozó személyes adat, valamint a bűnügyi személyes adat;

5. § (1): Személyes adat akkor kezelhető, ha

a) ahhoz az érintett hozzájárul, vagy

b) azt törvény vagy – törvény felhatalmazása alapján, az abban meghatározott körben – helyi önkormányzat rendelete közérdeken alapuló célból elrendeli (a továbbiakban: kötelező adatkezelés).

(2) Különleges adat a 6. §-ban meghatározott esetekben, valamint akkor kezelhető, ha

a) az adatkezeléshez az érintett írásban hozzájárul,

b) ...

c) a 3. § 3. pont b) alpontjában foglalt adatok esetében törvény közérdeken alapuló célból elrendeli.

6. § (1): Személyes adat kezelhető akkor is, ha az érintett hozzájárulásának beszerzése lehetetlen vagy aránytalan költséggel járna, és a személyes adat kezelése

a) az adatkezelőre vonatkozó jogi kötelezettség teljesítése céljából szükséges, vagy

b) az adatkezelő vagy harmadik személy jogos érdekének érvényesítése céljából szükséges, és ezen érdek érvényesítése a személyes adatok védelméhez fűződő jog korlátozásával arányban áll.

(4) Ha a hozzájáruláson alapuló adatkezelés célja az adatkezelővel írásban kötött szerződés végrehajtása, a szerződésnek tartalmaznia kell minden olyan információt, amelyet a személyes adatok kezelése szempontjából – e törvény alapján – az érintettnek ismernie kell, így különösen a kezelendő adatok meghatározását, az adatkezelés időtartamát, a felhasználás célját, az adatok továbbításának tényét, címzettjeit, adatfeldolgozó igénybevételének tényét. A szerződésnek félreérthetetlen módon tartalmaznia kell, hogy az érintett aláírásával hozzájárul adatainak a szerződésben meghatározottak szerinti kezeléséhez.

(5) Ha a személyes adat felvételére az érintett hozzájárulásával került sor, az adatkezelő a felvett adatokat törvény eltérő rendelkezésének hiányában a rá vonatkozó jogi kötelezettség teljesítése céljából, vagy az adatkezelő vagy harmadik személy jogos érdekének érvényesítése céljából, ha ezen érdek érvényesítése a személyes adatok védelméhez fűződő jog korlátozásával arányban áll további külön hozzájárulás nélkül, valamint az érintett hozzájárulásának visszavonását követően is kezelheti.

Az akadálymentesítés jogszabályi háttere:

2012. évi I. törvény - Munka törvénykönyve:

51. § (5): A fogyatékossgal élő személy foglalkoztatása során gondoskodni kell az ésszerű alkalmazkodás feltételeinek biztosításáról.

Az ésszerű alkalmazkodás a A Fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló egyezmény alapján: „az elengedhetetlen és megfelelő módosításokat és változtatásokat jelenti, amelyek nem jelentenek aránytalan és indokolatlan terhet, és adott esetben szükségesek, hogy biztosítsák a fogyatékossgal élő személyek valamennyi emberi jogának és alapvető szabadságának a mindenkit megillető, egyenlő mértékű élvezetét és gyakorlását.” Itt a foglalkoztatás és a fogyatékossgal fogalmi kapcsolata bír kiemelt jelentőséggel, ezért általában megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása esetén ez nem feltétel.

1993. évi XCIII. törvény - Munkavédelmi törvény:

19. § (4): Olyan munkahelyek létesítésénél, ahol mozgáskorlátozott vagy egyéb testi fogyatékos munkavállalókat foglalkoztatnak, a fizikai környezetnek illeszkednie kell az emberi test megváltozott tulajdonságaihoz. – Ez a bekezdés a kifejezetten testi fogyatékos vagy mozgáskorlátozott személyekre, illetve az őket foglalkoztató munkaadókra szűkíti le az akadálymentesítés követelményét.

III. 3/2002. (II. 8.) SzCsM-EüM együttes rendelet a munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről

21. § (1): A megváltozott munkaképességű (fogyatékos) munkavállalók adottságaira a munkahelyek kialakításánál figyelemmel kell lenni.

(2) Azokon a munkahelyeken, ahol megváltozott munkaképességű (fogyatékos) munkavállalókat kívánnak foglalkoztatni, az ajtókat, az átjárókat, a szintbeli különbségeket áthidalókat, a lépcsőket, a zuhanyzókat, a mosdókat és a munkahellyel összefüggő berendezéseket a testi adottságaiknak megfelelően, illetve megváltozott munkaképességükre figyelemmel kell kialakítani vagy szükség esetén átalakítani.

(3) A megváltozott munkaképességű (fogyatékos) munkavállalók részére munkahelyükön biztosítani kell az egészséges és biztonságos munkavégzésükhöz szükséges, általuk felismerhető jelzéseket.

1998. évi XXVI. törvény - a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról

15. § (3): A munkáltató a fogyatékos személy munkához jutásának elősegítése érdekében - a felvételi eljárás során - köteles biztosítani az egyenlő eséllyel hozzáférhető környezetet.

(4) A munkáltatót a (3) bekezdésben foglalt kötelezettség abban az esetben terheli, amennyiben

- a) a megüresedett álláshelyet nyilvánosan meghirdet te,
- b) az álláshelyre a fogyatékos személy oly módon jelentkezett, hogy jelezte a meghallgatáshoz szükséges speciális igényeit, és
- c) azok biztosítása a munkáltató számára nem jelent aránytalanul nagy terhet. Aránytalanul nagy tehernek minősül az, ha a kötelezettség teljesítése a mun-

káltató működését ellehetetleníti.

A törvény értelmezésében "akadálymentes az épített környezet akkor, ha annak kényelmes, biztonságos, önálló használata minden ember számára biztosított, ideértve azokat az egészségkárosodott egyéneket vagy embercsoportokat is, akiknek ehhez speciális létesítményekre, eszközökre, illetve műszaki megoldásokra van szükségük."

A FOGLALKOZTATÁS INDOKOLTSÁGA

A megváltozott munkaképességű személyek (nem csak a rehabilitációs hozzájárulás terhére történő) foglalkoztatásának okai és kulcsfontosságú egyes szakemberek, különböző forrású adatokból származó következtetései alapján:

A megváltozott munkaképességű személyek alkalmazásának munkáltatói érdekeltségi esetei: „Az első eset az, amikor a megváltozott munkaképességű személy a foglalkozási rehabilitációját (képzés, felkészítés, begyakorlás) követően az ép munkavállalókkal azonos értékű munkát tud végezni, anélkül, hogy ez a munkáltatónak többletköltséget okozna. A második esetben ez a feltétel nem teljesül, de a megváltozott munkaképességű személy foglalkoztatása miatti kisebb termelékenységet, magasabb költséget az állami támogatás kompenzálja.” (Dr.PULAY, 2011)

Komáromi Róbert és szerzőtársai a 2002-es, TOP 200-ba tartozó vállalat körében a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával kapcsolatban elvégzett, sokat idézett kutatása során 4 fő tényezőt azonosítanak, ami a rehabilitációs hozzájárulás emelése előtti időben statisztikailag és szociológiailag is igazolt módon hatást gyakorolt a nagyvállalatok által alkalmazott megváltozott munkaképességű személyek létszámára és a munkaadók foglalkoztatási hajlandóságára:

- „A vállalat létszáma,
- Az alkalmazott atipikus foglalkoztatási munkaszervezési formák vállalaton belüli elterjedtsége,
- A megváltozott munkaképességűekkel kapcsolatos észlelt vagy feltételezett problémák intenzitása,
- Regionális fejlettség” (KOMÁROMI, 2002)

A Salva Vita Alapítvány 2012-es kutatása az alábbi tényezők jelenlétét találta perdöntőnek

1. Rehabilitációs hozzájárulás befizetési kötelezettség eredménybefolyásoló súlya.
2. A HR politika hogyan értelmezi az esélyegyenlőség kérdését a felvétel során.
3. A vállalat munkaköri struktúrájának jellege, és ennek változtatására van-e hajlandóság
4. Az anyavállalat vagy tulajdonos számára a téma prioritása
5. A szervezet anyagi erőforrásainak rendelkezésre állása, anyagi erőforrások bevonásának hajlandósága az integráció megvalósítására. (MIHALA, CSÁNYI 2012.)

A munkáltatók többsége a rehabilitációs hozzájárulást, mint kötelező, választás nélküli rosszat érzékeli, és ebből fakadóan gyakran mérlegelési információk nélkül hozza meg elutasító döntését. Könyvünk célja, hogy jó munkaadói példák hozzáférhetővé tételével és az információhiány feloldásával segítse a döntést és a végrehajtását, valamint, hogy megteremtse a foglalkozási rehabilitáció praktikus megvalósításának modelljét.

A rehabilitáció komplex jellegéből fakadóan a rehabilitáció munkahelyi megvalósításának sikere a munkavállalói, munkaadói és a non-profit terület párhuzamos tevékenységén és együttműködésén alapszik. A sikeres foglalkoztatás feltételei közül azonban több tényező fennállása elengedhetetlen: a relatív egészség, egészségügyi alkalmasság, munkaképesség és motiváció, valamint a megfelelő munkahely megléte és befogadó hozzáállása.

A foglalkoztatás előnyei a szereplők szempontjából:

*Társadalmi /
állami szinten*

Foglalkoztatási ráta emelkedése:

Költségtakarékosan teremthetőek munkalehetőségek azok számára, akik a versenyszféra munkaerőpiacán, ilyen közvetett támogatás nélkül nem könnyen boldogulnak. Ha a foglalkoztatott ellátásban részesül, létszámuk csökkenése csökkenti az állam költségvetésében a kiadási oldalt, amelynek köszönhetően az állam kevesebb bevételt kell, hogy realizáljon, és ez hosszútávon csökkentheti az adók és járulékok befizetésének mértékét.



Vállalati szinten

A rehabilitációs hozzájárulás kiváltásával bővülő termelés, javuló termelékenység és szolgáltatási színvonal (növekvő létszám / javuló feladatellátás) és vállalati / intézményi szintű költségmentesítés érhető el.

1. Gazdasági racionalitás:

a) 25 fő feletti munkaadók esetében: rehabilitációs kártyával történő foglalkoztatás esetén az alábbi éves bértömeg összegek viszonyulnak a befizetendő 964.500 Ft-os rehabilitációs hozzájáruláshoz:

Különböző bérszinteken a munkaadó várható költségeinek alakulása

Nem megváltozott munkaképességű munkavállaló

ÉVES BÉRTÖMEGE		NAPI MUNKAÓRA SZÁM		
		4 óra	6 óra	8 óra
BÉR	Minimálbér (98.000 Ft)	746 076 Ft	1 120 140 Ft	1 493 520 Ft
	Garantált bérminimum (114.000 Ft.)	868 680 Ft	1 303 020 Ft	1 737 360 Ft
	Átlagkereset (220.000 Ft.)	1 676 400 Ft	2 514 600 Ft	3 352 800 Ft

Megváltozott munkaképességű munkavállaló (rehabilitációs kártya mellett)

ÉVES BÉRTÖMEGE*		NAPI MUNKAÓRA SZÁM		
		4 óra	6 óra	8 óra
BÉR	Minimálbér (98.000 Ft)	-376 500 Ft	-82 500	211 500 Ft
	Garantált bérminimum (114.000 Ft.)	-280 500 Ft	61 500 Ft	403 500 Ft
	Átlagkereset (220.000 Ft.)	355 500 Ft	1 015 500 Ft	2 041 260 Ft

* a kötelező (rehabilitációs) foglalkoztatási szint eléréséig

- rehabilitációs kártyával a teljes szociális hozzájárulási adó (27%) megtakarítható,
- míg a rehabilitációs hozzájárulás kiváltásával havi 80.375 Ft. takarítható meg.

b) 20 fő alatti munkaadók esetében: 1996. évi LXXXI. törvény 7. § (1)

Az adózás előtti eredményt csökkenti:

v) legalább 50 százalékban megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatása esetén személyenként, havonta a megváltozott munkaképességű munkavállalónak kifizetett munkabér, de legfeljebb az adóév első napján érvényes minimálbér, feltéve, hogy az adózó által foglalkoztatottak átlagos állományi létszáma az adóévben nem haladja meg a 20 főt.

2. Feladat ellátási racionalitás

A növekvő létszám következtében lehetővé válik a feladatrendszer és a munkakörök újragondolása és átstrukturálása, új feladatok megteremtése révén új szolgáltatásokat teremthetünk, vagy tehermentesíthetjük a korábban túl sok feladatot ellátó kollégákat, amely növekvő szervezeti eredményességhez vezet.

3. Társadalmi felelősségvállalás - CSR és szervezeti kultúra fejlesztése

A felelős vállalat marketing-lehetőségének kiaknázása mind a társadalomban, mind a vállalaton belül kifejti hatását, növelve a szervezet külső és belső megbecsültségét.

Egyéni szinten

Egyéni életminőség javulása:

Megmaradt képességek hasznosítása, személyes hasznosság / önbecsülés visszanyerése, a jövedelemszerzés és a társadalmi újratermelésbe való bekapcsolódás esélyének megteremtése. Az egyén lelki megelégedettségének és komfortérzetének kialakulásában jelentős tényezőnek tekinthető a munka megléte, illetve színvonala.

Az ember, ha munkájában kamatoztathatja tudását, képességeit, kreativitását, hasznosnak érezheti magát, és ez nagymértékben hozzájárulhat a lélek egészségéhez. A megváltozott munkaképességű személyek nem a nappali kényelme és a napi rutin összefonódása következtében váltak a munkától elszigeteltté, hanem egészségi állapotuk és a munkalehetőségek – egészségkárosodásukkal sokszor nem összeegyeztethető – jellege és korlátozott száma miatt. A megváltozott munkaképességű emberek nagy része nem érez örömet a hosszú távú és alternatíva nélküli otthoni időtöltéstől, sokan szívesen vállalnának olyan munkát, amely egészségi állapotuk további romlását nem idézheti elő.

Minden szereplő érdekazonosságát fedezhet fel a közönség eredendően nem tekinthető célban: a rehabilitációs hozzájárulás terhére történő foglalkoztatásban. Ebből az ösztönző jellegű helyzetből az állam mellett mindkét, korábban említett szereplő egyaránt előnyökkel kerülhet ki, elérve egy nyer-nyer-nyer jellegű állapotot, amiben a megváltozott munkaképességű egyén újra munkát végez, elősegítve

- saját egzisztenciális és életminőségi előrelépését,
- a munkáltató költségmegtakarítását és feladat ellátási kapacitásának növekedését, és
- az állami költségvetés tehermentesítését a foglalkoztatottsági ráta növelésével.

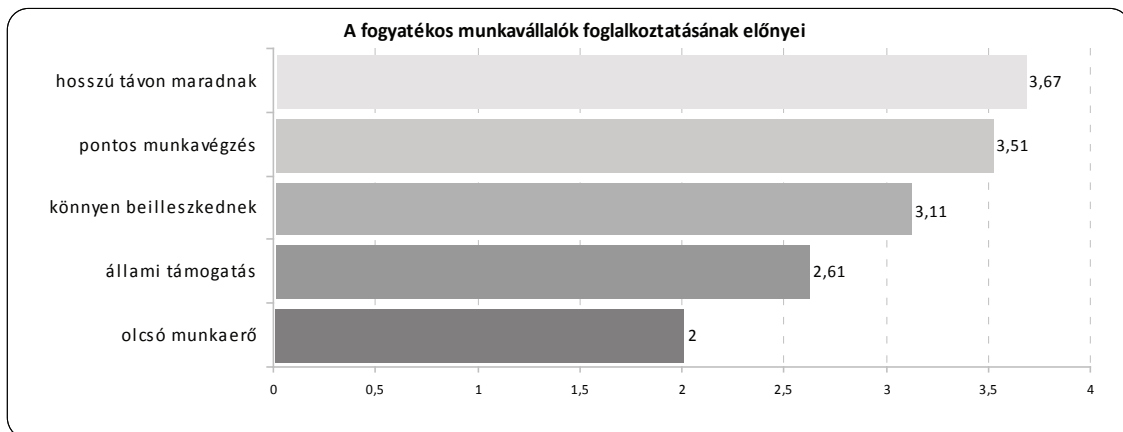
A foglalkoztatás előnyei általánosságban:

- Sok olyan megváltozott munkaképességű személy van, akinek örömet, kihívást jelent a munka, éppen ezért sokkal motiváltabbak, figyelmesebben, gondosabban, pontosabban végzik feladatukat;
- A megváltozott munkaképességű dolgozók nagyon szeretnének bizonyítani, ami abszolút meglátszik a teljesítményükben, emellett általában pozitívak, lelkiismeretesek, minőség-centrikusak, motiváltak és hálásak;
- A megfelelő odafigyeléssel megtervezett munkakörökben a megváltozott munkaképességű emberek képesek és tudnak magas hozzáadott értéket jelentő produktív munkát végezni;
- Egyes munkaadói körök esetében kis energia befektetéssel is kialakíthatóak vagy áttervezhetőek a foglalkoztatásra megfelelő munkakörök;
- Beillesztésük mentori rendszer vagy erre irányuló stratégia nélkül is megoldható (de alkalmazása előnyös).
- Alacsony fluktuáció mellett lehet a megváltozott munkaképességű embereket foglalkoztatni, kevesebbszer váltanak munkahelyet, ha képességeiknek, tudásuknak megfelelő munkatevékenységet végeznek, ezáltal a cég iránt elkötelezett, lojális munkaerőt jelenthetnek;
- Szabálykövetők, szigorúan betartják a munkahelyi, munkavédelmi előírásokat.
- A befogadásuk közösségépítő erőként javítja a munkamorált, erősíti a többi dolgozó szervezet iránti elkötelezettségét is; növeli az egymással szemben tanúsított toleranciát, tiszteletet. A nem megváltozott munkaképességű dolgozók nyitottabbá válnak a megváltozott munkaképességű kollégák felé és egymás felé is a közös munkavégzés során.
- A szervezet az alacsonyabb költségű munkaerő révén akár
 - korábban kiszervezett feladatokat integrálhat vissza,
 - tehermentesítheti a leterhelt dolgozóit,
 - új tevékenységeket alakíthat ki.
- A cég szervezetségét növelheti, hogy a megváltozott munkaképességű ember felvétele esetén — a tervezés során — átvizsgálásra kerülnek a munkahelyi folyamatok, munkakörök, feladatkörök, lehetőséget teremtve az optimálisabb feladatmegosztás és struktúra kialakítására;
- PR-CSR értéke lehet az okosan és megfelelően kommunikált rehabilitációs foglalkoztatásnak: A vállalat megítélését pozitívan befolyásolhatja, ha köztudottá válik, hogy érvényesül az esélyegyenlőség elve a munkaerő-kiválasztás és a beilleszkedés folyamatában;
- Gazdasági érdekek: a rehabilitációs hozzájárulás kiváltásán túl igénybe lehet venni különböző támogatásokat, amelyek mellett többet lehet lefaragni a foglalkoztatás költségeiből;
- Különböző pályázatok elbírálása során előnyként jelenhet meg a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása, az esélyegyenlőség biztosítása;
- A megváltozott munkaképességű embereken belüli egyes célcsoportok foglalkoztatása a prekoncepciókkal ellentétben gyakorlatilag nem igényel semmiféle akadálymentesítési beruházást;
- Akár részmunkaidőben akár (megfelelő munkakörben) teljes munkaidőben is szívesen vállalnak munkát a megváltozott munkaképességű emberek egyes célcsoportjaiba tartozó személyek;
- A hiedelmekkel ellentétben a megváltozott munkaképességű dolgozók nem mennek gyakrabban táppénzre, mint a nem egészségkárosodott kollégák;
- Bizonyos célcsoportok könnyen toborozhatóak az állami vagy civil szervek segítségével.



Szervezeti előnyök

Az alábbi statisztika nem magyar munkaadók véleményét tükrözi a fogyatékkal élő és a nem egészségkárosodott emberek munkavállalási jellemzőinek összehasonlításáról (KOMÁROMI, 2002)



Jobban dolgozik-e egy fogyatékos ember, mint mások? A vállalatok százalékában (KOMÁROMI, 2002)

Munkavállalói magatartás	Átlagos	Jobb	Roszbabb	Nem tudják
Jelenlét	51,1	42,6	1,1	5,2
Beilleszkedés	60,6	31,9	1,1	6,4
Kiképezhetőség	64,9	28,7	1,1	5,3
Balesetek	46,8	43,6	1,1	8,5
Időkiesés	56,4	29,8	6,4	7,4
A szabályok betartása	45,7	50,0	–	4,3
Hiányzás	47,9	43,6	1,1	7,4
Áthelyezhetőség	28,7	64,9	1,1	5,3
Termelékenység	65,8	27,7	2,1	6,4

Ez a táblázat egyértelműsíti a korábban idézett szakértők véleményét: minimum átlagosnak, de több esetben jobbnak tartják a vállalatok válaszadói tapasztalataik tükrében a megváltozott munkaképességű munkavállalók által képviselt szintet a táblázat különböző szempontjai alapján.

Az egészségkárosodott munkavállalók munkavégzési képességének megítélése szempontjából jelzésértékű lehet a 2007-ben a Védett Szervezetek Országos Szövetsége által 196 munkaadó megkérdezésével készített felmérés. (BALOGH, Dr. CZEGLÉDI, 2007.)

Megváltozott munkaképességű dolgozók munkavégző képességének jellemzői	arány
Segítség nélkül, önállóan képes teljes értékű munka végzésére	39%
A munkaidő lerövidítése, a munkakörnyezet vagy a munkafolyamat átalakítása után képes teljes értékű munka végzésére	26%
Fejlesztéssel, képzéssel alkalmassá tehető arra , hogy segítség nélkül teljes értékű munkát végezzen	17%
Folyamatos segítséggel, támogatással foglalkoztatható	12%
Segítséggel is csak egyszerű munkafázisokat képes elvégezni	5%
Munka végzésére alig alkalmas, életvitelbeli segítségre is szorul	1%
összesen	100%

Ez a kimutatás az akkreditációval rendelkező munkaadók munkavállalóikról kialakított véleményét tükrözi: mint a kiemelt sorokban látható, minimális munkakör- vagy folyamat átalakítással és rugalmas munkaadói hozzáállással a megváltozott munkaképességűek mintegy 2/3-a képes teljes értékű munka elvégzésére.

Megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása, mint CSR tevékenység

„A vállalati társadalmi felelősségvállalás (Corporate Social Responsibility) egy olyan törekvés, melyben a vállalatok önkéntes alapon üzleti tevékenységükbe integrálnak társadalmi és környezetvédelmi célkitűzéseket is, és ezen elvek mentén alakítják kapcsolataikat érintetteikkel.

Egy vállalkozás a saját gazdasági sikerét úgy biztosítja, hogy beépíti a társadalmi és környezeti megfontolásokat a vállalat tevékenységébe. Más szóval: míg kielégíti vevőinek igényeit, közben mások elvárásainak is megfelel, azaz tekintettel van az őt körülvevő közösség igényeire. Mindez azt jelenti, hogy a vállalkozás pozitívan járul hozzá a társadalomhoz, és kezeli a vállalkozás környezeti hatásait is. Ez hasznot hozhat a vállalkozásnak, biztosíthatja hosszú távú versenyképességét.” –fogalmazza meg a CSR definícióját az Európai Bizottság Zöld Könyvében (Európai Bizottság, 2001.) A megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásának gazdasági racionalitása mellett a társadalmilag felelős vállalat koncepcióját vallók számára mindenképpen indokolt lehet a „foglalkoztatás, mint esélyteremtés” CSR kommunikációba történő beépítése vagy a CSR tevékenység ilyen irányú pozicionálása.

A társadalmi felelősségvállalás egyik fő terepe lehet a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatása, a számukra történő munkahelyteremtés vagy az esélyegyenlőség. A rehabilitációs foglalkoztatás gazdasági hasznot jelent a vállalatnak, ugyanakkor rontja a költségvetés bevételi oldalát, de emellett nagymértékben hozzájárul a társadalom öfenntartási lehetőségeinek és a munkaerő-piacon hátrányos helyzetű, nehezen boldoguló célcsoport életszínvonalának emelkedéséhez.

A Fogyatékoság-barát munkahely elismerés

„A Fogyatékoság-barát munkahely elismerés bevezetésének célja az volt, hogy az álláskereső fogyatékos emberek és a foglalkoztatásukra nyitott munkáltatók egymásra találását támogassák. Az elismerést a Nemzeti Erőforrás Minisztérium, az American Chamber of Commerce in Hungary, a Szövetség a Kiválóságért Közhasznú Egyesület és a Salva Vita Alapítvány közösen adja a pályázati feltételeket sikeresen teljesítő munkáltatóknak.

Az elismerést azok a munkáltatók kaphatják meg, akik vállalják, hogy folyamatosan fejlesztik a fogyatékos emberek toborzásával, foglalkoztatásával, megtartásával kapcsolatos gyakorlatukat. Az elismerés megszerzéséhez az alábbi területeken megvalósított, legalább egy fejlesztést szükséges igazolni:

- A szervezet vezetőinek felkészítése a fogyatékos tudatos kezelésére.
- A szervezet munkatársainak felkészítése a fogyatékos emberek befogadására.
- A szervezet fogyatékosá váló dolgozóinak megtartásához irányelvek meghatározása.
- A toborzási folyamat akadálymentesítésének fejlesztése.
- A fogyatékoság-barát munkahely logó használatának beépítése a toborzási folyamatba.
- A fogyatékos emberek toborzását, foglalkoztatását, megtartását, a dolgozók szemléletformálását javító eredmények szisztematikus értékelése

A Fogyatékoság-barát munkahelyek hatékonyabbá teszik vállalkozásukat, csökkentik költségeiket és emelik szolgáltatásaik színvonalát.

A logó használata a külső és a belső kommunikáció során egyaránt üzenetértékű:

- Egyrészt világossá teszi a fogyatékos emberek számára, hogy az adott szervezetnél örömmel fogadják jelentkezésüket az álláshirdetésekre, és érdeklődnek képességeik iránt.
- Másrészt a meglévő munkavállalóknak azt üzeni, hogy értékeli hozzájárulásukat, és méltányosan fogják őket kezelni, ha munkavégző képességük csökkenne. A munkatársak büszkék vállalatukra, ezáltal lojálisabbak, ha azt látják, hogy vállalatuk a fogyatékos emberek jó munkáltatójává igyekszik válni.” (Salva Vita Alapítvány, 2011)

A Fogyatékoság-barát munkahely díjat a Salva Vita Alapítvány által kiírt és kezelt nyilvános pályázaton történő jelentkezés során lehet elnyerni.

Amennyiben egy munkaadó végrehajtja a könyvünk céljaként megfogalmazott megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásának rehabilitációs hozzájárulás terhére történő megvalósítását, akkor a pályázás és a díj elnyerése – jó PR-ral és kommunikációval rendelkező – CSR megjelenési lehetőséget jelenthet a vállalkozás számára. Ráadásul a díj elnyerése ösztönzi a különböző esélyegyenlőségi és fogyatékosügyi fejlesztések megvalósítását is, amely szervezetfejlesztési irányt mutathat a jövőre nézve.





A foglalkoztatás vélt, vagy valós kihívásai

„Megváltozott munkaképességű személyek alkalmazásával járó, általánosan előforduló kockázatok, többletfeladatok (CSAPÓ, 2011):

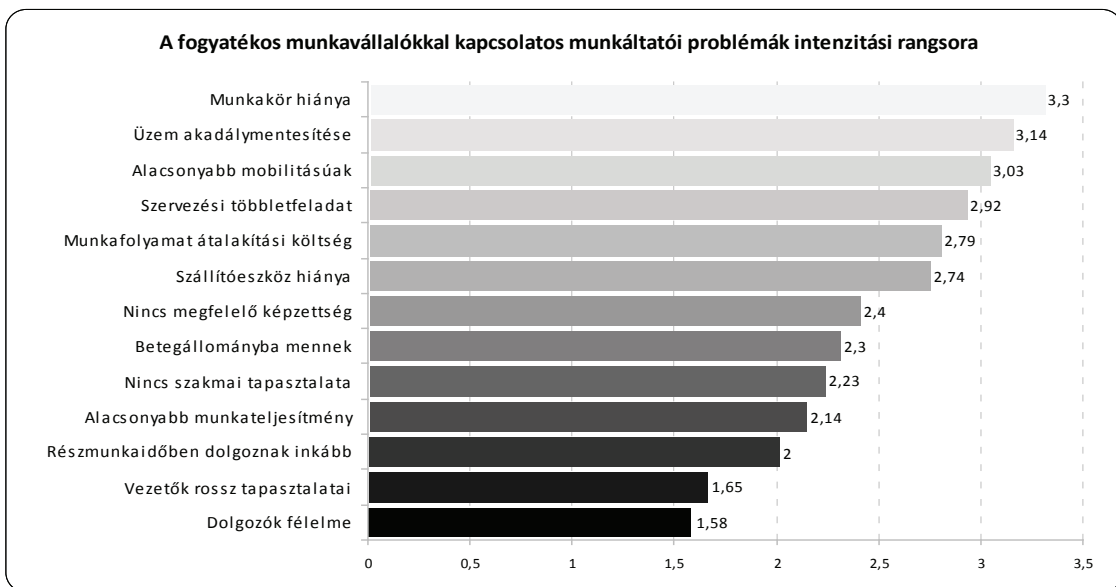
- a személyre szabott odafigyelés szükséglete nagyobb lehet, mint az egészséges munkavállalók esetében;
- a bonyolult jogszabályi háttér és a támogatási lehetőségek ismeretének szükséglete
- a munkaerő-kiválasztás, munkába illesztés nagyobb odafigyelést, többlet-erőforrást – elsősorban időt – igényel;
- munkaszervezési nehézségek a megváltozott munkaképességű személyek gyakori részmunkaidős foglalkoztatásából adódóan;
- pályázati támogatás esetén többlet-adminisztrációs kötelezettség;
- pályázati támogatással járó egyéb többletkötelezettségek, például hasonló munkakörben foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonyának rendes felmondási tilalma;
- a megváltozott munkaképességű személyek általában alacsonyabb vagy elavult szakképzettséggel rendelkeznek;”

Dr. Dajnoki Krisztina, az Esélyegyenlőségi Emberi Erőforrás Menedzsment (4EM) egyik létrehozójának gondolatai a foglalkoztatással kapcsolatban:

„Megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának kihívásai: (Dr. DAJNOKI 2011)

- anyagi befektetést igényelhet egy-egy munkahely kialakítása (pl. akadálymentesítés);
- hosszabb elsajátítást kívánhat egy-egy munkafolyamat betanítása;
- fel kell készíteni a sérült ember fogadására, a vele való kommunikációra és kapcsolatépítésre a közvetlen munkatársakat, ami esetenként időigényesebb lehet;
- ritkán, egy-egy esetben meg kell bízunk egy segítő kollégát, mentort a munkavállaló mellé, aki támogatja, segíti a beilleszkedést és a munka biztonságos elsajátítását;
- odafigyelést és fegyelmet kíván a kollégáktól a sérült munkatárssal való közös munka, ami néha teher az ott dolgozók számára (pl. látássérült esetén minden legyen a helyén, ne hagyjon az útba székét stb.);
- néha nehezebb egy sérült embernek elmondani, hogy hibázott, ami problémákat, konfliktusokat okozhat a munkatársak között;
- a nem kellően felkészített munkavállalók esetén megjelenhet viselkedészavar egy adott közösségen belül, mert nem tudnak hogyan viszonyulni, viselkedni a megváltozott munkaképességű munkavállalóval szemben;
- foglalkoztatással kapcsolatos új ismereteket, jogszabályokat kell megismernie a munkaadónak, ami esetenként nagy energiát, időráfordítást kíván (pl. munkavállalást szabályzó jogszabályok, adótörvények, stb.);
- a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásából adódó esetleges időkiesést pótolni kell.”

A TOP 200 kutatás felmérése a munkaadók által észlelt nehézségekről és ezek rangsoráról:



(KOMÁROMI,2002)

MAKROGAZDASÁGI STATISZTIKAI KITEKINTÉS

A megváltozott munkaképességű emberek megítélésénél az egészségkárosodás jellege és mértéke nem lehet mérlegelési szempont. Először is a jog tiltja az esélyegyenlőség és a diszkrimináció tilalma nevében, másodsorban gazdasági szempontból a foglalkoztathatósági potenciált sem ítélnék meg százalékok vagy betegség elnevezések alapján. Ugyanakkor bizonyos munkaköröknél egyes betegségek vagy egészségkárosodások alapvetően elképzelhetetlenek, ami legkésőbb a szakmai alkalmassági (foglalkozás-egészségügyi) vizsgálat során jut a munkaadók tudomására.

Pszichés jellemzők:

Ezek a nem általános, ugyanakkor egyéni esetekben azonosítható jellemzők a megváltozott munkaképességű embereket esetlegesen rosszabb színben tüntethetik fel a munkaadók előtt, mint amilyenek a munkavégzés kedvező hatásai mellett lehetnének – ezért a személyes találkozás során érdemes figyelembe venni, hogy munkavállalás esetén a tényezők hatásának nagy része bizonyosan megszűnik létezni.

- Önértékelési problémák – önbizalom hiánya, bizonytalanság,
- Lelki problémák, feleslegesség, kilátástalanság, esetleg megaláztatottság érzése,
- Beteg szerepfelfogás – beteg viselkedésminták,
- Stigmák, diszkriminációtól való félelem,

Egészségügyi jellemzők:

A megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásának egyik legnagyobb akadálya a sztereotípiák fennállása. A megváltozott munkaképességű

Természetesen nem az EÁ vagy az ÖEK %-a, vagy a betegség, egészségkárosodás jellege dönti el a megváltozott munkaképességű munkavállaló alkalmazhatóságának és potenciális munkaerejének, teljesítményének várható mértékét.

kifejezés említésére sajnos 10-ből 8 ember szellemileg sérült, kerekesszékes vagy amputáción átesett, esetleg fogyatékkal élő emberre asszociál. Ezzel szemben a megváltozott munkaképességű emberek lehetséges egészségkárosodásának típusa vagy kombinációja széles spektrumon mozoghat. Ennek meghatározására A funkcióképesség, fogyatékoság és egészség nemzetközi osztályozása (FNO) szolgál, amely az egészségre vonatkozó információk széles körének kódolásához (pl. diagnózis, funkcióképesség és fogyatékoság, egészségügyi szolgáltatások igénybevételének indoka) szolgáltat alapot.

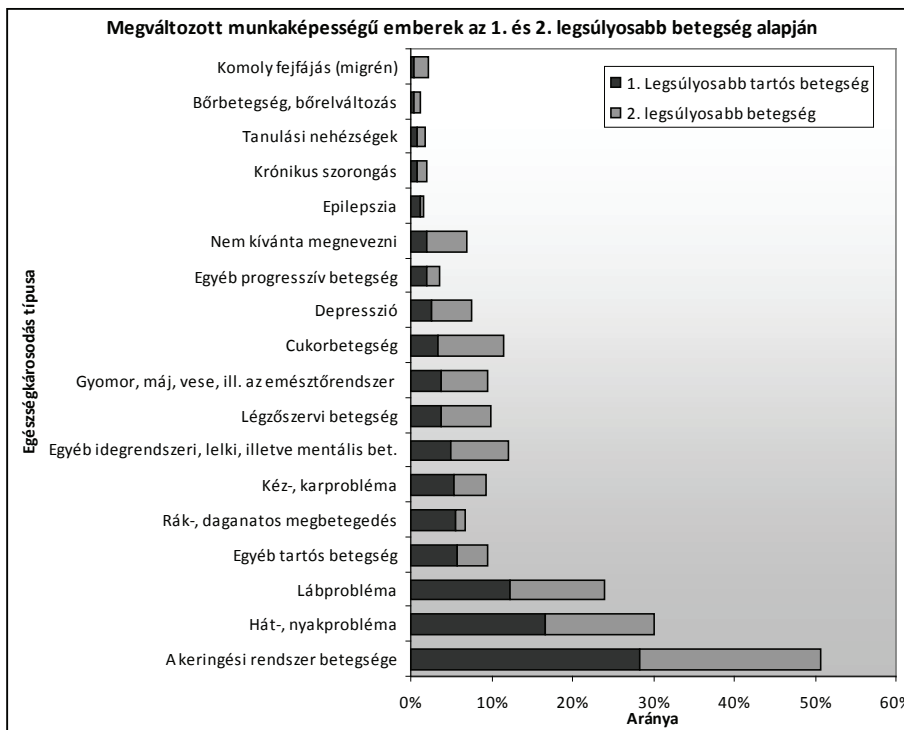
A megváltozott munkaképességű emberek – gyakran a sajtó hangulatkeltésének eredményeként megjelenő társadalmi kétkedéssel ellentétben – valóban egészségkárosodással élnek, amely életminőségüket és munkavégzési képességüket nagymértékben befolyásolhatja.

Megváltozott munkaképességű népesség a problémát okozó képességek, tevékenységek szerint (KSH, 2012.)

1. Legsúlyosabb tartósan problémát okozó képesség, tevékenység	%	2. legsúlyosabb problémát okozó képesség, tevékenység aránya	1.+2. legsúlyosabb problémát okozó képesség, tev. átlaga	Foglalkoztatottakon belül
Emelés, cipelés	33,08%	28,89%	30,99%	41,7%
Járás, lépcsőjárás	24,69%	9,65%	17,17%	21,6%
Felülés, felállás	11,19%	12,29%	11,74%	11,1%
Koncentráció, visszaemlékezés	8,03%	4,63%	6,33%	3,8%
Látás	5,33%	2,10%	3,72%	5,6%
Kommunikáció	4,91%	6,14%	5,53%	2,1%
Hajlás, felegyenesedés	4,21%	21,54%	12,88%	4,9%
Nyújtózkodás, tárgyak elérése, megfogása	2,61%	3,56%	3,09%	2,1%
Nem kívánta megnevezni	2,24%	3,73%	2,99%	1,9%
Hallás	1,97%	1,15%	1,56%	2,2%
Tárgyak tartása, megmarkolása	1,66%	5,69%	3,68%	3,0%
Fordulás	0,08%	0,60%	0,34%	0,0%
összesen	100,00%	100,00%	100,00%	100,0%



A fogyatékkal élőket leszámítva ritkának számít az, amikor egy megváltozott munkaképességű ember csupán egy típusú betegséggel vagy károsodással él, ugyanis jellemző, hogy egy személyt egyszerre érint a különböző betegségek és egészségkárosodások kombinációja. Sajnálatos, de gyakori jelenség a pszichés problémák társulása valamely más rendszerbe számító betegséggel.



Megváltozott munkaképességű népesség egészségi problémák, betegségek szerint (KSH, 2012)

És végül bemutatunk egy táblázatot, amely összehasonlítja a magyar és a brit megváltozott munkaképességű emberek betegség vagy egészségkárosodási csoport alapú foglalkoztatási rátáját. (KSH, 2012.) (Office for Disability Issues, 2012.)

Foglalkoztatottság aránya			
Legsúlyosabb betegség	Magyarország	Egyesült Királyság	Különbség
Bőrbetegség, bőrelváltozás	24,98%	71,92%	46,94%
Cukorbetegség	24,33%	61,46%	37,13%
Keringési rendszer betegsége	13,87%	57,78%	43,91%
Légzőszervi betegség	24,25%	56,75%	32,50%
Gyomor, máj, vese, illetve emésztő-rendszer egyéb betegsége	13,91%	55,75%	41,84%
Hallás	n.a.	53,64%	n.a.
Kézvel, karral kapcsolatos probléma	22,52%	44,47%	21,95%
Egyéb progresszív betegség, rák és daganatos megbetegedés	13,81%	44,09%	30,28%
Hát- vagy nyakprobléma	23,13%	41,81%	18,68%
Lábbal kapcsolatos probléma	19,54%	39,71%	20,17%
Epilepszia	8,90%	37,32%	28,42%
Látás	n.a.	36,41%	n.a.
Depresszió	11,38%	27,23%	15,85%
Egyéb idegrendszeri, lelki, illetve mentális megbetegedés és krónikus szorongás, migrén	14,25%	14,16%	-0,09%
Tanulási nehézségek	5,67%	11,98%	6,31%
Egyéb betegség	22,05%	n.a.	n.a.

Kézikönyvünk nem tekinti feladatának a betegségek és egészségkárosodások típusainak részletes ismertetését, mivel ez egy munkáltatói szempontú, praktikus gyakorlati információkat megosztó kiadvány. Azonban fontos lehet, hogy a leggyakoribb betegségek és egészségkárosodások kizáró korlátozó tényezőit megismerjük - erről a honlapunkon található részletes adatokat - amennyiben egy munkáltató - munkavállalók adott munkakörhöz történő kiválasztása során meg kívánja előzni, hogy a nagy többség egészségügyi alkalmatlanság miatt a teljes kiválasztási eljárásán átverekedve magát végül az üzemorvosi vizsgálaton essen ki.

Szociális dimenzió - Egzisztenciális tényezők:

A kormányokon áthúzódó foglalkoztatáspolitikai koncepció gyakorlatba ültetésének legkiszolgáltatottabb elszoruló alanyai a megváltozott munkaképességű emberek. A felülvizsgálati szakaszban, – mely előreláthatólag 2012.02.25-től a 2013-as év végéig fog tartani – egymás mellett élnek az átmeneti ellátások és a megállapított ellátások. A 2012. január 1. napjával hatósággal átnevezett rehabilitációs ellátásban részesülők (nevezük őket átmeneti rehabilitációs ellátásban részesülőknek) más szabályok vonatkoznak, mint a felülvizsgálaton átesett rehabilitációs ellátásban részesülők.

Az Alkotmánybíróság 2012. december 7-ei hatállyal megsemmisítette a Megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól szóló 2011. évi CXCI. törvény azon rendelkezését, amelynek értelmében a rehabilitációs ellátást szüneteltetni kell keresőtevékenység ideje alatt. A megsemmisített rendelkezés helyett az Országgyűlés elfogadta (de a könyv megjelenésének pillanatában még kihirdetés előtt áll) „Az egyes törvényeknek a központi költségvetésről szóló törvény megalapozásával összefüggő, valamint egyéb célú módosításáról szóló törvényt”, amely új rendelkezést alkotott. Ennek értelmében: „A rehabilitációs pénzbeli ellátás folyósítását szüneteltetni kell arra az időtartamra, amikor az ellátott keresőtevékenységet végez vagy közfoglalkoztatásban vesz részt, ha a munkaszerződés szerinti heti munkaideje a 20 órát meghaladja”

Ez sok esetben jelenthet olyan jellegű alanyi motivációs problémákat, hogy egy 5-6 órás minimálbéres munkalehetőségre – ahol a megkereshető nettó munkabér kb. egyenlő, vagy kicsit több, mint a feladott ellátás összege – a munkaadó nem tud megfelelő embereket toborozni, emiatt az 5-6 órában történő foglalkoztatás esélye drasztikusan csökken.

A megváltozott munkaképességű személy munkavállalása esetén ellátása mellett párhuzamosan kaphatja a munkaviszonyból származó jövedelmét (ha nem lépi túl az ellátása szempontjából meghatározott heti 20 órás időkorlátot). A könyvünk témája szempontjából leginkább érintett rehabilitációs ellátási körbe tartozó réteg számára ez az alábbi dilemmát vetheti fel:

4 órát meghaladó, de megélhetési költségeihez mérten nem elegendő jövedelmet nyújtó 5-6 órás foglalkoztatás esetén ellentmondásba keveredik, mivel az ellátás felfüggesztésre kerül, ezért a rehabilitációs ellátásban részesülő kvázi választani kényszerül, hogy az alacsony összegű ellátást vagy a (sokszor bizonytalan) munkavállalást válassza. Ugyanakkor a korábbi rokkantsági nyugdíjhoz képest alacsony rehabilitációs ellátás esetén munkavállalás nélkül fenntarthatatlanná válhat a megszokott életszínvonal, ez viszont motivációs tényezőként szélesítheti a dolgozni vágyók táborát. Sajnálatos velejárója az új rendszernek, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók egészségi állapotuk és terhelhetőségük miatt sokszor csak rész munkaidőben tudnak munkát vállalni, azonban a kieső munka-, és jövedelemértéket az új ellátási rendszer a régivel szemben alacsonyabb szinten kompenzálja.

Az átmeneti rehabilitációs ellátásban részesülők (a felülvizsgálatukat követően az új ellátás megállapításáig) és a rehabilitációs járadékban részesülők a 2011. évi keresetkorlátra vonatkozó jogszabályok alapján, a rokkantsági ellátásban részesülők pedig 2012. július 1. óta a minimálbér 150%-ig folytathatnak keresőtevékenységet, így ezen két célcsoport számára az egzisztenciális tényezők nem játszanak szerepet a munkavállalás melletti, vagy elutasító döntésben. Ez az ellátásbeli és megengedett keresőtevékenységbeli kuszaság egyelőre nem könnyíti meg a HR szakemberek korrekt bér-megállapítási törekvéseit, amely a munkavállaló számára optimális (ellátás melletti munkavégzés) jövedelemszint kialakítását célozza meg.

Társadalombiztosítási ellátások a 2012-ben érvényben lévő szabályozás alapján:

Megszűnő ellátás	Új ellátás	Megmaradt ellátás
Rendszeres szociális járadék	Rehabilitációs ellátás	Fogyatékosági támogatás
Átmeneti járadék	Rokkantsági ellátás	Nagykorú személy családi pótléka
Rokkantsági nyugdíj		Vakok személyi járadéka
Rehabilitációs járadék		Baleseti járadék
Rokkantsági járadék		Egészségkárosodott aktív korúak ellátása

és egyéb, nem említett ellátásban részesülő személyeket különböztethetünk meg.

A minősítési rendszer, és az ellátások típusainak változásai

-2008		2008-2011		2012-			
Korábbi MKCS.	ÖEK.	Ellátás	EÁ.	Kategória	Ellátás	Megállapítás	Ellátás összege
100% és mások gondozására szorul	90-100%	I. csoport	1-30%	E	Rokkantsági ellátás	önellátási képesség teljes vagy részleges elvesztése	min. minimálbér 55% (51.150) - max. minimálbér 150% (139.500)
			1-30-%	D	Rokkantsági ellátás	kizárólag folyamatos támogatással foglalkoztatható	min. minimálbér 50% (46.500) - max. minimálbér 150% (139.500)
100% de mások gondozására nem szorul	80-90%	Rokkantsági nyugdíj csoport	1-30-%	D	Rokkantsági ellátás	kizárólag folyamatos támogatással foglalkoztatható	min. minimálbér 50% (46.500) - max. minimálbér 150% (139.500)
67%	50-79% és intézményes rehabilitációja nem javasolt	III. csoport	31-50%	C2	Rokkantsági ellátás	egészségi állapot alapján tartós foglalkozási rehabilitációt igényel, azonban egyéb körülményei miatt foglalkozási rehabilitációja nem javasolt,	min. minimálbér 45% (41.850) - max. minimálbér 150% (139.500)
			31-50%	C1	Rehabilitációs ellátás	tartós foglalkozási rehabilitációt igényel;	min. minimálbér 40% (37.200) - max. minimálbér 50% (46.500)
-	50-79% és intézményes rehabilitációja javasolt	Rehabilitációs járadék	31-50%	C1	Rehabilitációs ellátás	tartós foglalkozási rehabilitációt igényel;	min. minimálbér 40% (37.200) - max. minimálbér 50% (46.500)
50-67%	40-49%	Rendszeres szociális járadék	51-60%	B2	Rokkantsági ellátás	egészségi állapot alapján foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható, azonban egyéb körülményei miatt foglalkozási rehabilitációja nem javasolt,	min. minimálbér 30% (27.900) - max. minimálbér 45% (41.850)
			51-60%	B1	Rehabilitációs ellátás	foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható	min. minimálbér 30% (27.900) - max. minimálbér 40% (37.200)
30-50%	25-39%	Ellátás nélkül	61-100%	A	Ellátás nélkül	nem jogosult ellátásra	Ellátás nélkül

Az ellátások ismeretének és az ezekhez kapcsolódó keresetkorlátnak a foglalkoztatás szempontjából óriási jelentősége van, ugyanis az ellátásban részesülő emberek a munkavégzés mellett is folyósítható ellátásukat semmiképpen sem szeretnék elveszíteni biztonságérzetük megőrzése érdekében. A sokak számára ismerős munkaidőkorlátot (max. 7 óra - rokkantsági nyugdíj) először teljesen megszüntették, majd 2013-tól ismét visszaállítják (rehabilitációs ellátás - heti 20 óra).

A 2012-es év elején bevezetett új ellátások melletti munkavégzésre egyértelmű a szabályozás, megszüntetve ezzel a korábban heterogén szabályok kuszaságát. Ugyanakkor a korábban kifejtett ellátásbeli változások és – az elvileg – a 2013-as év végéig tartó felülvizsgálatok a foglalkoztatás ezen aspektusában nehezítik meg leginkább a munkaadók dolgát, ugyanis a bonyolult rendszerben nem könnyű kiigazodni: *egyem mellett élnek az új – rehabilitációs és rokkantsági – ellátások és a csupán átnevezett, de felülvizsgálattal még meg nem erősített, átmeneti jellegű ellátások, amelyekre másféle (a régi) keresetkorlát vonatkozik.*

Azon munkavállalók, akik megállapított rokkantsági ellátásban, rehabilitációs járadékban vagy olyan rokkantsági vagy rehabilitációs ellátásban részesülnek, amelyet nem 2012-es, vagy azt követő felülvizsgálatot követően állapítottak meg, a keresetkorlát alatti jövedelem mellett vállalhatnak úgy munkát, hogy jövedelmük mellett az ellátásuk is megmarad.

A 2012-es, vagy az azt követő felülvizsgálaton áteső és rehabilitációs ellátásban részesülő személyek viszont elveszítik (felfüggesztésre kerül) ellátásukat, amennyiben heti 20 órát meghaladó munkát vállalnak – így a használdozat miatt ezen célcsoport számára nem éri meg az 5-6-7 órás minimálbéres munka elvállalása.

Ellátás		Keresetkorlát
Rokkantsági ellátás:		3 hónap átlagában a minimálbér 150% - át meghaladó jövedelem - 2013-ban: 147.000 Ft.
Rehabilitációs ellátás:		Heti 20 órát meghaladó keresőtevékenység – A rehabilitációs pénzbeli ellátás folyósítását szüneteltetni kell arra az időtartamra, amikor az ellátott heti 20 órát meghaladó keresőtevékenységet végez, közfoglalkoztatásban vesz részt, vagy keresőképtelen.
Rehabilitációs járadék		A (bruttó) kereset, jövedelem havi átlaga meghaladja ba) a rehabilitációs járadék összegének kétszeresét és bb) a mindenkor kötelező legkisebb munkabér összegét
Átmeneti rehabilitációs ellátás (felülvizsgálatról szóló döntést követő második hónap utolsó napjáig)	Rendszeres szociális járadék, átmeneti járadék	2008. után megállapított járadék esetében: 6 egymást követő hónap átlagában keresetének, jövedelmének havi átlaga meghaladja a mindenkor kötelező legkisebb munkabér összegének 80 %át (2013-ban: 78.400 Ft.) 2008. előtt megállapított járadék esetében: a kereset négy hónap óta lényegesen nem kevesebb annál a keresetnél, amelyet a megrokkánás előtti munkakörében rokkantság nélkül elérhetne
	III. csoportos Rokkantsági nyugdíj	Hat egymást követő hónapra vonatkozó (bruttó) keresetének, jövedelmének havi átlaga meghaladja ba) a rokkantsági , baleseti rokkantsági nyugdíj összegének kétszeresét és bb) a mindenkor kötelező legkisebb munkabér összegét
Fogyatékosági támogatás		Nincs
Rokkantsági járadék		Nincs
Nagykorú személy családi pótléka (1998. évi LXXXIV. tv.) (Cst)		Keresőtevékenység esetén a negyedik hónaptól mindaddig szüneteltetni kell, amíg rendszeres jövedelemmel rendelkezik.

A korlát lényege: a megváltozott munkaképességű személy jövedelme nem haladhatja meg az ellátásához rendelt jövedelemkorlátot. A korlátozás minden, nyugdíjjárulék fizetés alapjául szolgáló Magyarországon és az Európai Unióban, valamint az EGT országaiban szerzett bruttó bevételre kiterjed (a cafetéria nem számít bele).

Amennyiben bizonytalanság övezi a keresetkorlát összegének meghatározását, ajánljuk a felvétellel kerülő személynek, hogy keresse meg a területileg illetékes Rehabilitációs Szakigazgatási Szervet vagy Nyugdíjbiztosítási Igazgatóságot, ahol készséggel kinyomtatnak az ügyfél számára egy állásfoglalást a rá vonatkozó keresetkorlátról.



Iskolai végzettség:

Iskolai végzettség	Fő	Arány	Foglalkoztatott	Munkanélküli	Inaktív
Ált. iskola 8 osztályánál alacsonyabb	37 736	4,92%	4,22%	5,18%	90,60%
Általános iskola 8 osztálya	255 022	33,26%	12,20%	5,60%	82,19%
Szakiskola vagy szakmunkásképző	252 626	32,94%	20,46%	5,80%	73,74%
Gimnázium, egyéb középiskola	177 734	23,18%	23,13%	7,01%	69,86%
Felsőfok	43 705	5,70%	30,97%	5,96%	63,07%
összesen	766 823	100	18,13%	6,00%	75,87%
				100,00%	

(KSH 2011.)

A végzettség alapú statisztikai kimutatás elemzése során egyértelműen megállapítható, hogy 8 osztályos és annál magasabb iskolai végzettségű emberek esetében fordított arányosság mutatható ki az iskolai végzettség és a foglalkoztatási ráta között. Szigorúan ez alapján elmondható, hogy minél magasabb az iskolai végzettsége egy megváltozott munkaképességű embernek annál valószínűbb, hogy dolgozik, és feltételezhető, hogy foglalkoztathatósága magasabb.

Ez a munkaadók szemszögéből kétféle tanulság levonását eredményezheti:

A legalább szakiskolát végzett, vagy annál magasabb végzettségű megváltozott munkaképességű emberek számára könnyebb lehet olyan munkalehetőséget találni, amelyben - iskolai végzettségüknek megfelelő - érdemi munkát és feladatot tudnak ellátni.

Ezzel szemben a nagy számok törvénye alapján jóval könnyebben lehet alacsonyabb iskolai végzettségű személyeket toborozni.

Ez feltételezhetően több okra vezethető vissza:

- Szellemi munkakörben egyre csökken az egyik legfontosabb munkavállalást korlátozó tényező, a fizikai munka szerepe, és emellett nő a szellemi jellegű feladatok aránya.
- Az alacsony végzettséggel ellátható munkakörök munkakörülményei és terhelése sokkal több egészségkárosodás forrása, mint a szellemi munkakörök. Az ésszerű váltás feltételei azonban hiányoznak, munkahelyi rehabilitáció nagyon kevés helyen van, jellemzően nagy hozzáadott értéket előállító munkahelyeken.
- A magasabb iskolai végzettség sok munkakör ellátására képesít, az egyéni alkalmazkodás lehetősége a megváltozott terhelhetőséghez lényegesen nagyobb.
- A munkanélküliség tendenciáinak általános jellegéből kiindulva megállapítható, a magasabb iskolai végzettség csökkenti a munkanélküliség esélyét. Ez a megváltozott munkaképességű emberek között is megfigyelhető.
- Valószínűsíthető, hogy a felsőfokú végzettségű megváltozott munkaképességű emberek között többen voltak képesek alkalmazkodni a megváltozott munkaképesség miatt kényszerből bekövetkező pályamódosításhoz vagy munkakörváltáshoz.
- Alacsonyabb iskolai végzettségű személyek esetében a munka jellegéből és a munkaadók hozzáállásából fakadóan magasabb az alkalmi jellegű munkavégzés aránya.

Munkavállalási attitűd - Munkavállalást korlátozó szubjektív tényezők

A „TÁRKI zárótanulmány: Az egészségkárosodott népesség helyzete Magyarországon” c. tanulmányban az alábbi eredmények születtek az önbevallásos felmérés keretében: (GÁBOS, TÁTRAI, 2011)

Inaktív megváltozott munkaképességű emberek válasza	Igen %	Nem %
El tud-e képzelni olyan munkakörülményeket, munkavégzési formát, amely mellett hajlandó lenne dolgozni?	33	67
Testi vagy pszichés problémája teljes mértékben korlátozza Önt a munkavállalásban?	77	23
Szeretne Ön munkát vállalni, elhelyezkedni?	27	73
Az elmúlt két évben keresett munkát?	18	82
Jelenleg keres munkát?	12	88
Szerepel a Munkaügyi Központ nyilvántartásában?	9	91

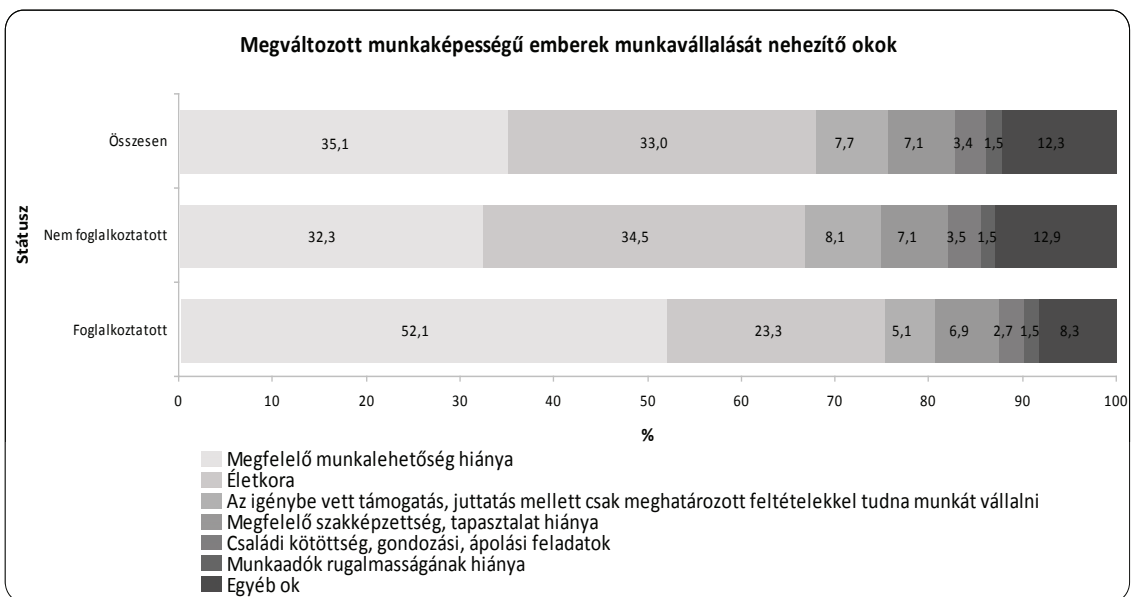
Megváltozott munkaképességű emberek álláskeresői státusza	%
Aktív álláskereső	12
Szeretne dolgozni, de nem keres munkát	15
Képesnek tartja magát a munkára, de nem szeretne dolgozni	13
Nem tartja magát képesnek a munkára	60
összesen	100

Önbevallásuk alapján a megváltozott munkaképességű személyek

- Egynegyede el tudja képzelni, hogy munkát vállaljon, azonban a munkát vállalni kívánó réteg majdnem fele nem keresett állást az elmúlt időszakban, így megtalálásuk, elérésük és toborzásuk nehézségekkel járhat, ezért a munkaadó számára külső szervezeti segítség igénybevétele válhat szükségessé,
- Kétharmada nem tartja képesnek magát munka vállalására, vagy képesnek tartaná magát, de nem keres munkát, ebből kifolyólag az állami szervek segítségének igénybevétele során lehet esély arra, hogy megtaláljuk ezeket a személyeket,
- Mindössze egytizede aktív álláskereső, ami mutatja a megváltozott munkaképességű emberek reményvesztettségének viszonylag magas szintjét és a várható csalódástól való elzárkózást.

Az alábbi diagram alapján egyértelműen beazonosítható a munkavállalást akadályozó 2 fő tényező,

- az életkor és a
- megfelelő munkalehetőségek hiányának szubjektív megnevezése.



(KSH, 2011)

A legérdekesebb megállapítás, hogy a foglalkoztatottak, akik friss, közvetlen tapasztalattal rendelkeznek a munkalehetőségek jellegével és minőségével kapcsolatban, 70%-kal negatívabb értékítéletet alkotnak, mint a nem dolgozó réteg. Emellett az egyetlen nagyobb értékkel bíró tényező a különböző juttatások melletti munkavégzés során támasztott feltétel.

„A célcsoport foglalkoztatásának általánosan alacsony szintje mellett megállapítható, hogy a megváltozott munkaképesség fiatalabb életkorban aktív munkakereséssel, a munkaerőpiacra be-, illetve visszakerülés erősebb szándékával jár együtt, vagyis munkanélküliségre hajlamosít. Idősebb korban viszont – a lehetőségek reális feltérképezése, a korábbi munkakeresési kudarcok miatt – a munkaerőpiactól való távolmaradásba való beletörődést vonja maga után, gyakran végleges és visszafordíthatatlan munkaerő-piaci kirekesztettséget okozva”. (KSH, 2011)



Az alábbi táblázat a 16-62 éves megváltozott munkaképességű korosztály foglalkoztatott és nem foglalkoztatott célcsoportja körében a munkavállaláshoz szükséges különböző tényezők meglétét, vagy igényét vizsgálja:

FOGLALKOZTATOTTAK				NEM FOGLALKOZTATOTTAK				
Személyes segítséget	Igénybe vesz	és elégedett vele	4,8	Személyes segítségre	szüksége lenne,	bár anélkül is tudna munkát vállalni	1,9	
		de még több segítségre szorul	2,3			mert csak így tudna munkát vállalni	4,2	
	Nem vesz igénybe	bár szüksége lenne rá	7,8		nincs szüksége	mert egészségi állapota miatt egyáltalán nem tud munkát vállalni		45,4
		mert nincs rá szüksége	85,1			mert más okból nem dolgozik		48,5
Összesen			100 %	Összesen			100 %	
Speciális eszközt, vagy technikai segítséget	Használ	és elégedett vele	3,0	Speciális eszközre, vagy technikai segítségre	szüksége lenne,	bár anélkül is tudna munkát vállalni	1,8	
		de még több segítségre szorul	2,7			mert csak így tudna munkát vállalni	4,3	
	Nem használ	bár szüksége lenne rá	5,1		nincs szüksége	mert egészségi állapota miatt egyáltalán nem tud munkát vállalni		44,4
		mert nincs rá szüksége	89,1			mert más okból nem dolgozik		49,5
Összesen			100 %	Összesen			100 %	
Kedvezményt a munkafeltételekben	Igénybe vesz	és elégedett vele	28	Kedvezményre a munkafeltételekben	szüksége lenne,	bár anélkül is tudna munkát vállalni	2,4	
		de még több segítségre szorul	3,1			mert csak így tudna munkát vállalni	9,9	
	Nem vesz igénybe	bár szüksége lenne rá	13,8		nincs szüksége	mert egészségi állapota miatt egyáltalán nem tud munkát vállalni		44,6
		mert nincs rá szüksége	55,1			mert más okból nem dolgozik		43,1
Összesen			100 %	Összesen			100 %	

(KSH, 2011.)

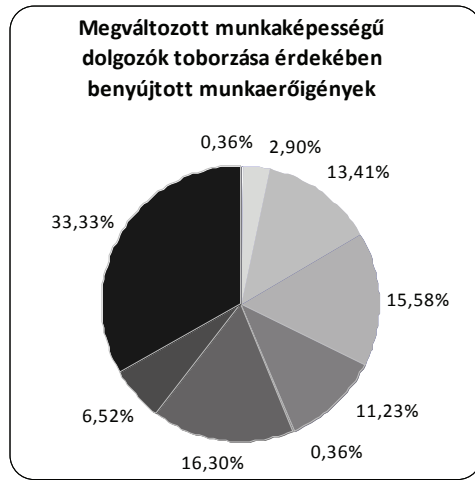
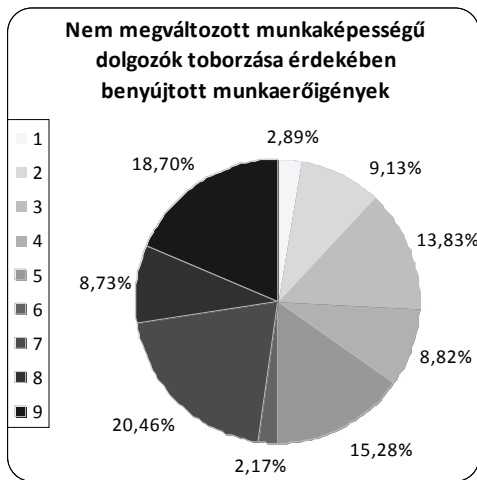
A felmérés munkaadói szempontból legfontosabb tanulságai:

- a foglalkoztatottak 45%-a kap vagy igényel kedvezményt a munkafeltételekben – ez jelzésértékkel bír a munkakör kialakítása és a munkavégzés szempontjából, míg a célcsoport több mint fele nem tartja ezt szükségesnek
- speciális eszközt vagy technikai eszközt mindössze 10% használ vagy igényel,
- a személyes segítséget a foglalkoztatottak 85%-a tartja szükségtelennek, míg a nem foglalkoztatottak több mint 94%-a nem tartja szükségesnek a munkavállalása során
- a nem foglalkoztatottak 45%-a válaszolta, hogy egészségi állapota miatt nem tud munkát vállalni, eszközbeli, személyes vagy kedvezményjellegű segítségre a megkérdezettek maximum 10%-ának lenne szüksége, 45% a munkaköri könnyítésekre vagy segítség típusokra nem visszavezethető okból nem dolgozik.

Foglalkoztathatóság - munkakör

A Dél-alföldi régióban 2010 óta benyújtott munkaerőigények megoszlása FEOR főcsoport alapján:

Fő-csoport	FEOR	Megváltozott munkaképességű	Nem megváltozott munkaképességű
1.	Gazdasági, igazgatási, érdekképviselési vezetők, törvényhozók	0,36%	2,89%
2.	Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalk.	2,90%	9,13%
3.	Egyéb felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalk.	13,41%	13,83%
4.	Irodai és ügyviteli (ügyfélkapcsolati) foglalkozások	15,58%	8,82%
5.	Kereskedelmi és szolgáltatási foglalkozások	11,23%	15,28%
6.	Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások	0,36%	2,17%
7.	Ipari és építőipari foglalkozások	16,30%	20,46%
8.	Gépkezelők, összeszerelők, járművezetők	6,52%	8,73%
9.	Szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások	33,33%	18,70%
	összesen	100%	100%



(Bács-Kiskun Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központja, 2012)

Jól látszik az adatsorból, hogy a munkaadók a felsőfokú végzettséget igénylő, nagyobb felelősséggel járó pozícióknál eleve esélytelennek tartják megváltozott munkaképességű emberek alkalmazását, viszont irodai és ügyviteli foglalkozások esetében (melyek általában középfokú végzettséget igényelnek) kétszer akkora a megváltozott munkaképességű alkalmazására irányuló igények száma.

A másik kiugró statisztikai adat a szakképzettséget nem igénylő foglalkozások aránya közötti különbség mértéke. A munkaadók megváltozott munkaképességű emberek körében kétszer annyi pozíciót nyitnak meg a szakképzettséget nem igénylő munkakörökben, mint a nem egészségkárosodottak esetében. Összességében elmondható, hogy fizikai jellegű munkakörben kétszer annyi munkalehetőséget hirdettek meg, mint szellemi munkakörben (amennyiben a kereskedelmet fizikai munkakörök közé soroljuk).

A 7. és 8. főcsoport nagy eséllyel a foglalkozás-egészségügyi kockázatok mértéke miatt bír kisebb foglalkoztatási potenciállal a munkaadók szemében. Az építőipari foglalkozások a munka hangsúlyosan fizikai jellege, a gépkezelők és összeszerelők pedig a balesetveszélyes munkakörnyezet kockázata és a fokozott figyelem igénye miatt jelentenek kevésbé érdemi mérlegelési alapot a munkaadók számára.

Megváltozott munkaképességű dolgozók aránya munkakörök szerint	%
szellemi munkát végzők	16
adminisztrációs, irodai alkalmazott	21
fizikai, betanított vagy segédmunkás	53
portás, recepciós, telepőr	13
takarító, gondnok, karbantartó munkakör	26
udvari munkás	8

(Rehabjob-Bellresearch, 2012)

A munkaadók vélelmezhetően a megváltozott munkaképességűekhez kapcsolódó előítéletek meghatározó szerepe miatt gondolkodnak inkább fizikai dolgozók alkalmazásában.

Ezzel szemben:

- Fizikai munkakörben történő alkalmazási szándék esetében nagyobb problémát jelenthet a foglalkozási egészségügyi vizsgálatokon történő megfelelés, ami egyrészt törvényi kötelezettség, másrészt a munkabalesetek kockázatának csökkentését elősegítő eszköz.
- Szellemi munkakörben a foglalkozás-egészségügyi vizsgálat szelekciója jóval elhanyagolhatóbb mértékű, az ügyfélszolgálati jellegű, esetleg a nagymennyiségű képernyő előtt végzett munka az, amely nagyobb mértékben rostálhatja a jelentkezőket.

Valószínűleg a munkaadók lebecsülik a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási lehetőségeit és túlbecsülik a szellemi munkakörök kihívásait.

A korábban idézett statisztikai kimutatások alátámasztják a magasabb végzettség – magasabb foglalkoztathatóság összefüggését. Emellett, a megváltozott munkaképességűek korlátozó tényezői között a szellemi jellegű egészségkárosodás vagy akadályozottságot jelentő probléma jóval kisebb arányban fordul elő, mint a fizikai jellegű problémák vagy korlátok.



A FOGLALKOZTATÁS MEGVALÓSÍTÁSA

A munkaadók számára igen gyakran, többféle szempontból is nehézkes a foglalkoztatás beindítása, ezt azonban sokan – tévesen – áthidalhatatlan jellegűnek gondolják. Egy befogadó munkahely kialakítása és a megfelelő finanszírozási lehetőségek összehangolása azonban nem teljesíthetetlen kihívás. A siker kulcsa – a probléma-centrikus megközelítés felszámolásán túlmenően – a megfelelő ismeretek beszerzése, az alapos tervezés, a stratégia tudatos megválasztása, a megfelelő munkakörök kialakítása, illetve a különböző intézményi (toborzási) segítség felismerése és elfogadása annak érdekében, hogy minél egyszerűbbé váljon a részfeladatok kiszervezésével a megvalósítás.

Megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatása alapos tervezést és optimális esetben projektszintű gondolkodást igényel.

A tervezési folyamat

Gyakorlati tapasztalatok mutatják, hogy amennyiben egy szervezet egy alaposan végiggondolt tervezési koncepciót mellőzve vág bele a foglalkoztatásba, akkor a folyamat nagy valószínűséggel kudarcba fullad, vagy félmegoldással ér véget. Sajnos több munkáltató zárta eredménytelenül rehabilitációs foglalkoztatási kísérletét, mert nem készült fel arra, hogy megváltozott munkaképességű embereket nem lehet a nem egészségkárosodott munkavállalókkal azonos szempontrendszer alapján toborozni, kiválasztani és mindenkire azonos teljesítményelvárások mellett sikeresen foglalkoztatni. Mindenek előtt érdemes eldönteni, hogy a teljes folyamatnak valamely elemét kiszervezzük-e munkaerő-közvetítő vállalkozásoknak, civil szervezeteknek, vagy állami intézményeknek (MK, RSzSz). Ezen szervezetek elérhetőségei a függelékben találhatóak. Fontos, hogy a folyamat kezdetén a szervezet kijelöljön egy felelőst, aki menedzseli a tervezést és a megvalósítást.

Az első lépés a rehabilitációs foglalkoztatás menetrendjének alapos megtervezése. A tervezési koncepció és forgatókönyv kialakításakor az alábbi szempontokat érdemes mérlegelni:

- feladat-többlet – esetleges munkaerő szükséglet
- munkaköri feladatok módosítási, delegálási lehetősége
- munkaidő, munkakezdés, műszakok száma
- akadálymentesítés
- toborzási segítség igénylése
- támogathatóság

A munkakörök azonosítása során érdemes végiggondolni, hogy az alábbi lehetőségek közül mi a fő prioritása a szervezetnek, mert ez alapvetően meghatározza az alkalmazandó eszközrendszert és annak mélységét:

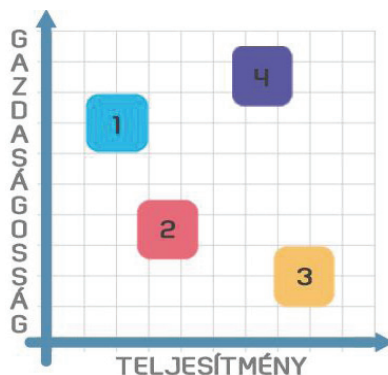
- A rehabilitációs hozzájárulás kiváltása, és / vagy a
- megváltozott munkaképességű munkaerő beillesztése a termelésbe, és a lehető legmagasabb hozzáadott munkaérték realizálása,
- illetve van-e lehetőség
- Új munkakörök létrehozására (munkakör kialakítás vagy teremtés), vagy a
- Létező munkakörök adaptálására – befogadó munkahely (munkakör optimalizálás).

A szempontok mérlegeléséhez segítségként bemutatunk 4 ideál-típusú rehabilitációs foglalkozási modellt, melyet érdemes alaposan végiggondolni, leginkább a modell megvalósíthatósága, a költségmegtakarítás és a munkateljesítmény tényezői alapján:

A rehabilitációs foglalkoztatás stratégiai modelljei

Az alábbi foglalkoztatási stratégiák határolhatóak el egymástól, a rehabilitációs hozzájárulásból fakadó foglalkoztatási költségmegtakarítás (gazdaságosság), valamint a munkavállaló várható munkaidejének és egészségi állapotának összefüggéséből (nem egzakt módon) jósolható teljesítménye alapján.

1. Költségminimalizáló
2. Kiegyensúlyozott
3. Teljesítmény centrikus
4. Hatékony



1. Költségminimalizáló stratégia:

A stratégia alkalmazásának fő célja a foglalkoztatási kötelezettség (statisztikai létszám 5%) elérésével a rehabilitációs hozzájárulás kiváltása mellett magas (maximális) költségmegtakarítás

- Menedzsment feladata: Hasznos, ugyanakkor könnyű rehabilitációs munkakörök kialakítása, esetleg munkakör megosztás
- Munkakör-tervezés: új munkakörök (elkerülve a kapun belüli munkanélküliséget)
- Feladatok mélysége: egyszerű feladatok, alacsony terhelhetőségi igénnyel
- Tipikus munkakörök: takarító, udvaros, adatrögzítő, stb.
- Munkaidő: Részmunkaidő - 4 óra
- Műszakszám: nappali műszak
- Ellátás: főként rehabilitációs ellátásban részesülők (keresetkorlát miatt) és rokkantsági ellátás (esetleges alacsonyabb terhelhetőség miatt)
- Előnyei: Magas költségmegtakarítás,
- Hátrányai: Alacsony hozzáadott érték, nehézkes toborzás, alacsony motiváció
- Megvalósítás esélye: Magas

2. Kiegyensúlyozott stratégia

A stratégia költséghatékony, megvalósítása a termelésbe illesztett munkaerő alkalmazását jelenti

- Menedzsment feladata: Rehabilitációs munkakörök kialakítása vagy létező munkakörök átalakítása, megváltozott munkaképességű dolgozók részére a munkaidő / műszakszám csökkentés elfogadtatása a vezetéssel
- Munkakör-tervezés: Mesterségesen létrehozott, új munkakörök vagy hagyományos, de egyszerűsített munkakörök
- Feladatok mélysége: közepesen bonyolult feladatok
- Tipikus munkakörök: MEO-s, összeszerelő, kábelfeldolgozó, adminisztrátor, eladó, stb.
- Munkaidő: Részmunkaidő – 6 óra, Teljes munkaidő – 8 óra
- Műszakszám: Maximum 2, inkább nappali műszakok
- Ellátás: Rehabilitációs ellátás (7-8 óra), rehabilitációs járadék, rokkantsági ellátás
- Előnyei: Költséghatékony munkaerő, akinek összteljesítménye mérhető és elismerhető a szervezet életében
- Hátrányai: Közepes költségmegtakarítás, műszakbeosztás
- Megvalósítás esélye: Közepes

3. Teljesítménymaximalizáló stratégia

A teljes munkaidős foglalkoztatás során az elérhető költségmegtakarítás mellett a munkáltató a hagyományos munkakörökbe bevont munkaerőt foglalkoztatja

- Menedzsment feladata: A feladatok bonyolultságának vagy a munkakörnyezet kockázatainak csökkentése, kollegiális és vezetői érzékenyítés az esetleges gyengébb teljesítmény miatt, foglalkozás-egészségügyi problémaforrások csökkentése
- Munkakör-tervezés: munkakör helybenhagyása vagy adaptálása
- Tipikus munkakörök: szalagmunka, irodai munka, stb.
- Feladatok mélysége: nem egészségkárosodott dolgozókéval egyenértékű (esetleg fizikailag könnyített)
- Munkaidő: Teljes munkaidő – 8 óra
- Műszakszám: 3 műszak (nem szerencsés, valószínűleg a foglalkozás-egészségügyi vizsgálaton sok jelentkező nem felel majd meg a több műszak miatt)
- Ellátás: Rehabilitációs ellátás, rehabilitációs járadék
- Előnyei: a 8 órás munkaidőnek köszönhetően magas hozzáadott érték
- Hátrányai: Alacsony költségmegtakarítás, esetleg magas fluktuáció és táppénzarány
- Megvalósítás esélye: Alacsony

4. Hatékony stratégia

Képzést követő támogatás mellett történő foglalkoztatás esetén a gyakorlatilag költségmentesen foglalkoztatott személy alkalmazásával a támogatás időszakában kiváltható a hozzájárulás teljes (időarányos) összege.

- Menedzsment feladata: Toborzás és kiválasztás a támogathatóságnak alárendelve, támogatás igénylése, ügyfélhez munkakör illesztése



- Munkakör-tervezés: teljes körű tervezés és / vagy átalakítás, dolgozóhoz igazítás
- Tipikus munkakörök: Mesterségesen létrehozott munkakörök, hiánymunkakörök és / vagy az ügyfél egészségkárosodása által betölthető munkakörök.
- Munkaidő: lgény szerint
- Műszakszám: 1 műszak
- Ellátás: TÁMOP 1.1.1 program programrésztvevők - Rehabilitációs járadék és ellátás
- Előnyei: Viszonylag magas teljesítmény és költségmegtakarítás, A munkaadó elképzelései, elvárásai szerint képzett dolgozó
- Hátrányai: Támogatás véges időtartama
- Megvalósítás esélye: Közepes (korlátozott ügyfélkör miatt)

Ezen stratégiák mellett más eszközök alkalmazásával alternatív megoldások megvalósítására is van lehetőség:

Alternatív rehabilitációs foglalkoztatási stratégiák:

1. „Megfelelő embert a megfelelő helyre” foglalkoztatási stratégia

A stratégia alkalmazása során a munkaadó előzetesen áttekinti az összes munkakört és ezekből több pozíciót jelöl ki rehabilitációs foglalkoztatásra, majd a kiválasztás során ezek közül a legalkalmasabbat ajánlja fel a nem konkrét állásajánlatra toborzott munkavállalónak. A munkavállaló megmaradt képességeihez viszonyítva az összes pozícióra nézve végzi el a munkaköri profilillesztést.

2. „Visszaszervezés”

Korábban kiszervezett szolgáltatások (takarítás, étkeztetés, parkgondozás, stb.) visszaszervezése és a feladatok megváltozott munkaképességű dolgozókkal történő ellátása.

Pl.: a kiszervezett takarítás vagy az étkeztetés bérköltsége megtakarítható a rehabilitációs hozzájárulás terhére költséghatékonyan foglalkoztatott munkavállalókkal, sőt olyan munkavállalót is lehet találni, aki koordinálja, irányítja az egészségkárosodott munkavállalókat.

3. Távmunka

Sok komplex, súlyos egészségkárosodással élő ember, annak ellenére, hogy nem képes a hagyományos értelemben vett munkát elvégezni, nagyon szívesen végezne otthonában egyszerű, betanítást igénylő, könnyű fizikai, vagy interneten keresztül végezhető szellemi munkát. Ugyanakkor a távmunka sokszor csak abban az esetben alkalmazható sikerrel, amennyiben vagy egy rövid kieső időszakot követően tér vissza egy megváltozott munkaképességű személy a munkaerő-piacra vagy egy „már bizonyított” kollégának engedélyezik a munkahelyétől távoli munkavégzést.

A foglalkoztatási folyamat forgatókönyve

A foglalkoztatási stratégia megvalósítását követően fontos a felvételt eredményező eljárás megtervezése. Az alábbiakban felvázolunk egy optimálisnak tekinthető menetrendet:

1. Szervezeti átvilágítás: a megváltozott munkaképességű alkalmazottak számáról / arányáról a szervezetben
2. Rehabilitációs hozzájárulás kalkulálása, majd a kiváltáshoz szükséges létszám kiszámítása
3. Döntés a rehabilitációs hozzájárulás kiváltásáról – megváltozott munkaképességű személyek alkalmazásáról
4. Rehabilitációs foglalkoztatási felelős kijelölése
5. Célcsoport megismerése, információgyűjtés
6. Érzékenyítő, befogadó tréning szervezése a vezetők számára
7. Munkaerő szükséglet, feladat többlet felmérése az egyes osztályokon, termelési folyamatban
8. Egyeztetés az üzemorvossal a munkakörök foglalkozás-egészségügyi feltételeiről a szükséglet tükrében
9. Potenciális munkakörök azonosítása / átalakítása a szervezetben
10. Érzékenyítő, befogadó tréning szervezése a beosztottak számára
11. Akadálymentesítési lehetőségek felmérése
12. Támogatási lehetőségek felmérése
13. Belső kommunikáció a munkatársak felé
14. Beilleszkedést elősegítő rendszer kidolgozása
15. Toborzás: Álláshirdetés / Munkaügyi Központ és egyéb munkaerő-közvetítő szervezet felkeresése
16. Kiválasztás: állásinterjú, próbamunka
17. Munkaköri alkalmassági – üzemorvosi – vizsgálat (munkaidő meghatározása)
18. Munkabér kalkuláció – ellátás alapján vagy a Nyugdíjfolyósító állásfoglalásával (befolyásolhatja a munkaidőt)
19. Munkaszerződés megkötése, munkavállaló „beléptetése”
20. Munkahelyi beillesztés – mentori, patrónus jellegű rendszer működtetése

Tervezési segédlet - a rehabilitációs foglalkoztatás megvalósításának menetrendje:

	1. hét	2. hét	3. hét	4. hét	5. hét
1	Szervezeti átvilágítás				
2	RH. kalkuláció				
3	Döntés				
4		Rehabilitációs felelős			
5		Célcsoport megismerése, információk gyűjtése			
6		Tréning 1			
7		Munkaerő szükséglet felmérése			
8		Üzemorvosi egyeztetés			
9		Munkakörök azonosítása			
10			Tréning 2		
11			Akadálymentesítés		
12			Támogatások		
13			Belső kommunikáció		
14			Beillesztés kidolgozása		
15				Toborzás	
16				Kiválasztás (interjú, próbamunka)	
17					Üzemorvos
18					Munkabér/idő kalkuláció
19					Munkaszerződés
20					Munkahelyi beillesztés

A bemutatott stratégiák, illetve menetrend ideál-típusos esetben, vagy folyamatra jellemző lehetőségek, azonban az élet nem fekete és/vagy fehér. A vállalati sajátosságok miatt valószínűbb, hogy a stratégiáknak valamilyen kevert változatát alkalmazzák, illetve a forgatókönyv bizonyos elemei idő- vagy forráshiány miatt kimaradhatnak. Ez azonban nem lehetetleníti el a foglalkoztatást, ugyanakkor hiányuk a későbbiekben más erőforrások bevonását vagy többletalkalmazásának igényét okozhatják.

Személyügyi eszköztár

Az alábbiakban bemutatunk néhány, különböző szervezetek kutatásai alapján készült felmérést, amelyek minden foglalkoztatási dilemmával bíró munkaadó számára hasznosak lehetnek: a különböző HR eszközök alkalmazása megoldási vagy foglalkoztatás-könnyítési, problémafaktor-csökkentési lehetőségeket jelenthetnek.

Tardos Katalin 321 munkaadó részvételével zajló benchmark felmérésének eredményei a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásának sikeressége érdekében alkalmazott munkaszervezési eszközök alkalmazásáról

Hr eszközök használatának előfordulási aránya a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása során (százalék)	Előfordulási gyakoriság
Részmunkaidő	39,9
Szakmai képzések	29,3
Rugalmas munkaidő	28,3
Toborzás a Munkaügyi Központon keresztül	26,5
Toborzás speciális civil szervezeteken keresztül	25,8
Teljesítményértékelő rendszer	19,6
Készségfejlesztő programok	15,6
Táv munka	15,6
Munkakör tervezés	12,1
Monitoring	11,8
Karrierfejlesztés	11,5
Munkakör értékelés	11,5
Gondoskodó elbocsátás	7,5
Re-orientációs képzés	5,9
Coaching	5,3
Job sharing – osztott munkakör	4,4

(TARDOS, 2011)



A megemelt rehabilitációs hozzájárulás hatására bevezetett új intézkedések előfordulási aránya (százalék)	Előfordulási gyakoriság
Alaposabb tájékozódás a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatási lehetőségeiről	32,7
A munkakörök felmérése annak érdekében, hogy hol alkalmazhatók megváltozott munkaképességű munkavállalók	24,3
Alaposabb tájékozódás a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához kapcsolódó pályázatokról	23,4
Megváltozott munkaképességű személyek célzott toborzása, kiválasztása	22,4
Kapcsolatfelvétel megváltozott munkaképességű személyekkel foglalkozó civil szervezetekkel	19,3
A meglévő alkalmazottak egészségi állapotának felmérése	19,0
Szervezeti kultúraváltás kereteinek előkészítése	10,0
Rehabilitációs munkakör biztosítása munkatársak részére	9,3
A megváltozott munkaképességű személyek szervezeti integrálását elősegítő képzések vagy programok szervezése	7,2
Esélyegyenlőségi tervben kiemelt célcsoportként kezelik a megváltozott munkaképességű dolgozókat	5,9

(TARDOS, 2011)

A Salva Vita Alapítvány felmérése alapján:

A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának bővítésére jellemzően a következő HR eszközöket és megoldásokat alkalmazzák a vállalatok:
<ul style="list-style-type: none"> • munkakörök felmérése, új, megváltozott munkaképességű munkavállalókra "szabott" munkakörök kialakítása, • belső kvóta meghatározása, kötelező foglalkoztatási szint előírása, létszámon felüli foglalkoztatás engedélyezése, • betanítás és beillesztés, mentori rendszer kialakítása, • rugalmas foglalkoztatási formák, akár erre a munkavállalói csoportra kialakítva: például részmunkaidő, egy műszakos munkarend, • akadálymentesítés, • vezetők és a munkatársak felkészítése, érzékenyítése

(MIHALA, CSÁNYI 2012.)

Munkaszervezés - munkakörök

A munkaadók az alábbi lehetőségek közül választhatnak az alkalmazott stratégiának megfelelően:

MUNKAKÖR(ÖK)  Kialakítása (új munkakör teremtése)
Módosítása (munkakör optimalizálás, adaptálás)

Megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása történhet szó szerint bármilyen jellegű munkakörben. A takarítótól, a kőművesegéden és az irodasegéden át a kontrollerig és azon túl az ügyvezetőig, gyakorlatilag mindenféle munkakör betöltésére alkalmas lehet egy megváltozott munkaképességű ember. Korlátot csupán a munkaköri alkalmasság, a foglalkozás-egészségügyi orvosi vizsgálat jelenthet, amelyről a későbbiekben lesz bővebben szó.

A munkakörök ki- vagy átalakítása előtt a menedzsmentnek mindenképpen érdemes egy alapos konzultációt lefolytatni a vállalat foglalkozás-egészségügyi orvosával, a legszerencsésebb azonban az, ha az üzemorvos a tervezés egész folyamatában kiemelt szerepet vállal.

A munkakörök ki-, illetve átalakítása során mindenképpen törekedni kell arra, hogy a szervezeti hasznosság elérése mellett a lehető legminimálisabba szorítsuk le a munkakörben a foglalkozás-egészségügyi kizáró / korlátozó tényezők megjelenését (a különböző terheléstípusok túlzott jelenlétét) és ezáltal rizikófaktorát.

Munkakör kialakítás - munkakörteremtés

A munkakör kialakítása stratégiája során támaszkodjunk a megváltozott munkaképességű emberek adottságaira, illetve a szervezet által preferált, vagy szükségesnek ítélt funkciókra. A cél az, hogy minél kevesebb fluktuáció mellett a lehető legnagyobb költségmegtakarítást érje el a vállalat a kapacitások növelése mellett. Példaként említhető (és legnépszerűbb) munkakörök: takarító, portás, adminisztrátor, udvaros, hivatalsegéd, asszisztens, stb.

Amennyiben a rehabilitációs hozzájárulás kiváltása az elsődleges, és ezért némi fáradtságot is hajlandó felvállalni a munkáltató, akkor minden igényt kielégítő eredményt érhet el. Új munkakörök létrehozásával megteremtheti a feltételét annak, hogy sikeresen toborozhasson és alkalmazhasson megváltozott munkaképességű embereket a rehabilitációs hozzájárulás kiváltása mellett.

Új munkakörök létrehozásával tehermentesíthetők olyan kollégák, akik egészségi állapotuk alapján más jellegű feladatok elvégzésére is alkalmasak, növelve ezzel a szervezeti eredményességet.

Ilyen munkakörök lehetnek:

- takarító, udvaros
- minőségellenőr, összeszerelő, csomagoló
- adminisztrátor, adatrögzítő, kontrollor
- ügyfélszolgálati dolgozó, recepciós, telemarketinges
- hivatalsegéd, asszisztens

További információk: <http://www.salvavita.hu/vakbarat/LehetsegesMunkakorok.htm>

Munkakör optimalizálás, adaptálás - befogadó munkahely

Amennyiben a szervezet szempontjai között a költségfelfaragás mellett kiemelt szerepet élvez a termelői kapacitások és a szervezeti hatékonyság erősítése (költséghatékony munkaerő alkalmazása révén), akkor összetettebb feladat elé kerülnek a személyzeti osztályok. Egy megváltozott munkaképességű ember hosszú távon ritka esetben tud egészségügyi problémái miatt azonos feltételek mellett a nem egészségkárosodott emberekkel azonos teljesítményt nyújtani egy, a munkaképesség csökkenését nem toleráló munkakörben. Ezért tanácsos munkakör módosításokat végrehajtani, amennyiben a termelés szokványos menetébe kívánjuk illeszteni a megváltozott munkaképességű dolgozókat. Érdemes áttekinteni a munkaköri feladatokat, a munkakör terjedelmét, a munkavégzés eszközeit és körülményeit.

Ilyen munkakör módosítás lehet:

- a műszakszám 1-re csökkentése, munkaidő csökkentése
- a feladatok, tevékenységek változtatása
- a veszélyesebb gépek közelségének megszüntetése
- a munkaközi szünetek személyes specializációja
- a munkaterület közlekedés-szempontú módosítása, munkavégzés helyének módosítása
- a munkavégzésre vonatkozó szabályok könnyítése

Munkakörök kialakítása vagy módosítása során mindenképpen érdemes alaposan tanulmányozni a korábban idézett statisztikai adatokat, és a toborzás megkönnyítése, végső soron a foglalkoztatás megvalósítás esélyeinek növelése érdekében, a feladatkörben nagyobb aránnyal megjelenő *problémát okozó képességeket, tevékenységet* igénylő feladatokat módosítani, a munkaköri súlyukat csökkenteni.

Vannak olyan munkakörök, amire csak borzasztóan hosszú és sok kudarccal járó toborzás és kiválasztás után találhatunk megfelelő munkaerőt. Egy munkavállaló, aki nem alkalmas arra, hogy autószerelőként dolgozzon, alkalmasnak bizonyulhat gumijavító, hibafelmérő, vagy akár autómósó munkakör ellátására. Kizárólag a munkaadók rugalmasságán múlik, hogy képesek-e olyan munkafeltételeket teremteni, amihez nagyobb létszámú megváltozott munkaképességű személy tud alkalmazkodni és a kialakított munkakörben magas teljesítményt nyújtani, vagy esetleg hajlandók-e a munkakörök feladatainak személyre szabott átalakítására.



A munkakörök kialakítása során nagy jelentőséggel bír a munkakörelemzés. Az alábbiakat érdemes átgondolni:

A Munka és rehabilitáció c. kiadványában vetették fel az alábbi munkakör elemzési eszköz alkalmazását: (HORVÁTH, LOVIGNÉ, ZÉTÉNYI, 2011.)

„Munkafolyamat leírása: a munkafolyamat lényegre törő, pontos megfogalmazása

1. Kezek használata: egy, vagy mindkét kéz használatát igényli-e a folyamat? Kézszerszámok használata szükséges-e? Munkadarab mérete?
2. Figyelemkoncentráció: A munka folyamatos, aktív figyelmet igényel? A figyelmetlenségből eredő hiba következményének mértéke (korrigálható, vagy sem?)
3. Számolás: Kell-e a munkafolyamat során számolási műveleteket végezni? A műveletek bonyolultságának a foka?
4. Szövegértés: kell-e szövegeket értelmezni a munkafolyamat során?
5. Téralképzés: Műszaki rajzok értelmezése szükséges-e a munkafolyamat során? Tárgyak pontos térbeli viszonyainak felismerése szükséges-e?”

A foglalkoztatást megelőző munkakör-tervezésnél az alábbi szempontokat célszerű figyelembe venni:

1. Feladat:
 - megfelelés a foglalkoztatási stratégiának (munkafeladat és a teljesítmény szervezeti célokhoz történő hozzájárulása / költséghatékonyág)
 - megmaradt képességek szükségessége és mértéke (munkaköri alkalmasság)
 - kompetenciák, amelyek kulcstényezők a munkakör sikeres betöltésében
 - alapvető feltételek, és azok kommunikációja, megismerhetősége
 - teljesítménykritériumok, elvárások szintje
 - teljesítményértékelési rendszer igazítása
 - felelősség.
2. Egészségkárosodás-funkcióképesség:
 - előzetes foglalkozás-egészségügyi orvosi javaslatok
 - fejlődés, előrelépés lehetősége
 - közösségi érzés, hasznosság érzés megléte
 - akadálymentesítési lehetőségek
 - ideál-típus munkaeör meghatározása, majd elvárások elfogadható szintre csökkentése.
3. Munkavégzés helye:
 - elhelyezkedés, módosíthatóság
 - közlekedés
 - akadálymentesítés lehetősége / szükségessége
 - állandóság
 - integrált vagy szigetszerű foglalkoztatás
 - távmunka.
4. Munkavégzés módja:
 - megismerhetőség, elsajátíthatóság, segítség igénylése
 - betanítás, mentorálás
 - monotonitás - teljesítmény
 - terhelés (fizikai, szellemi, környezeti)
 - rotáció vagy állandóság.
5. Munkaidő:
 - részmunkaidő – teljes munkaidő
 - értekezleten történő részvétel szükségessége
 - munkaközi szünetek lehetősége
 - munkakezdés
 - tömegközlekedési lehetőség időzítetttsége
 - műszakszám.

Kizárólag a munkáltatókon múlik, hogy a korábban bemutatott stratégiák közül melyiket választják, a termelés erősítését vagy a költségminimalizálást. Esetleg mindkét szempontot egyaránt prioritásnak tekintik és a céljuk érdekében munkakör optimalizálást vagy munkakör kialakítást alkalmaznak-e. Szinte mindegyik megoldásra találni sikeres példákat, ennek következtében kijelenthető, hogy az eredményesség sok esetben csak a munkáltatók kreativitásán és fantáziáján, valamint az elhatározás, bátorság és kintartás mértékén múlik.

Munkakör optimalizálási segédlet

„A foglalkozások egészségi tényezői” című kézikönyv a Foglalkozások Egységes Osztályozási Rendszerét (FEOR-93) követve 478 foglalkozás leírását tartalmazza, kihagyva a FEOR első főcsoportjába tartozó foglalkozásokat (törvényhozók, igazgatási és érdekképviseleti vezetők, gazdasági vezetők). (RODÁK, PÉTER, 1998.)

Minden egyes foglalkozás-csoporton belül megjelenítésre kerültek a csoportba tartozó foglalkozásokhoz rendelhető és jellemző munkakörök. Emellett egyes foglalkozásokról (pl.: kereskedelem, növénytermesztés területén), egy összevont leírás készült.

A foglalkozás-leírások két részből állnak:

- a foglalkozás rövid bemutatása, különös tekintettel a fizikai tevékenységekre és a munkakörülményekre;
- az adott foglalkozás területén a munkavégzést akadályozó fizikai és lelki tényezők, illetve állapotok felsorolása.

Munkaadóként nagy segítségünkre lehet a

- <http://eletpalya.munka.hu/mappak>, ahol kifejezetten sok foglalkozás mappájában kereshetünk rá az egészségkárosodás témakörre (a „Milyen egészségügyi követelményeket támaszt ez a szakma” címszó alatt lehet megtalálni), azonban a legoptimálisabb a
- www.epalya.hu oldal, ahol a foglalkozások almenüben az összes foglalkozás, munkakör megtalálható a releváns munkaköri és egészségkárosodás alapú korlátozással és tiltással egyetemben

Az itt megtalálható leírások az üzemorvossal történő egyeztetés során alapot jelenthetnek a menedzsmentnek, hogy áttanulmányozzák a munkaköröket és olyan munkaköri át- vagy kialakítási megoldás születhessen, ami lecsökkentve a kizáró tényezők számát, lehetőséget teremt a sikeres foglalkoztatásra.

A kézikönyv készítői szerint a munkavégzést akadályozó tényezők háromféle módon befolyásolhatják egy adott foglalkozás területén a munkavégzést:

- A kizáró ok azt jelenti, hogy a munkavállaló nem alkalmas az adott foglalkozásban való munkavégzésre, mert annak során a foglalkozásra jellemző olyan – a munkavégzésből és/vagy a munkakörnyezetből eredő – hatás éri, amely egészségi állapotával nem egyeztethető össze, számára megengedhetetlen igénybevételt jelent, ezért (várhatóan) egészségét károsítja.
- A korlátozó tényező a munkavállaló nem egyértelmű alkalmatlanságát jelöli az adott foglalkozás, munkavégzés tekintetében, éppen ezért mérlegelni kell a munkavégzés és/vagy a munkakörnyezet hatásainak mértékét, gyakoriságát és időtartamát. Vizsgálni kell a kedvezőtlen hatás kiküszöbölésének lehetőségét és az esetleges egészségkárosodás lehetséges mértékét.
- A bizonyos munkakörökben kizáró okok a foglalkozások többségéhez a munkavégzést és/vagy a munkakörnyezetet tekintve egymástól jelentősen eltérő munkakörök tartozhatnak. Ilyen lehet például egy géplakatos munkakör eltérése a lakatgyárban vagy a hídépítés területén. Ilyenkor a munkakörök elemzése teszi lehetővé annak eldöntését, hogy a munkavállaló egészségi, mentális állapota jelent-e kizáró okot, illetve korlátozással, esetleg korlátozás nélkül alkalmas-e az adott tevékenység folytatására.

A foglalkozások korlátozásainak leírása egységes lista alapján történik, melyen külön pontokban szerepelnek az érzékszerveket és beszédképességet érintő korlátozások; fizikai tevékenységek és azok nehézségi fokát figyelembe vevő korlátozások; pszichikai igénybevételt és alkalmazkodóképességet figyelembe vevő korlátozások; a munkakörülményekkel, a munkavégzéssel kapcsolatos más korlátozások.

Napjainkban a FEOR 08 alkalmazása váltotta fel a Foglalkozások egészségügyi tényezői alapját jelentő FEOR 03-at, azonban a KSH honlapjáról letölthető fordítókulcs segítségével tökéletesen használhatóvá válik a kézikönyv.

http://www.ksh.hu/docs/szolgaltatasok/hun/feor08/pdf/feor_08_fordito.pdf

Használható segédeszközök a munkakörök tervezése, átalakítása során:

1. A Személyes kompetenciák és szakmák (munkakörök) kritériumainak összehangolását biztosító rendszer a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat TÁMOP 1.3.1 projektjének keretében:
 - Tevékenységek elemzése és a főbb személyes kompetenciák a FEOR alapján.

A munkakörleírások és a kizáró / korlátozó tényezők nem felelnek meg a foglalkozás-egészségügy által használt szempontrendszernek, ezért inkább közelítő eredményességgel használható.

http://www.afsz.hu/resource.aspx?ResourceID=tamop_131_szolgfejl_1.2.2_szemelyes

2. A Debreceni Egyetem Pszichológiai Intézete által kidolgozott munkakör átalakításban segítő alkalmazás: AMIT - <http://psycho.unideb.hu/mptr/amit/index.html>



A korábban említett egyszerűbb, rehabilitációs jellegű munkakörök kizáró / korlátozó tényezőinek bemutatása:

<i>Munkakör</i>	<i>Kizáró tényezők</i>	<i>Korlátozó tényezők</i>
Takarító , udvaros	Nem görnyedhet / térdelhet / guggolhat / hajolhat, tartós állómunkát nem végezhet, karok / kezek / ujjak fokozott használatát igénylő munkát nem végezhet, könnyű fizikai munkát nem végezhet	kézi anyagmozgatással járó munka végzésére nem alkalmas, együttműködést kívánó munkát nem végezhet, egyes vegyi anyagokkal munkát nem végezhet, allergizáló anyagokkal munkát nem végezhet
Összeszerelő	jó látást igénylő munka végzésére nem alkalmas, közepesen nehéz fizikai munkát nem végezhet, fokozott figyelmet igénylő munkát nem végezhet	ép színlátást igénylő munka végzésére nem alkalmas, teljes látóteret és/vagy térlátást igénylő munkavégzésre nem alkalmas, kézi anyagmozgatással járó munka végzésére nem alkalmas; karok/kezek/ujjak fokozott használatát igénylő munkát nem végezhet; ismétlődő, monoton mozgást igénylő munkát nem végezhet; zajos munkahelyen munkát nem végezhet; fokozottan balesetveszélyes munkát nem végezhet; több műszakos munkarendben munkát nem végezhet; kéz/kar vibrációjával járó munkát nem végezhet
Kézi anyagmozgató, csomagoló	kézi anyagmozgatással járó munka végzésére nem alkalmas, nem görnyedhet / térdelhet / guggolhat / hajolhat, karok / kezek / ujjak fokozott használatát igénylő munkát nem végezhet, lábak / lábfejek fokozott használatát igénylő munkát nem végezhet, fokozott figyelmet igénylő munkát nem végezhet	jó látást igénylő munka végzésére nem alkalmas, ép hallást igénylő munka végzésére nem alkalmas, jó egyensúlyérzést igénylő munka végzésére nem alkalmas; egyes vegyi anyagokkal munkát nem végezhet
Minőségellenőr	fokozott figyelmet igénylő munkát nem végezhet, együttműködést kívánó munkát nem végezhet	jó látást igénylő munka végzésére nem alkalmas; jó beszélőképességet igénylő munka végzésére nem alkalmas; több műszakos munkarendben munkát nem végezhet; jó tapintást igénylő munka végzésére nem alkalmas
Adminisztrátor	tartós ülőmunkát nem végezhet; karok / kezek / ujjak fokozott használatát igénylő munkát nem végezhet; fokozott figyelmet igénylő munkát nem végezhet	jó látást igénylő munka végzésére nem alkalmas; jó beszélőképességet igénylő munka végzésére nem alkalmas; ismétlődő, monoton mozgást igénylő munkát nem végezhet; együttműködést kívánó munkát nem végezhet; ép hallást igénylő munka végzésére nem alkalmas
Ügyfél-tájékoztató	jó beszélőképességet igénylő munka végzésére nem alkalmas, tartós ülőmunkát nem végezhet, együttműködést igénylő munkát nem végezhet	egyoldalú, monoton mozgást igénylő munkát nem végezhet; bizonyos munkaköröknél kizáró ok lehet: fokozott figyelmet igénylő munkát nem végezhet, ép hallást igénylő munka végzésére nem alkalmas,

(RODÁK, PÉTER, 1998.)

Összefoglalva elmondható, hogy amennyiben munkát adunk megváltozott munkaképességű embereknek, akkor érdemes olyan munkaköröket kialakítani, amelyben minimalizáljuk, de legalább csökkentjük a kizáró / korlátozó tényezők számát (vagyis csökkenteni kell a korlátozás alá eső és megszüntetni a kizárt/tiltott terhelés mértékét, szerepét vagy súlyát), így a toborzás is egyszerűbbé válik és hosszabb távon dolgozóik nagyobb teljesítményét érheti el a szervezet.

Munkavédelem

10 lépés a fogyatékos dolgozók munkavédelmének elősegítése érdekében szervezetek számára (Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség - OSHA stratégiája)

- „1. Vizsgálja meg, hogy mely munkahelyek és munkák felelhetnek meg a vállalaton belül a fogyatékos dolgozók számára. Ezen munkahelyek kiválasztása a vállalaton belüli összes munka kockázatbecslése alapján történjen.
2. A kockázatbecslés során próbálja meg elképzelni, hogy a felmért munkahelyek milyen típusú fogyatékosággal lennének még összeegyeztethetőek, biztosítva a fogyatékos dolgozók és más dolgozók azonos kockázatát. Ne feledje, hogy az a kockázatbecslés, amely a veszélyeket a forrásaiknál ragadja meg, fogyatékoságtól függetlenül előnyös az összes dolgozó számára.
3. Változtassa meg a fizikai környezetet úgy, hogy a fogyatékos dolgozók számára is megfelelő legyen, például a helyiségek vagy munkaállomások átalakításával, úgy mint rámpák; liftek; villany kapcsolók; világos festékekkel jelzett lépcsőfok szegélyek; tapintható figyelmeztető csikok a lépcső tetején; hang vagy figyelmeztető jelzések; automatikus nyitó szerkezetek a nehéz ajtókon; ajtó kilincsek; csengők; kerekesszékek közlekedők számára elérhető illetve látássérültek számára könnyen azonosítható beléptető eszközök; csúszásmentes, egyenletes járófelület. Ezen változtatások nem csak a dolgozók, hanem a vállalat látogatói számára is előnyösek lesznek.
4. Tegye lehetővé a fogyatékos dolgozók hozzáférését a szükséges támogató technológiákhoz, például szoftverek és hardverek mozgás vagy beszéd korlátozott dolgozók számára (pl. Braille billentyűzet, kéz nélkül használható telefon, szöveges telefon vagy minicom stb.).
5. Bármely esetben, ha a munkahely fizikai környezetének megváltoztatására vagy új felszerelések beszerzésére kerül sor, győződjön meg róla, hogy a változtatások vagy az új beszerzések megfelelőek-e a fogyatékos dolgozók számára is.
6. Ne feledkezzen meg a munkatervezés és munkaszervezés felméréséről: nem csak a fizikai környezet okozhat problémát a fogyatékos dolgozók számára. Például gondolja át a műszakok megfelelőségét, a gépek által megszabott munkaütemet, a munkaidő rugalmasságát, amely lehetővé teszi a rehabilitációs célú, vagy felmérésből, kezelésből eredő hiányszakokat, stb. Vegye figyelembe a pszichoszociális veszélyeket: a fogyatékoság néha ürügyként szolgál a zaklatásra.
7. Munkatervezésnél vegye figyelembe az emberek képességeit: a fogyatékos dolgozók gyakran rendelkeznek különleges képességekkel, melyeket a nem megfelelően kialakított munkafeltételek esetén nem tudnak hasznosítani.
8. Az intézkedéseket vitassa meg a fogyatékos személlyel, mivel az egyén tudja általában legjobban azonosítani, hogy mire van szüksége.
9. A dolgozók képviselőivel együttműködve tekintse át az alkalmazott stratégia megvalósításának hatékonyságát és eredményességét, változtasson és javítson, amennyiben szükséges.
10. Kérjen tanácsot, amikor szükséges. Ebben segítségére lesznek a munkavédelmi szolgálatok és hatóságok, egészségügyi szakemberek, biztonsági szakemberek és ergonómusok, fogyatékosok foglalkoztatási szolgálatai vagy fogyatékosügyi szervezetek.”

Kockázatértékelés

1993. évi XCIII. törvény 54. § (2) bekezdése alapján: A munkáltatónak rendelkeznie kell kockázatértékeléssel, amelyben köteles minőségileg, illetve szükség esetén mennyiségileg értékelni a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető kockázatokat, különös tekintettel az alkalmazott munkaeszközökre, veszélyes anyagokra és keverékekre, a munkavállalókat érő terhelésekre, valamint a munkahelyek kialakítására. A kockázatértékelés során a munkáltató azonosítja a várható veszélyeket (veszélyforrásokat, veszélyhelyzeteket), valamint a veszélyeztetettek körét, felbecsüli a veszély jellege (baleset, egészségkárosodás) szerint a veszélyeztetettség mértékét.

„A fogyatékkal élők munkahelyi veszélyek elleni védelmét szolgáló intézkedéseknek előzetes kockázatbecslésen kell alapulnia. A kockázatbecslés során azonosítani kell a különösen nagy kockázat alatt lévő személyeket. Egy megfelelő és elégséges kockázatbecslésnek segítenie kell a felhasználókat annak kiválasztásában, hogy mely jó gyakorlati intézkedések a leginkább megfelelőek a kockázat megelőzésére általában és egyúttal melyek előzik meg azon személyek kockázatát, akiket mint különösen nagy kockázat alatt lévőket azonosítottak. Az eljárásmodok és intézkedések bevezetését mindig körültekintően kell megtervezni, és a munkaerővel és annak képviselőivel való konzultációval kell bevezetni, ez a siker kulcseleme. Ebbe a tevékenységbe a fogyatékos dolgozókat is aktívan be kell vonni. Jó gyakorlat, ha az egészségügyi és munkavédelmi felelősséggel bírók és az esélyegyenlőség területén tevékenykedők ezen a téren együttműködnek.” (OSHA)

„Tájékoztató a Munkavédelmi törvény kockázatértékeléssel kapcsolatos szabályainak megváltozásáról, és az előírások gyakorlati alkalmazásáról” <http://www.ommf.gov.hu/letoltes.php?id=4621>



Egészségügyi alkalmasság

A megváltozott munkaképességű emberek számára – a médiában manapság megjelenő egyes véleményekkel szemben – valós fogyatékoságra vagy egészségkárosodásra alapozva, a jogszabálynak² megfelelően ítélik meg az illetékes orvoszakértői bizottságok a rehabilitálhatóságot és az EÁ, (vagy ÖEK) mértékét. A megváltozott munkaképességű emberek célcsoportjának létező egészségkárosodása vagy fogyatékosága van, amely az élet sok területén és kifejezetten a munkavégzésben gyakorta korlátozza munkavállalási kapacitását, képességeit, terhelhetőségét. A munkaadók számára ez a munkavállalási vagy foglalkoztathatósági korlátozottság a foglalkozás-egészségügyi vizsgálaton válik valósággá.

A munkavállalóknak a munkára – a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 49. § alapján – foglalkozás-egészségügyi szempontból alkalmasnak kell bizonyulnia. A szervezett munkavégzés keretében foglalkoztatott munkavállaló csak olyan munkára és akkor alkalmazható, ha annak ellátásához megfelelő élettani adottságokkal rendelkezik, egészsége és testi épsége várhatóan nem károsodik a munkavégzés során, tevékenysége sem mások számára, sem utódaira nem jelent veszélyt. A munkaköri alkalmassági vizsgálatokat a foglalkozás-egészségügyi orvosnak kell elvégezni, ő dönt a munkavállaló alkalmasságáról, de ehhez számos esetben kiegészítő szakvizsgálatokra lehet szüksége.

Munkaköri alkalmassági vizsgálat: annak megállapítása, hogy egy meghatározott munkakörben és munkahelyen végzett tevékenység által okozott megterhelés a vizsgált személy számára milyen megterhelést jelent és annak képes-e megfelelni.

A foglalkozás-egészségügyi vizsgálat beutalója

jelzése	Kockázat megnevezése	A munkaidő		jelzése	Kockázat megnevezése	A munkaidő	
		egészben	egy részében			egészben	egy részében
1	Kézi anyagmozgatás			14	Porok megnevezése:		
1.1	5 kp-20 kp						
1.2	>20 kp-50 kp						
1.3	>50 kp						
2	Fokozott baleseti veszély (magasban végzett, villamos üzemi, feszültség alatti munka), egyéb.....			15	Vegyi anyagok, megnevezése:.....		
3	Kényszeresthelyzet (görmeyedés, guggolás)			16	Járványügyi érdekből kiemelt munkakör		
4	Ülés			17	Fertőzésveszély		
5	Állás			18	Fokozott pszichés terhelés		
6	Járás			19	Képernyő előtt végzett munka		
7	Terhelő munkahelyi klíma (meleg, hideg, nedves, változó)			20	Éjszakai műszakban végzett munka		
8	Zaj			21	Pszichoszociális tényezők		
9	Ionizáló sugárzás			22	Egyéni védőeszk. általi terhelés		
10	Nem-ionizáló sugárzás			23	Egyéb:		
11	Helyileg ható vibráció					
12	Egésztest vibráció					
13	Ergonómiai tényezők					

A munkaköri alkalmassági vizsgálat lehet:

- előzetes (munkába lépés előtt),
- időszakos (munkahelyi kockázattól függő gyakorisággal az egészségi állapot ellenőrzésére)
- soron kívül (rendkívüli esemény pl. 30 napot meghaladó keresőképtelenség, foglalkozási megbetegedés stb. kapcsán), valamint
- záró (rendeletileg meghatározott esetekben a munkaviszony megszűnésekor)

Akadálymentesítés

Akadálymentesítésre jellemzően a mozgásában, kommunikációjában (látás, hallás, beszéd, értelmi képesség) akadályozott munkavállalóknak van szüksége. Az akadálymentesítésnek 2 fő típusa van: az info-kommunikációs, valamint általában az akadálymentesítéssel azonosított épített környezet átalakítása.

A www.osha.europa.eu/hu/publications/factsheets/53 oldalról letölthető az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség „A fogyatékkal élő munkavállalók egészségvédelmének és biztonságának biztosítása” c. tájékoztató

Rehabilitációs szakmérnökök listája: Az akadálymentesítés megvalósításához érdemes segítséget kérni egy rehabilitációs szakmérnökötől. Elérhetőségeiket itt lehet megtalálni:

www.e-epites.hu/885

www.szmm.gov.hu/openlink.php?linkID=1247

A korábban említett, Rehabjob által elvégzett kutatásban meglepő eredmények születtek az akadálymentesítés kérdésköréről: „Arra a kérdésre, hogy ott, ahol alkalmaznak megváltozott munkaképességűeket, szükség volt-e emiatt átalakításra az épületben vagy az infrastruktúrában, elsősorban többség (92%) válaszolta azt, hogy nem volt szükség beruházásokra.” (Rehabjob.hu-Bellresearch, 2012.) Ez gyakorlatilag annak a megállapításához vezet, hogy a foglalkoztatást az akadálymentesítés hiányára hivatkozva elutasító munkaadói döntés fő érve sokszor szinte minden alapot nélkülöz.

² A nemzeti erőforrás miniszter 7/2012. (II. 14.) NEFMI rendelete a komplex minősítésre vonatkozó részletes szabályokról

Segédletek akadálymentesítés megvalósításához:

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

http://www.nfu.hu/download/20215/TAMOP111B_9melletk_eselyegyen_utmutato.pdf

http://www.nfu.hu/download/20219/TAMOP111B_13melletk_ajanlas_info_komm.pdf

http://www.mahadi.hu/kiadvany/kiadvany_no_video.pdf

Akadálymentesítési példák: http://www.fszk.hu/api/szakmai_anyagok/Akadalymentesites-ROP-kiadvany.pdf

Támogatási lehetőségek

Típusai: 1. Megváltozott munkaképességűek ellátásában részesülő személy esetén

- Rehabilitációs kártya
- Akkreditáció megléte esetén: Transzit foglalkoztatás és Tartós támogatott foglalkoztatás
- TÁMOP 1.1.1

2. Megváltozott munkaképességű regisztrált álláskereső esetén:

- TÁMOP 1.1.2
- Foglalkoztatást bővítő bértámogatás

Rehabilitációs kártya - A megváltozott munkaképességűek ellátásairól szóló 2011. évi CXCI. tv. 16. §-a tartalmazza Jogosultság

a) foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható, vagy

b) tartós foglalkozási rehabilitációt igényel (magyarán a rehabilitációs ellátásban részesülők) illetve

a) 2011. december 31-én III. csoportos rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjban, rendszeres szociális járadékban részesült vagy

b) rehabilitációs járadékban részesül.

Érvényessége

a) az érvényesség kezdő időpontja az a nap, amikor a rehabilitációs hatóság (4) bekezdés szerinti adatszolgáltatása az állami adóhatósághoz beérkezik,

b) záró időpontja a kártya visszavonásának napja.

Kedvezmény mértéke:

A munkaadó az érvényes Rehabilitációs kártyával rendelkező megváltozott munkaképességű személy foglalkoztatása esetén nem fizet szociális hozzájárulási adót (27%). A kedvezményre egy megváltozott munkaképességű személy után egyszerre csak egy munkaadó jogosult, és csak arra az időszakra, amelyben a Rehabilitációs kártyát letétben tartotta. Maximum a minimálbér kétszereséig érvényesíthető.

Igénylés: a jogosult igényelheti a Rehabilitációs Hatóságnál, a kártyát 15 napon belül megküldik a munkaadó részére, amennyiben feltüntették a munkaadó adatait a kérelemben, ennek hiányában az igénylő részére.

Akkreditációt igénylő támogatások „327/2012. (XI. 16.) Korm.rendelet - A megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjáról, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokról”

1. Transzit foglalkoztatás

A transzit foglalkoztatás kifejezetten akkreditált munkaadók részére nyújtható támogatási forma, célcsoportja a rehabilitációs és rokkantsági ellátásban részesülő személyek köre.

A jelenlegi szabályozás kifejezetten a nyílt munkaerő-piacra történő kilépést támogatja, amit a munkaadók az alábbi módokon használhatnak:

- Munkapróba: A munkáltató a rehabilitációs szakigazgatási szerv hozzájárulásával megállapodást köthet más munkáltatóval a transzit foglalkoztatásban részt vevő megváltozott munkaképességű munkavállaló munkaszerződéstől eltérő, nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatására munkatapasztalat és munkagyakorlat szerzése céljából.

- Kihelyezés: A transzit foglalkoztatás célja megvalósul, ha a megváltozott munkaképességű munkavállaló a transzit foglalkoztatást követően legalább 6 hónap folyamatos foglalkoztatás keretében munkát végez a nyílt munkaerő-piacon.



Ezen lehetőségek kiaknázásához jó szakmai kapcsolat kialakítására van szükség egy tranzit-foglalkoztatási támogatást igénybe vevő akkreditált szervezettel. A nagy létszámot foglalkoztató munkaadóknak érdemes lehet kapcsolatot kialakítani a tranzitfoglalkoztatást igénylő akkreditált szervezetekkel, hogy ez egy adekvát toborzási csatornát eredményezzen, és ezáltal a megváltozott munkaképességű dolgozó utánpótlás biztosított legyen. A jogszabály előírja az akkreditált munkaadók számára a nyílt munkaerő-piaci munkaadókkal történő szakmai kapcsolatfelvétel követelményét, amennyiben megkeresik a munkaadót, érdemes a fentebb leírtakat megfontolni.

2. Tartós támogatott foglalkoztatás

A tartós támogatott foglalkoztatás kifejezetten akkreditált munkaadók számára érhető el, célcsoportja a rokkantsági ellátásban részesülő személyek köre.

Foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatások (TÁMOP 1.1.2, 1991. évi IV. tv., 6/1996. (VII.16) MÜM rendelet)

A Munkaügyi Központtól igényelhetők ezek a támogatások. A támogatás a konkrét támogatásra vonatkozó kérelem csomag benyújtását követően egy hatósági szerződés megkötése után indulhat. A Munkaügyi Központok támogatásainak célcsoportja a regisztrált álláskeresők (a megváltozott munkaképességű személyek ellátásában részesülők nem vehetők álláskeresőként nyilvántartásba), ezért csak olyan megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása esetében lehet releváns, akiknek nincs ellátása, vagy ellátása nem az Mmtv. hatálya alá tartozik, így álláskeresőként nyilvántartásba vehetők.

TÁMOP 1.1.1

A TÁMOP 1.1.1 program második szakasza az NRSZH megvalósításában a RSzSz-ek mellett, különböző munkaerő-piaci módszerek és eszközök kombinációjával a rehabilitációra kiemelt réteg foglalkozási rehabilitációs céljainak megvalósítását támogatja. A program munkaadóknak nyújtott legfontosabb eleme a képzési támogatás és bérköltség támogatás, ami programrésztvevő foglalkoztatása esetén a dolgozó teljes bér- és járulék költségének tárgyhónapot követő hónapban történő, utólagos megtérítését jelenti a támogatás időtartama alatt. A támogatásnak nem feltétele az akkreditáció.

A projekt időtartama: 2012.12.01 - 2015. 07. 30-ig
Célcsoportok:
- Rehabilitációs ellátásban részesülő (B1, C1 kat.)
- Rehabilitációs járadékban részesülők (max. 25%)

A célcsoport számára nyújtható támogatási és szolgáltatási formák:

- képzések (OKJ) támogatása (100%)
- a foglalkozás-egészségügyi és képzési alkalmassági vizsgálatok támogatása.
- munkagyakorlat szerzés támogatása – bérköltség támogatás
- munkába járás költségének támogatása – útiköltség támogatás

A legoptimálisabb lehetőség: a munkaadó által meghatározott (akár csoportos) támogatott képzésen történő részvételt követően a meghatározott időszakra 100%-os bértámogatás, majd költséghatékony foglalkoztatás a rehabilitációs hozzájárulás rovására.

A TÁMOP 1.1.1-ben akár több hónapos 100%-os bérköltség támogatás igényelhető, aminek következtében az adott időszakra számított teljes rehabilitációs hozzájárulás összege megtakarítható.

Megváltozott munkaképességű személyeket érintő támogatások változása az ellátási rendszer változásai mellett



Toborzás-kiválasztás

Toborzás:

A megváltozott munkaképességű emberek toborzásának sokféle lehetséges típusa ismert és alkalmazható. Párhuzamosan akár több csatornán is futtathatjuk a megfelelő jelöltek felkutatására irányuló folyamatokat.

Fontos, idejekorán felmerülő eldöntendő kérdések:

1. Mikor toborozunk?
 - „Reaktív” jelleggel, a munkaerő-szükséglet felmerülésekor, vagy
 - „Proaktív” módon, akár folyamatosan, a fluktuációra számítva.

Ezt leginkább a szervezet és ebből kifolyólag a rehabilitációs hozzájárulás kiváltására alkalmazott megváltozott munkaképességű dolgozók létszáma határozza meg. Nagy létszámszükséglet esetén érdemes lehet a folyamatos toborzás fenntartása is, készülve az esetleges fluktuációra (a jó gyakorlatként bemutatott munkaadók többsége ugyanakkor arról nyilatkozott, hogy nem magasabb a vállalati átlagnál a megváltozott munkaképességű emberek fluktuációja).

2. Milyen módszerrel? - A potenciális toborzási módszerek:

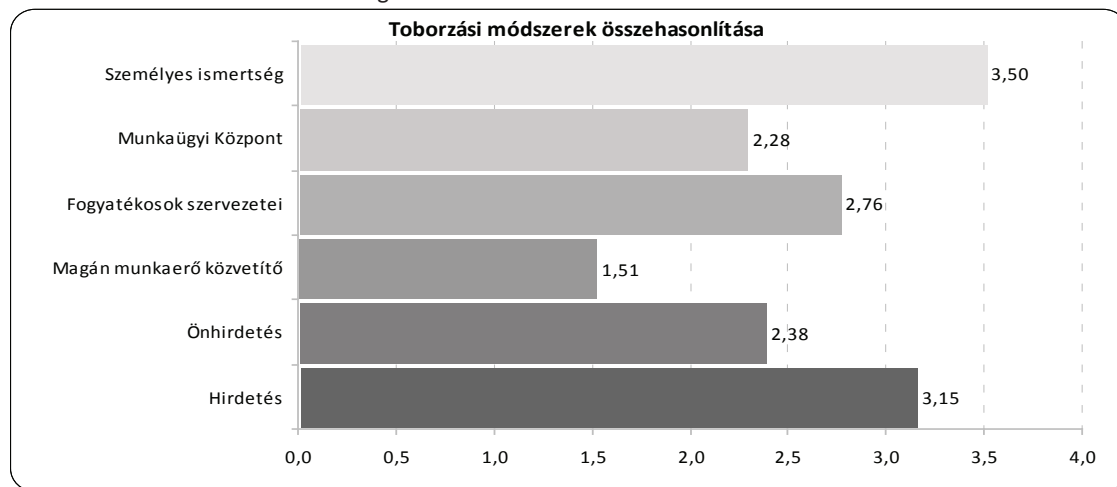
Közreműködő	Módszer	Előnyei	Hátrányai
Munkaügyi Központ	Hirdetés	hozzáférhetőség, motivált megváltozott munkaképességűek jelentkezése	potyautasok (nem megváltozott munkaképességűek jelentkezése), ügyfélkör megszűnése
	Közvetítés	ügyfél házhoz jön, nagy adatbázis	lassúság, motiválatlanság, kevésbé alapos szakmai szűrés, együttműködési kötelezettségű ügyfélkör megszűnése
	Csoportos toborzás	nagy adatbázis, közvetlen, nagy mennyiségű, azonnali kapcsolat, rövid időtartam	néha motiválatlanság, de a nagy minta miatt ez elhanyagolható, néha elveszik a jelentkező menet közben
Rehabilitációs Szakigazgatási Szerv	Ajánlás, közvetítés	fő letéteményese az állami foglalkozási rehabilitációnak, nagy adatbázis, közvetítés, rehabilitálható ügyfélkör	nem szankcionálható közvetítés, tapasztalatlanság
Munkaerő-közvetítő vállalkozások	Toborzás, kiválasztás és közvetítés	tapasztalat, alapos szűrés, professzionalitás, üzleti szemlélet, adatbázis, adminisztráció könnyítés, anonimitás	magas költség, túl alapos szűrés, kevés bizalom az ügyfélkör részéről,
Civil szervezetek	Munkaerő-közvetítő jellegű	tapasztalat, adatbázis, érzékenyítési lehetőség, kiválasztási segítség	esetleges költség
	Egészségkárosodás alapú	motivált, csak hirdetés útján elérhető személyek bevonása	kiválasztási tapasztalatlanság
Hirdetés	Online	bizonyos célcsoport (szellemi munkakör) elérése	költség, potyautasok, időbeli teher
	Offline	hozzáférhetőség	költség, bizonytalan célzottság, potyautasok, időbeli teher
Alternatív módszerek	„Hozz egy barátot program”	protekción, ismerik a munka feltételeit, körülményeit, csak megbízhatók ajánlása	protekción, belterjesség
	Állásbörze	mély merítési lehetőség, rövid időtartam	potyautasok, konkurencia jelenléte gyakran nem esik egybe a munkaerőigénnyel
	Önéletrajz adatbázisok	toborzás kikerülése	kevésbé elterjedt, kis minta



Ismerünk sikeres rehabilitációs foglalkoztatási stratégia megvalósítást szinte mindegyik toborzási módszerrel, azonban talán a legoptimálisabb, ha az alkalmazott stratégiának rendeljük alá a toborzási módszerválasztást.

A legsikeresebb toborzási megoldást talán a Munkaügyi Központok csoportos toborzása, illetve a Rehabilitációs Szakigazgatási Szervek, valamint a civil szervezetek komplex szolgáltatása jelenti, amennyiben nagyobb létszámban kéri a szervezet a megváltozott munkaképességű dolgozók közvetítését. A munkakörök betöltése nagy szelekciót és ezáltal nagyobb létszámot igényelhet, illetve amikor a szervezetnek a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásában nincs tapasztalata, tájékozódás, érzékenyítés céljából. A rehabjob.hu tematikus munkaerő-piaci honlap kifejezetten megváltozott munkaképességű emberek toborzására jött létre – azonban ez inkább javasolt szellemi munkakörökre történő toborzások során.

Toborzási csatornák és módszerek megítélése:



(DR. DAJNOKI, 2011.)

Kiválasztás:

A megváltozott munkaképességű emberek kiválasztása az egészségügyi alkalmasság, a pszichológiai tényezők, az egészségkárosodásból fakadó terhelhetőség-csökkenés, illetve a rehabilitációs hozzájárulás kiválthatósága miatt bonyolultabb feladatnak tekinthető, mint nem egészségkárosodással élő munkavállalók esetében. A kiválasztás mindig egyfajta anticipáció a jövőre nézve, munkavégzési potenciál, motiváció, beilleszkedés, hűség, stb. paraméterek mentén. A legfontosabb, hogy ne tévesszük szem elől választott stratégiánkat (költséghatékonyság mint fő prioritás, vagy hiánymunkakörök betöltése), és ennek rendeljük alá a kiválasztási folyamat minőségét és mélységét.

Megváltozott munkaképességű dolgozók kiválasztására sokféle módszer áll a munkaadók rendelkezésére:

- állásinterjú (telefonos, személyes),
- próbamunka,
- különböző tesztek, illetve
- a foglalkozás-egészségügyi alkalmassági vizsgálat.

A kiválasztás szempontjai az alábbiak lehetnek, melyeket érdemes a folyamat tervezésekor rangsorolni és megválasztani szervezetünk prioritásait:

- Foglalkoztathatóság → szakmai alkalmasság
→ munkaköri (foglalkozás-egészségügyi) alkalmasság
- Motiváltság
- Támogathatóság
- Terhelhetőség,
- Potenciális teljesítmény
- Szakvélemény lejáratí időpontja / NYUFIG határozat /
- Nyugdíjszerű ellátás - Keresetkorlát (bizonyos ügyfélkörnél)

Az alábbi táblázat bemutatja a különböző kiválasztási eszközök összehasonlítását:

Validitás:	Előrejelző képesség, érvényesség			
Korrekttség:	mennyire tárgyilagos a teszt a jelölt nemi, etnikai hovatartozásától függetlenül.			
Használhatóság:	a módszer felhasználásának spektrumát (produkciós felületét) mutatja.			
Értékelés:	3= magas	2= mérsékelt	1=alacsony	0=nem ismert

Módszer	Validitás	Korrekttség	Használhatóság	Költség	Arány
Intelligencia teszt	2	2	3	1	66,67%
Képesség teszt	2	3	2	1	66,67%
Személyiség-kérdőív	2	3	1	2	66,67%
Interjú	1	2	3	1	58,33%
Munkapróba teszt	3	3	1	3	83,33%
Szituációs gyakorlat	2	0	1	2	41,67%
Egymás értékelése	3	2	1	1	58,33%
Önértékelés	1	3	2	1	58,33%
Értékelő Központ	3	3	1	3	83,33%
Referencia levél	1	0	3	1	41,67%

(JUHÁSZ, 2002.)

A kiválasztás – szűrés folyamata

1. Munkakör elemzés– feladatok és felelősségek mélységének és mennyiségének számbavétele, majd a részfeladatok rangsorolása, kompetencia és munkakörprofil elkészítése, felvételi minimumok, kritériumok meghatározása.
2. Megmaradt képességekre épülő munkaprofil – milyen képességekre van szükség a munkakör sikeres betöltéséhez?
3. Szelektálási szempontrendszer felállítás a munkakörelemzés és a stratégia kulcstényezői valamint a munkaköri alkalmasság alapján
4. Interjú (akár több körben is), tesztek
5. Próbamunka
6. Rangsorolás
7. Foglalkozás-egészségügyi alkalmassági vizsgálat
8. Felvételi döntés

A munkakör és a munkafolyamat elemzés eredményeként meghatározhatók azok a jellemzők, amelyeket a kiválasztási eljárás során vizsgálunk, vagyis hogy milyen kompetenciákkal, képességekkel és azok milyen szintjével kell rendelkezni a jelölteknek ahhoz, hogy megfeleljenek a munkakör követelményeinek. Az elemzés alapján lehetséges a vizsgálati eszközök, eljárások összeállítása is. Van rá esély, hogy találunk tökéletes jelöltet, de arra is, hogy csak olyan személyek fognak jelentkezni, akik valamelyik mérlegelési szempont alapján kiesnének a rostán. Rugalmasan kezeljük a szempontokat, a választott stratégiának megfelelően.

Interjú

Az egészségkárosodás és betegségek jellegére nem illik rákérdezni állásinterjún. Viszont a megmaradt képességek és kompetenciák, aminek megléte a munkakör betöltése szempontjából előnyös vagy elengedhetetlen, mindenképpen a szelekció és így az interjú tárgyát képezheti. A HR kollégák többségének nehéz feladat az elvárásaik csökkentése, de erre egy bizonyos, előre meghatározott mértékig szükség lehet. Nem tanácsos egy megváltozott munkaképességű embert egy előre kialakított sztereotípiával azonosítani, de az sem szerencsés, ha a megváltozott munkaképességű jelentkezőt egy ideálisnak kikiáltott munkavállalóhoz hasonlítjuk. Mindkét szélsőség a munka elvégzésére alkalmas emberek leírásához vezethet. Érdemes tudatosítani, hogy itt megváltozott munkaképességű emberekről beszélünk, akik lehetséges, hogy régóta nem dolgoznak.

Megváltozott munkaképességű emberek kiválasztása során szerencsés lehet az a megoldás is, ha egy alkalomra (lehetőleg az első interjúra) időzítjük a szakmai és a foglalkozás-egészségügyi alkalmasság felmérését, ezzel is lerövidítve az egészségügyi alkalmatlanság esetén teljesen felesleges, mindkét fél számára megterhelő folyamatot. Ennek érdekében érdemes lehet egy alkalomra több állomásból álló tömbösített kiválasztási napot szervezni, és akár a fentebb említett két kiválasztási eszközt kiegészíteni tesztekkel, vagy próbamunkával felérő feladatmegoldással.



Próbamunka:

A próbamunka egy olyan hasznos kiválasztási eszköz, amely során a munkaadó meggyőződhet a felvétel előtt álló munkavállaló konkrét feladat ellátási képességéről, tanulási potenciáljáról. Kiváló eszköz a kézügyesség, számítógépes ismeret, kreativitás stb., felmérésére és a munkavállalási beválás, betanulási időigény előrejelzésére.

A próbamunka azonban hatóságilag nem engedélyezett, mivel a termelésben vagy szolgáltatásban munkaszerződés nélkül történő foglalkoztatás esetén az OMMF „feketefoglalkoztatás” címén szankciót helyezhet kilátásba. Megoldás lehet azonban az egyszerűsített foglalkoztatás, aminek igénybevételével egy napra is lehet munkaviszonyt létesíteni. Ennek a módszernek viszonylag magas adminisztratív terhe van, de mégis kimenti a munkaadót a jogsértés vádjá alól. A be nem jelentett foglalkoztatás ugyanakkor nem állja meg a helyét abban az esetben, ha a munkavégzési területtől elkülönült helyen, megfelelő dokumentáció mellett, nem hosszú időtartam alatt, nem termelőtevékenység közben próbálja ki a munkaadó a leendő munkavállalót, hanem készségeit, képességeit vizsgálja egy a munkafeladathoz hasonló művelet elvégzésével.

Tesztek:

Az állásinterjú vagy felvételi beszélgetés során gyakran szubjektív elemek (pl. szimpátia) befolyásolják a kérdezőt, és az interjúkérdésekre egyre alaposabban felkészülő, néha már- már manipulatív hozzáállással rendelkező jelentkezők megítélését. Ennek kiküszöbölésére használhatók a pszichológiai jellegű tesztek, melyek objektív és összehasonlítható eredménnyel szolgálnak a munkakör sikeres betöltésének valószínűségéről, vagy magáról az alanyról.

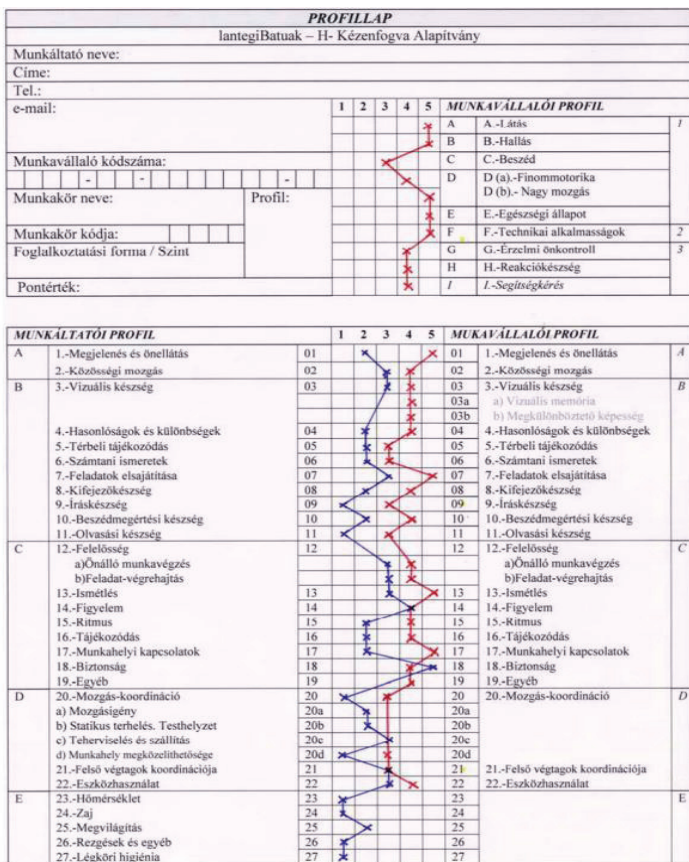
Típusai:	Képességtesztek	Személyiség tesztek	Teljesítménytesztek
	Numerikus Monotonitástűrés, figyelem- megosztási / koncentrációs Kompetenciateszt Szakmai jellegű	Motivációs Külső-belső kontroll Konfliktuskezelési Kreativitás	Munkapróba Tanulóképesség

**Egy speciális kiválasztási eszköz –
Lantegi módszer:**

A Lantegi módszer egy spanyol szakember találmánya. Magyarországon kizárólag a Kézenfogva Alapítvány jogosult a hivatalos felhasználásra, ők a dolgozok.hu honlapon keresztül érhetőek el.

A módszer lényege, hogy a munkakör követelményeit és a munkavállaló kompetenciáit (és ennek átfedéseit) egy grafikus skálán, profilillesztéssel méri, amiből megállapíthatóak a munkakör módosítási, vagy a munkavállaló fejlesztési lehetőségei.

A módszert kifejezetten autista személyek foglalkoztathatóságának felmérése és fejlesztése érdekében dolgozták ki, azonban segéd- és egyszerű betanított munkák tartós betöltésének előkészítésére régen inaktív emberek, közte megváltozott munkaképességűek alkalmasságának, várható beválásának felmérésére is kiváló eszköz lehet a munkavállalói és munkaköri profil kompatibilitásának vizsgálata a vizuális összehasonlíthatóság miatt.



Munkahelyi beillesztés

A megváltozott munkaképességű dolgozók sikeres és eredményes foglalkoztatása érdekében nagy segítséget jelenthet, ha egy szervezet előzetesen kialakított munkahelyi beillesztési stratégiát és módszereket alkalmaz.

Ez mind a munkavállaló, mind a szervezet szempontjából nagy jelentőséggel bírhat, mert időt, energiát és költséget takaríthat meg azon mérföldkövek elérésével, hogy az egyén a szervezet elfogadott részévé válik. Másrészről fontos az is, hogy az egyén minél rövidebb idő alatt elégedetté váljon a szervezetben elfoglalt szerepével. A hosszú távú sikerességet nagymértékben meghatározhatja a szervezetben eltöltött első hónap, az egyéni elkötelezettség és elégedettség, illetve ezek eredőjeként a teljesítmény. A munkahelyi beillesztésre fordított figyelem kétszeresen is megtérül: az alapos és odafigyelő beillesztés – gyors önálló teljesítmény mellett, – pozitív érzelmeket kelt, erősíti az azonosulási kedvet és a motivációs szintet.

Ezt egyfajta szocializációs folyamatként is értelmezhetjük, amely magában foglalja

- a munkakörhöz való sikeres alkalmazkodást (a munkaköri beválást),
- a szervezetbe történő eredményes beilleszkedést és
- a befogadó szervezettel szembeni tartós elkötelezettséget.

Főként olyan munkahelyen van ennek kiemelt jelentősége, ahol korábban nem dolgoztak együtt megváltozott munkaképességű munkavállalókkal. Itt érdemes lehet figyelmet szentelni az összes munkavállaló felé történő kommunikációra és felkészíteni őket a megfelelő fogadásukra.

A munkahelyi beillesztés eszköztára:

- Beilleszkedési programot biztosító külső szervezet bevonása
Adott a lehetőség, hogy a szervezet felkérjen olyan beillesztési szolgáltatást nyújtó vállalkozást vagy non-profit szervezetet erre a feladatra, amely jól ismeri a célcsoportot.
- Mentori, vagy patrónus rendszer működtetése
A mentori rendszerben egy tapasztalt, lehetőleg idősebb munkahelyi segítőt jelöl ki a szervezet, aki iránymutatást és támogatást nyújt, beavat a szokásokba, megmutatja a munkatársak szerepeit. Főként olyan kollégát (nem feltétlenül vezetőt) célszerű kijelölni, aki képes lehet tudásának átadására, rendelkezik empátiás készséggel és még nem felejtette el, milyen érzés újnak lenni egy szervezetben.
- Rotáció
A munkavállaló megismerheti más részegységek feladatait, így el tudja helyezni munkakörét és tevékenységének eredményét a szervezetben, illetve nem elhanyagolható módon megismer más kollégákat és a vállalat munkakultúráját.
- Beilleszkedési tréning
A munkavégzés általános szabályainak, a kollektív szerződésnek, szervezeti értékeknek a bemutatása
- Kulcsfiguráknak történő bemutatás
- Teljesítményelvárások megfelelő kommunikációja
- Bemutató írásos információs füzetek, anyagok
- Teljesítmény-visszajelzési rendszer a betanulási időszakban
- Beilleszkedési időszak meghatározása

Mindenképpen érdemes próbálkozni legalább egy minimális beillesztési vagy beilleszkedési program (leggyakrabban a mentori rendszer, vagy a külső szervezet bevonása) bevezetésével, mert ezzel elősegíthetjük megváltozott munkaképességű munkavállalónk megtartását és a rehabilitációs hozzájárulás kiváltására alapozott foglalkoztatási projektünk hosszú távú sikerességét.

Megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásánál különösen érdemes figyelmet fordítani a munkavállalói beilleszkedés elősegítésére, mert a munkavállalók sokszor hosszú évek, akár évtized óta nem voltak hivatalos munkavállalásra irányuló szituációban, amely önértékelésüket, magabiztosságukat ronthatja és e bizonytalanságok korai jelzésekkel és orientációval történő lebontásával komoly eredményeket lehet elérni a hosszú távú munkavégzés érdekében.



FÜGGELÉK

Munkaügyi Központok elérhetősége: www.munka.hu

Munkaügyi Központ

- Kirendeltségek: www.munkaugyikozpont.info
- Megyei Központok: <http://www.kormanyhivatal.hu/hu/szakigazgatasi-szervek/munkaugyi-kozpont>

Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal: www.nrszh.kormany.hu

A Rehabilitációs Szakigazgatási Szervek: <http://nrszh.kormany.hu/cimek-ugyfelfogadasi-helyek2>

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

Megye	Cím	Telefonszám
Bács-Kiskun Megyei Rehabilitációs Szakigazgatási Szerv	6000 Kecskemét, Deák Ferenc tér 5.	(76) 519-200
Baranya Megyei Rehabilitációs Szakigazgatási Szerv	7623 Pécs, Mártírok útja 12.	(72) 505-800
Békés Megyei Rehabilitációs Szakigazgatási Szerv	5600 Békéscsaba, Luther utca 3.	(66) 519-137
Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Rehabilitációs Szakigazgatási Szerv	3530 Miskolc, Csizmadia köz 1.	(46) 514-600
Csongrád Megyei Rehabilitációs Szakigazgatási Szerv	6726 Szeged, Fő fasor 16-20.	(62) 592-600
Fejér Megyei Rehabilitációs Szakigazgatási Szerv	8000 Székesfehérvár, József Attila út 42.	(22) 517-460
Fővárosi Rehabilitációs Szakigazgatási Szerv	1081 Budapest, Fiumei út 19/a	(1) 323-6000
Győr-Moson-Sopron Megyei Rehabilitációs Szakigazgatási Szerv	9024 Győr, Szent Imre út 6.	(96) 514-920
Hajdú-Bihar Megyei Rehabilitációs Szakigazgatási Szerv	4026 Debrecen, Hunyadi u. 13.	(52) 501-110
Heves Megyei Rehabilitációs Szakigazgatási Szerv	3300 Eger, Deák F. u. 11-13.	(56) 523-020
Jász-Nagykun-Szolnok Megyei Rehabilitációs Szakigazgatási Szerv	5000 Szolnok, Kossuth tér 5/A	(56) 523-020
Komárom-Esztergom Megyei Rehabilitációs Szakigazgatási Szerv	2800 Tatabánya, Semmelweis u. 1.	(34) 594-900
Nógrád Megyei Rehabilitációs Szakigazgatási Szerv	3100 Salgótarján, Mérleg út 2.	(32) 523-200
Somogy Megyei Rehabilitációs Szakigazgatási Szerv	7400 Kaposvár, Kossuth L. u. 9.	(82) 501-400
Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Rehabilitációs Szakigazgatási Szerv	4400 Nyíregyháza, Szabadság tér 4.	(42) 551-500
Tolna Megyei Rehabilitációs Szakigazgatási Szerv	7100 Szekszárd, Toldi u. 6.	(74) 555-000
Vas Megyei Rehabilitációs Szakigazgatási Szerv	9700 Szombathely, Kőszegi út 36-40.	(94) 516-400
Veszprém Megyei Rehabilitációs Szakigazgatási Szerv	8200 Veszprém, Jókai M. u. 5.	(88) 593-260
Zala Megyei Rehabilitációs Szakigazgatási Szerv	8900 Zalaegerszeg, Kossuth L. u. 9-11	(92) 597-440

Civil szervezet neve	cím	weboldal	telefon	e-mail
Alba Caritas Hungarica Alapítvány	8000 Székesfehérvár, Lövölde út 28/a.	albacaritas.communio.hu	22 / 506-828	albacaritas@gmail.com
Béthel Alapítvány	5600 Békéscsaba, Aulich u. 6.	http://www.bethel.hu/	66 / 327-134	4m@bethel.hu
Budapest Esély Nonprofit Kft.	1084 Budapest, Őr u. 5-7.	http://www.pestesely.hu/	1 / 476-1930	vucsko@pestesely.hu
Életet Segítő Alapítvány	8200 Veszprém, Kossuth Lajos u. 10	http://eletetsegito.hu/	88 / 422-495	eletetsegito@gmail.com
Esély Szociális Közalapítvány	5000 Szolnok, Szapáry út 23.	http://www.eselyfk.hu/projektek/4m	56 / 419-905	eselyfk@t-online.hu
Esélyegyenlőség Alapítvány	8000 Székesfehérvár, Budai u. 68.	http://www.befogadas.hu/	22 / 503-040	postmaster@befogadas.hu
Esőemberekért Egyesület	2890 Tata, Fürdő u. 24.	http://www.esotata.hu/	34 / 589-685	esotata@t-online.hu
Fehér Bot Alapítvány	4087 Hajdúdorog, Tokaji u. 1.	http://www.feherbot.hu/	52 / 232-313	titkarsag@feherbot.hu
FKI Közhasznú Nonprofit Kft.	1138 Bp. Népfürdő u. 19/B. 9/42.	http://www.fokom.hu/	1 / 769-0581	intezet@fokom.hu
Fogd a Kezem Alapítvány	7621 Pécs, Rákóczi út 55. fsz. 7.	http://www.fogdakezemalapitvany.hu/	72/210-046	kispeter.zoltan@fogdakezemalapitvany.hu
Kék Madár Alapítvány (Szekszárd)	7100 Szekszárd Bartina u. 12/a	http://www.kek-madar.hu/	74/512-048	info@kek-madar.hu
Kerek Világ Alapítvány	7627 Pécs, Gesztenyés utca 2.	http://kerekvilagalapitvany.hu/	72 / 525-895	kerek.vilag.alapitvany@gmail.com
Kézenfogva Alapítvány	Budapest, 1093 Lónyay u. 19.	http://www.kezenfogva.hu	1 / 215-52-13	kezenfogva@kezenfogva.hu
Konszenzus Alapítvány	1025 Budapest, Zöldlomb u. 24/A.	http://www.konszenzus.org/	1 / 335-6515	konszenzusbp@konszenzus.org
Kreatív Formák Alapítvány	6728 Szeged, Napos út 16.	http://www.kreativformak.hu/	62 / 444-331	kreativformak.alapitvany@gmail.com
Magyar Vakok és Gyengénlátók Országos Szöv.	1146 Budapest, Hermina út 47.	http://www.mvgyosz.hu	1 / 384 50 28	titkarsag@mvgyosz.hu
MEOSZ	1032 Budapest, San Marco utca 76.	http://www.meosz.hu/	1 / 454 1451	allas@meosz.hu
MEREK	1022 Budapest, Marczibányi tér 3.	http://www.merek.hu	1 / 212-5704	foglalkozas@merek.hu
Motiváció Alapítvány	1055 Bp. V. kerület, Honvéd utca 22.	http://www.motivacio.hu/	1 / 318-99-20	munkakozvetito@motivacio.hu
Munkakör Alapítvány	1021 Budapest, Hűvösvölgyi út 81.	http://www.munkakoralap.hu/	1 / 274-2607	munkakoralapitvany@t-online.hu
Napra Forgó Rehabilitációs Közhasznú Nonprofit Kft.	2030 Érd, Szilfa u. 49.	http://napra-forgo.hu	20 / 514 1819	ozse.szilvia@napra-forgo.hu
Nyújtás Segítő Kezed Alapítvány	5600 Békéscsaba, Berzsényi u. 104.	http://www.nyska.hu/	66 / 453 806	nyska@alfold.net
Önálló Mászág Életminőség Fejlesztő Alapítvány	3526 Miskolc Váltó u. 45.	http://omefa.uw.hu/	46 / 506 917	omefa@freemail.hu
Salva Vita Alapítvány	1073 Bp, Erzsébet körút 13. III/3.	www.salvavita.hu	1 / 323-1256	info@salvavita.hu
SINOSZ	1068 Budapest, Benczúr u. 21.	http://sinosz.hu/	1 / 351-04-34	info@sinosz.hu
Soteria Alapítvány	1051 Budapest, Nádor u. 17. fszt. 9.	http://www.soteria.hu/	1 / 266-1795	gosztonyi.agnes@soteria.hu
Szempont Alapítvány	1143 Budapest, Gizella út 37.	http://www.szempontalapitvany.hu/	1 / 361 48 04	info@szempontalapitvany.hu
Szimbiózis Alapítvány	Miskolc, Augusztus 20. u. 12. sz.	http://www.szimbiozis.net	46 / 357-637	hr@szimbiozis.net
Országos szervezetek vagy szolgáltatások elérhetőségei tagszervezetenként				
4M szolgáltatás:	http://www.megvaltozott.hu/terkep.swf			
MEOSZ	http://www.meosz.hu/new_index_05_01.php			
SINOSZ	http://sinosz.hu/?q=sinosz/tagszervezetek/tagszervezetek-listaja			
MVGYOSZ	http://www.mvgyosz.hu/tagszervezeteink			
ÉFOÉSZ	http://www.efoesz.hu/index.php?m=tagszerv&id=4&p=2			
Hasznos adatbázis	http://www.vital.hu/fogyatekosok_civil_szervezetei?p			



<i>Elengedhetetlen / szükséges</i> FELADATOK LISTÁJA	☑ ☒
Új munkakörök lehetőségének feltérképezése	<input type="checkbox"/>
Meglévő munkakörök átalakítási lehetőségének felmérése	<input type="checkbox"/>
Stratégia kiválasztása	<input type="checkbox"/>
Jogszabályi környezet tanulmányozása	<input type="checkbox"/>
Konzultáció az üzemorvossal	<input type="checkbox"/>
Munkaidő / műszakszám meghatározása	<input type="checkbox"/>
Munkabér meghatározása	<input type="checkbox"/>
Toborzási csatornák feltérképezése és megválasztása (munkakörnek megfelelően)	<input type="checkbox"/>
Kiválasztási eljárások megválasztása (munkakörnek megfelelően)	<input type="checkbox"/>
Akadálymentesítési lehetőségek / kötelezettségek felmérése	<input type="checkbox"/>
Műszakvezetői, részlegvezetői egyeztetés, felkészítés	<input type="checkbox"/>
Munkaköri leírás, ill. a munkakör kompetencia térképének elkészítése	<input type="checkbox"/>
<i>Ajánlott / előnyös</i> FELADATOK LISTÁJA	☑ ☒
Kereszt-funkcionális munkacsoport létrehozása a lehetőségek felmérésére	<input type="checkbox"/>
Érzékenyítő tréning	<input type="checkbox"/>
Munkavállalók közötti felmérés	<input type="checkbox"/>
Szervezet támogathatóságának felmérése	<input type="checkbox"/>
Támogatási lehetőségek feltérképezése	<input type="checkbox"/>
Rehabilitációs foglalkoztatási felelős kiválasztása	<input type="checkbox"/>
Insourcing (visszaszervezés) felmérése	<input type="checkbox"/>
Táv munka, bedolgozói munkalehetőségek felmérése	<input type="checkbox"/>
Üzemi rehabilitációs tanácsadó / szociális munkás alkalmazása	<input type="checkbox"/>
TÁMOP 1.1.1 vagy belső képzés az újonnan belépő megváltozott munkaképességű dolgozók számára	<input type="checkbox"/>
Mentori rendszer kiépítése	<input type="checkbox"/>
Teljesítményértékelési rendszer kidolgozása a megmaradt képességek arányában	<input type="checkbox"/>

Dokumentum a jelenlegi alkalmazottak közötti megváltozott munkaképességűek számának felméréséhez:

NYILATKOZAT
a megváltozott munkaképességről

Név: _____
 Anyja neve: _____
 Születési hely, idő: _____
 Lakcím: _____
 TAJ szám: _____
 Adóazonosító jel: _____

Alulírott nyilatkozom arról, hogy A megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. Törvény 2. § (1) és / vagy a 22. § alapján

* megváltozott munkaképességű munkavállaló vagyok

* nem vagyok megváltozott munkaképességű munkavállaló.

Az alábbiakat csak a megváltozott munkaképességű munkavállalók töltsék ki!

A munkaképesség-csökkenés/egészségkárosodás/ egészségi állapot mértéke:%

A megváltozott munkaképességet megállapító szerv/intézet neve:

A megváltozott munkaképességet megállapító dokumentum (szakvélemény) száma:

A megváltozott munkaképességet megállapító dokumentum (szakvélemény) másolatát – az egészségi állapotra vonatkozó részletes diagnózis kitarásával – kérem csatolni!

A nyilatkozat a munkáltató által – az adóhatóság részére - fizetendő rehabilitációs hozzájárulás összegének megállapítása miatt szükséges.

Dátum:

.....
 aláírás

* A megfelelő aláhúzendó!

 2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról

2. A megváltozott munkaképességű személyek ellátásai

2. § (1) Megváltozott munkaképességű személyek ellátásaira jogosult az, akinek az egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 60 százalékos vagy kisebb mértékű (a továbbiakban: megváltozott munkaképességű személy), és aki

- a) a kérelem benyújtását megelőző 5 éven belül legalább 1095 napon át a Tbj. 5. §-a szerinti biztosított volt,
- b) keresőtevékenységet nem végez és
- c) rendszeres pénzellátásban nem részesül.

...

7. A rehabilitációs hozzájárulás és a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának támogatása

22. § A 23–24. § alkalmazásában – a 2. § (1) bekezdés nyitó szövegrészében meghatározottakon túl – megváltozott munkaképességű személynek kell tekinteni azt a személyt is,

- a) aki legalább 40 százalékos egészségkárosodással rendelkezik, az erről szóló szakvélemény, szakhatósági állásfoglalás időbeli hatálya alatt,
- b) akinek a munkaképesség-csökkenése 50–100 százalékos mértékű, az erről szóló szakvélemény időbeli hatálya alatt, vagy
- c) aki fogyatékosági támogatásban vagy vakok személyi járadékában részesül.



A FOGLALKOZTATÁSI JÓ GYAKORLATOK

Bevezetés

A megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatási gyakorlatait 2011 őszén kezdtük el gyűjteni. Több, mint 300 vállalatot vagy intézményt kerestünk meg, akik közül 45 munkaadó vett végül részt a projektünkben, mint „best practice”, ebből 30-at választottunk ki, mint a kézikönyvben bemutatandó foglalkoztatási jó gyakorlat.

A megkeresett munkaadók között voltak olyanok, akik nem vállalhatták fel folytatott gyakorlatukat, hiszen nem, vagy kevés megváltozott munkaképességű ember dolgozik náluk, azonban nagyobb számban voltak azok a vállalatok, akik időhiányra, vagy kamera-fóbiára hivatkozva nem kívántak szerepelni. Sajnos elmondható, hogy a visszautasítók nagy többsége vagy nem ismerte fel a társadalmi felelősségvállalás marketingértékét, vagy csak nem kívánt egy újabb feladatot a nyakába venni. Szerettünk volna legalább 70 interjú elkészíteni, azonban ez a munkaadók elutasító hozzáállása miatt végül nem valósulhatott meg. A munkaadóknál alkalmazott megváltozott munkaképességű dolgozói létszám (MMK létszám) az interjú elkészítésének időpontjában aktuális állapotot tükrözik, amely azóta megváltozhatott.

Projektünk egyik fő célja volt, hogy olyan példákat mutassunk be a munkáltatóknak, akik megpróbálták és eredménnyel zárták a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásának megvalósítását. A Best Practice a menedzsmentirodalomban egy olyan folyamatot jelent, amelynek során egy vállalat a piacon található legjobb gyakorlatot adaptálja a saját szervezetében, annak érdekében, hogy növelje teljesítményét. Kicsit hasonlít ez a „bölc ember mások hibájából tanul” mondás értelmére, hiszen ha látjuk, hogy mások hogyan csinálták sikeresen, vagy milyen hibákat követtek el, akkor nekünk nem kell újra bejárunk azt a tanuló utat. A bemutatott példák közül bátran lehet meríteni és érdemes is, hiszen ez mindenki közös érdeke.

A bemutatott jó gyakorlatok egyrészt munkakör-ki- vagy átalakítási, toborzási és kiválasztási módszereket ismertetnek, másrészt olyan információkat tartalmaznak (hiányzás, fluktuáció, teljesítmény, üzemorvosi alkalmasság, stb.), amelyek rávilágíthatnak arra, hogy a megváltozott munkaképességű foglalkoztatásához kapcsolódó prekonceptiók sokszor valótlan, nem tapasztalaton alapuló előítéletek csupán.

Jó gyakorlatok

AUCHAN MAGYARORSZÁG KFT.

Az Auchan 1961-ben alakult Franciaországban, amely jelenleg is a vállalat központja. A kereskedelmi tevékenységet folytató multinacionális vállalat 12 országban 1258 áruházat üzemeltet. Többek között jelen vannak Franciaországban, Olaszországban, Spanyolországban, Portugáliában, Luxemburgban, Lengyelországban, Magyarországon, Oroszországban, Romániában, Ukrajnában, Kínában és Tajvanon. 468 hipermarket és 726 szupermarketet működtetnek. 209 000 munkatárs dolgozik a vállalatnak.

Az Auchan 1998 óta van jelen a magyar piacon. Jelenleg 12 saját 7 átvett üzletet üzemeltetnek.



Létszám	8000 (5300 fő saját és 2700 fő átvett) dolgozó
MMK létszám	46 fő a 12 áruházban (a Dunakeszi Áruházban 21 fő)
Munkakör	Kereskedelmi területen: Pénztár, árufeltöltő, eladó Termelő üzem: Csomagoló Meglévő, üresedő pozíciókba vettek fel megváltozott munkaképességű embereket, nem hoztak létre új munkaköröket.
Munkaidő	Akár teljes, akár részmunkaidőben, de a megváltozott munkaképességű dolgozók inkább a részmunkaidőt preferálják.

Műszakszám	Több műszakban, mint a nem megváltozott munkaképességű kollégák
Toborzás	A dolgozók ismeretségi körében térképezték fel először a lehetséges jelölteket. Emellett partnerként együttműködtek a Salva Vita Alapítvány, Munkakör Alapítvány, Sinosz Váci szervezete, Rehabjob, WorkForce, Trenkwalder, Forrás Consulting, Workway szervezetekkel. Több szervezet esetében csak a tervezési fázisig jutott a toborzási folyamat, a megvalósítás sok esetben nem került sorra.
Kiválasztás	A partnerszervezetek a megadott munkaköri és megmaradt képességalapú profil alapján előszűrést végeztek a toborzás során.
Teljesítmény	A megváltozott munkaképességűeket teljesen ugyanolyan embereknek tekintik, mint a nem megváltozott munkaképességű embereket, nem lehet megkülönböztetni Őket ilyen szempontból, ugyanolyan emberi tulajdonságokkal rendelkeznek, mint bárki más. Ebben a hibák és a kiváló teljesítmény is megtalálható. A megváltozott munkaképességű emberek nagyon megbecsülik a munkájukat, emiatt jó tapasztalatokkal rendelkeznek a hatékonyságot illetően.
Fluktuáció	Nem mérik külön, de alacsony a fluktuáció. A nagy számok törvénye alapján volt kilépő, ami feltehetően annak köszönhető, hogy nem voltak elég körültekintőek a felvételi során
Belső képzés	Pártfogói rendszert működtetnek az új belépők számára. Az áruházi igazgatóság tagjai a Salva Vita Alapítvány érzékenyítő tréningjén vettek részt.
Fogadtatás	Eleinte a dolgozók és a vezetők is tartottak a megváltozott munkaképességű dolgozók felvételétől. Attól féltek, hogy a megváltozott munkaképességűek alacsonyabb teljesítménye miatt nekik több lesz a munkájuk. A dolgozók és a vezetők kereszt-funkcionális munkacsoportja, amely kidolgozta az alkalmazás feltételeit, gyorsan eloszlatta ezeket a félelmeket azzal, hogy ugyanolyan teljesítményelvárást fogalmaztak meg a megváltozott munkaképességűek számára, mint amit minden dogozótól elvárnak. A kommunikáció volt a kulcs az előítéletek eloszlása során.
Egészségkárosodás	Siket, hallássérült személyek, cukorbeteg, csonttritkulásban szenvedők, szív és érrendszeri betegek
Hasznos lett volna	Mivel nem voltak korábban a szakterület ismerői, ezért fontos lett volna, hogy egy helyen megtalálják a témakör információit (ki számít megváltozott munkaképességű dolgozónak, keresetkorlát, munkaidő, stb)
A siker titka	Szükséges: erős vállalati, vezetői elkötelezettség, nyitottság a másképpen látásra, világos irányvonalak a célokról és a hozzá vezető utakról, egészségkárosodásnak megfelelő munkaterületek és munkakörök megtalálása és azonosítása, befogadó, nyílt munkatársak. Erős hit a siker elérésében, és hogy sikeressé tudják tenni a megváltozott munkaképességű kollégákat a szakmájukban. Munkacsoportot hoztak létre az munkaszervezés kérdéseinek megválaszolására

Az Auchan Magyarország Kft. 2010-ben nyerte el a Fogyatékoság-barát munkahely díjat.

Az elismerés elnyerése, amellett, hogy az Auchan Magyarország Kft. társadalmi felelősségvállalási törekvéseit is jól tükrözi, elősegíti a vállalat fő célját: láthatóvá tenni a fogyatékos emberek számára, hogy a cégnél örömmel fogadják a jelentkezésüket. Az elismerés kiváló kommunikációs eszköz a vásárlók és a potenciális dolgozók szempontjából, például megjelenik az álláshirdetések mellett is. A különböző munkaerő-közvetítő szolgáltató partnerszervezetek jelentkezése és a rajtuk keresztül elérhető célcsoport könnyebb elérése az egyik legnagyobb előnye a Fogyatékoság-barát munkahely elismerés elnyerésének.





AXIÁL KFT.



Az Axiál Kft. 1991-ben alakult családi vállalkozásként. Az első időszakban alkatrészek forgalmazása volt a vállalat egyetlen tevékenysége. Jelenleg 15 telephelyet üzemeltetnek. Építőipari gépek forgalmazásának kiegészítő tevékenysége mellett a cég fő tevékenységként mezőgazdasági gépek forgalmazásával, szervizelésével és alkatrészellátásával foglalkozik. Az Axiál Kft. 10 éve piacvezető mezőgazdasági gépek és alkatrészek forgalmazásában.

Létszám	550 fő
MMK létszám	9 fő
Munkaidő	Részmunkaidőben - 4,5 és 6 órában
Műszakszám	Nappali műszak, akár csúsztatva is, ha a betegség indokolja.
Munkakör	Takarító (minimálisan módosítva), udvaros (telephelyi kiségitő – a korábban vállalkozásnak kiszervezett feladatkört visszaszervezték), alkatrész-adminisztrátor (a web áruházba fotózza és adminisztrálja a termékeket), raktári áruösszeállító-csomagoló, géptakarító-karbantartó. A takarító munkakör kivételével mindhárom munkakör újonnan létrehozott munkakör, kifejezetten megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatására.
Toborzás	Interneten, honlapjukon keresztül hirdettek, illetve a különböző telephelyekhez közeli Munkaügyi Központok, megváltozott munkaképességű -et közvetítő civil szervezetek, alapítványok segítségét vették igénybe
Kiválasztás	Első szűrés önéletrajz alapján, ezt követően személyes beszélgetés. Alapítványi segítség volt a kiválasztás során is, egy pszichológus részvételével.
Teljesítmény	Megfelelő. Elégedettek a megváltozott munkaképességű dolgozókkal, több telephelyen már kérik a vezetők a megváltozott munkaképességű udvaros kollégák felvételét, annyira beváltak. A megváltozott munkaképességű kollégák teljes értékű dolgozóként képesek munkájukat elvégezni a munkakörökben.
Fogadtatás	A kezdeti fenntartások után a teljesítményükkel, elkötelezettségükkel meggyőzték a vezetőket is az alkalmazás indokoltságáról.
Üzemorvosi alkalmasság	Nem esett ki senki a foglalkozás-egészségügyi vizsgálaton.
Hasznos lett volna	A munkakörök kialakításában jól jött volna a tanácsadói segítség a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának tervezésekor. A munkaügyi adminisztráció a megváltozott munkaképességű személyek esetében problémásabb, több egyértelmű információra lenne szükség.
Tapasztalatok	Előzetesen a „kerekeszékés emberek” kép élt sok dolgozó fejében, azonban a megváltozott munkaképességű dolgozók teljesítménye és hozzáállása képes volt változtatni ezen. A jövőbeni terveik között szerepel az esetleges bővítés, új munkakörök bevezetése és feladatok átszervezése, azonban ez beruházás igényes feladat. Célként jelenhet meg a későbbiek során, hogy azokat az egyszerűbb feladatokat, amelyeket el tudnak végezni a megváltozott munkaképességű munkavállalók, szervezzék át a megváltozott munkaképességűek feladatkörébe és a nehezebb, komolyabb, egészségkárosodás mellett nem elvégezhető feladatokat végezzék el a nem egészségkárosodott dolgozók. Ez nem azt jelenti, hogy lecsérélnék a munkavállalóikat. Ennek a félelemnek az eloszlításában lehet nagy szerepe az érzékenyítésnek és a megfelelő kommunikációnak.
A siker titka	A jó kiválasztás, az őszinte kommunikáció a jelentkezőkkel, hogy arra a feladatra kerüljenek kiválasztásra, amire alkalmasak a képességeik és az egészségkárosodásuk mellett, és esetleg a fejlődésüket is szolgálja.

BAUMAX MAGYARORSZÁG ZRT.



A bauMax Áruházlánc 1976-ban osztrák vállalatként kezdte meg működését a „Csináld magad” áruházak egyik előfutáraként. Manapság Közép- és Délkelet-Európában 159 áruházzal és a forgalmával nemzetközi viszonylatban is élen jár. A bauMax ismertsége Közép- és Délkelet- Európában 90%-os. A bauMax a világon összesen 11.000 dolgozót foglalkoztat. 9 országban vannak jelen. Magyarországon 20 éve tevékenykednek, 15 áruházzal. Fő profiljuk a barkácsolóeszközök kiskereskedelme. A vállalat egyik fő hitvallása a megváltozott munkaképességűek és a fogyatékkal élők támogatása, integrálása.

Létszám	900 fő
MMK létszám	A létszám 4%-a: körülbelül 35-40 fő.
Munkaidő	Általában rész munkaidőben, 4 és 6 órában
Munkakör	Eladó, áruátvevő, irodai munkakör (logisztika, adminisztráció) A munkaköröket a részletes munkaköri leírások tükrében módosítják. A munkafeladatokat az adott dolgozó egészségkárosodásához és képességeihez igazítva leegyszerűsítik, például a kertosztály és a növények ápolása kifejezetten jó munkaköri feladatokat jelent a fogyatékkal élők számára.
Toborzás	Minden áruháznak van olyan partnerszervezete, amely fogyatékkal élőket foglalkoztat vagy képvisel. Ilyen partnerkapcsolatok segítségével toborozzák a megváltozott munkaképességű munkavállalókat.
Kiválasztás	A partnerszervezetek közvetítik a megváltozott munkaképességű fogyatékkal élő embereket, akik számára megpróbálják megtalálni és személyre szabni az egészségkárosodás és a megmaradt képességek szempontjából optimális munkakört.
Teljesítmény	Általánosságban meg vannak elégedve a teljesítményükkel. Természetesen mindkét szélsőséget megtalálható, mint a nem megváltozott munkaképességű alkalmazottak esetében is.
Fluktuáció	Átlagos, mindkét szélsőség megtalálható, mint a nem megváltozott munkaképességű munkaerő esetében is.
Belső képzés	Az egész vállalat kultúrájában gyökerezik a fogyatékkal élő megváltozott munkaképességű emberek segítése. Aki a cégnél dolgozik, ismeri és elfogadja ezeket az értékeket és érti az elkötelezettség okait.
Fogadtatás	Mentori rendszert üzemeltetnek. Az áruházba belépő új dolgozó számára önkéntes jelleggel választanak mentort, aki segíti a beilleszkedést.
Tapasztalatok	A kezdetektől együtt dolgoznak a megváltozott munkaképességű dolgozókkal, hiszen ez a cég filozófiájának része. Emiatt sokan érdeklődnek a vállalatnál, hogy mi a titkuk, azonban a foglalkoztatás a vállalat számára inkább természetes, mint különös folyamat.
A siker titka	Nem külső feladatként tekintenek erre a tevékenységre, mivel a szervezeti kultúrában gyökerezik a fogyatékkal élők integrálásának törekvése, így az egész folyamat természetesen jellel végzik. Aki ezzel akar foglalkozni, annak azt tanácsolják, hogy ne elméleti ismereteket próbáljanak megszerezni, hanem személyesen próbáljanak „beleköszölni”, közvetlen tapasztalatokkal gazdagodva. Nézzék meg, hogyan működik a gyakorlatban, és akkor sok dolog demisztifikálódhat. Érdemes partnerszervezeteket keresni, akik megkönnyíthetik a folyamat megvalósítását.

A BauMax Magyarország Zrt. Fogyatékoság-barát Munkahely díjat nyert el 2010-ben. A logó a vállalat külső kommunikációja során kerül leginkább kihasználásra, (pl. szórólapon, állás hirdetésben, állásbörzén, katalógusokban, stb.) , azzal a céllal, hogy a munkavállalókban, vásárlókban és az üzleti szférában tudatosítsák, hogy ez a vállalat számára fontos érték, amiben hisznek, és amit meg is élnek.





BENNOVUM KERESKEDELMI ÉS SZOLGÁLTATÓ KFT.



A HerbaHáz 1991 óta az ország egyik legjelentősebb gyógytermék nagykereskedőháza, ahol az egészségtudatos vásárlók, a speciális táplálkozási igényűek, a vegetáriánusok és a bio terméket igénylők is könnyen megtalálják azt, amire szükségük lehet.

Vállalati létszám	98 fő
MMK létszám	4 fő
Munkaidő	4 órában
Műszakszám	1 műszak
Munkakör	Irodai és pénztári jellegű munkakörök, a számlázásban történt változás a munkakör-kialakítás során
Toborzás	Hirdetés útján
Kiválasztás	Személyes elbeszélgetés, majd ezt követően próbamunka
Teljesítmény	Jó
Egészségügyi hiányzások	Nincsen
Fluktuáció	Nincsen
Egészségkárosodás	Változó
Üzemorvosi alkalmasság	Mindenki megfelelt
Tapasztalatok	Jó tapasztalataik vannak.
A siker titka	A jó kommunikáció.

BODROGI BAU KFT.



A 20 éve létező vállalkozás tevékenységi köre három fő részből áll: építőipari kivitelezés, építőipari kereskedelem és tervezés. Emellett ingatlan-beruházási, forgalmazási, eladási, kezelési tevékenység, tulajdonosként asztalos üzem működtetése, építőanyag beszerzés és értékesítés is szerepel a vállalat tevékenységében.

Létszám	Közel 100 fő
MMK létszám	3 fő
Munkaidő	Részmunkaidő
Műszakszám	1 műszak
Munkakör	Fizikai és szellemi munkakör is
Teljesítmény	Megfelelő
Egészségügyi hiányzások	Alacsony mértékűek
Fluktuáció	Nincsen
Egészségkárosodás	Változó

BONAFARMZ ZRT.



A Bonafarm Zrt. Közép-Kelet Európa egyik legnagyobb, vertikálisan integrált élelmiszergazdasági vállalatcsoportja, amely a növénytermesztéstől az állattenyésztésen át az élelmiszer-feldolgozó és bortermelési ágazatig az ország számos településén tevékenykedik. Noha működésük főként Magyarországra összpontosul, Romániában és Szerbiában is rendelkeznek leányvállalatokkal, és folyamatosan keresik a nemzetközi terjeszkedési lehetőségeket. Export tevékenységeik révén pedig az egész világon jelen vannak. Vállalataikban közel hatezer ember dolgozik azon, hogy munkájuk eredményeként kiváló ételekkel és italokkal adhassanak életörömet az embereknek itthon és külföldön egyaránt. A Pick Szeged Zrt. ma már nem csak egy szegedi céget, hanem a legnagyobb magyar húsipari vállalkozást jelenti. A társaságnak Szegeden, Pécsen, Baján és Alsómocsoládon vannak gyártóüzemei. A Pick Szeged Zrt. öt telephellyel, saját üzletlánccal és Budapesten kereskedelmi központtal közel 2800 főnek biztosít stabil munkahelyet.

Létszám	6000 fő
MMK létszám	138 fő (2009 második feléve alatt kezdődött a foglalkoztatás, 47 fővel indultak)
Munkaidő	Leggyakoribb a 4-5 és 6 órás foglalkoztatás,
Műszakszám	1 illetve 2 műszakban
Munkakör	Húsipari betanított és segédmunkás, adminisztrátor Már létező munkakörökbe és újonnan létrehozott munkakörbe is toboroztak megváltozott munkaképességű dolgozókat. Munkakör átalakítást nem hajtottak végre, a rehabilitáltakat kifejezetten hozzájuk igazított munkakörökben foglalkoztatják.
Toborzás	Munkaügyi központ segítségével vették igénybe a toborzáshoz, újsághirdetés révén
Kiválasztás	Interjú vagy csoportos tájékoztató keretein belül személyes elbeszélgetés, majd munkavégzés helyének és folyamatának bemutatása. Az eredményesség elérése érdekében már a kiválasztáskor sokkal több energiát, figyelmet kell rájuk fordítani.
Teljesítmény	Kifejezetten részükre kialakított munkakörökben 90-100%-os teljesítménnyel dolgoznak.
Egészségügyi hiányzások	Összehasonlítva az egészséges munkavállalók hiányzásaival, nincs számottevő különbség, nem hiányoznak többet.
Fluktuáció	Az elmúlt 1 évben a fluktuáció aránya 10%-os, köszönhetően a megváltozott munkaképességűek munkaerő piacra való visszairányításának.
Belső képzés	A HR csapat és a vezető kollégák közötti folyamatos kommunikáció eredményeként nem volt szükség egyéb tréning vagy tájékoztató megtartására.
Vezetői fogadtatás	Újonnan létrehozott munkakör esetében alkalmanként fenntartásokkal fogadták a megváltozott munkaképességű dolgozókat, de az idő igazolta, hogy nincs szükség aggodalomra
Ellátás	18% rehabilitációs járadékban, 11% rehabilitációs ellátásban, 31% szociális járadékban, 22% rokkantsági ellátásban részesül, 18% ellátás nélküli.
Egészségkárosodás	Dolgozóik többségben szív és érrendszeri, mozgásszervi és pszichés megbetegedésekkel, egészségkárosodással élnek.
Üzemorvosi alkalmasság	A kiválasztott jelölteknek 50%-a orvosilag alkalmatlan az általuk felkínálni tudott munkakörökre.



Tapasztalatok	<p>Megváltozott munkaképességű embereket foglalkoztatni a betegségek széles skálája miatt nem könnyű. Sokszor megtalálják a minden szempontból alkalmas munkavállalókat 1-1 pozícióban, de a betegség jellege miatt orvosilag alkalmatlanok. A tapasztalatok azt mutatják, hogy nagyon örülnek és hálásak, amikor találnak munkahelyet. Ritka esetekben előfordul, hogy időközbeni betegséggromlás következtében vagy a gyakorlati munka során derül ki, hogy sajnos nem tudják elvégezni a munkakörben meghatározott feladatokat.</p> <p>A megváltozott munkaképesség nem azt jelenti, hogy semmit nem tudnak csinálni, sokszor eltökéltebbek és precízebbek, mint egészséges társaik, kifinomultabban tudnak dolgokhoz nyúlni és időnként sokkal nagyobb szükségük van a munkára, mint másnak.</p> <p>Hálás munkaerő, sokan vannak a munkaerő piacon (sokszor hallani, hogy nem találnak ilyen munkaerőt).</p> <p>Jól kell behatárolni a munkafeladatokat, mi az, amit tudnak úgy végezni, hogy ne kelljen melléjük még 1 fő segéderő</p>
Hasznos lett volna	Rehabilitáltakkal foglalkozó szakemberek gyakorlati tapasztalatai.

BRIO BABY HUNGARY KFT.



A svéd tulajdonú 1990. óta létező vállalkozás babakocsi varrott felsőrészeinek készítésével, valamint a kocsik vázszerkezetének gyártásával foglalkozik.

Létszám	60 fő
MMK létszám	3 fő
Munkaidő	6-7-8 óra,
Műszakszám	1 műszak
Munkakör	Betanított munkás
Toborzás	Munkaügyi központ segítségét vették igénybe a toborzáshoz, illetve újsághirdetés révén
Kiválasztás	Személyes beszélgetés
Teljesítmény	Meg kell találni azt a feladatot, amiben teljesíteni tudnak, és ha jól lett megválasztva ez a feladat, akkor 100%.
Egészségügyi hiányzások	Ugyanakkora, mint a nem egészségkárosodottak esetében.
Fluktuáció	Nem volt
Belső képzés	5 perces érzékenyítő tréning a kollégáknak
Üzemorvosi alkalmasság	Mindenki megfelelt.
Tapasztalatok	Ha nem éreztetik velük a másságot akkor olyanok, mint a többiek, ha éreztetik akkor az megalázó számukra. Sokkal segítőkészebbek, mint egészséges társaik, viszont túlságosan meg akarnak felelni, ami néha inkább hátrány, mint előny.

CABTEC KFT.



A **CabTec Holding AG** egy globálisan működő, sikeres svájci vállalat, amely több mint 10.000 ügyfélre szabott terméket kínál az egyszerű kábelektől egészen a komplex kábelszerelvényekig. A világszerte közel 1000 dolgozót foglalkoztató, több mint 40 éves tapasztalattal rendelkező vállalat stabil üzleti kapcsolatok kiépítésére törekszik ügyfeleivel. Fő tevékenységük: kábelkonfekcionálás és részegység szerelés. Magyarországon 1994 óta termelnek 2 telephelyen, Kecskeméten és Szekszárdon. Kecskeméten az ipari és a high-tech, Szekszárdon az autóiipari területekre szállítanak.

Létszám	620 fő (+ 125 fő kölcsönzött dolgozó)
MMK létszám	32 fő. Ez folyamatosan változik az összlétszám függvényében. Kölcsönzöttként is vannak tartalékos munkavállalók, így kiesés esetén innen tudjuk pótolni őket.
Munkaidő	Napi 7 órában.
Műszakszám	1 vagy 2 műszak.
Munkakör	Kábelfeldolgozó és raktári összekészítő munkakörben ugyanolyan munkát végeznek, mint a többi dolgozó. Szeretnének szellemi területen is foglalkoztatni, de sajnos még nem találtak megfelelő kompetenciákkal rendelkező jelöltet. Korábban létező munkakörben alkalmazták a megváltozott munkaképességű dolgozókat. Magát a munkakört nem alakították át, hanem a csoportokon belüli feladatok közül az egyszerűbb szerelési, kábelkonfekcionálási alpműveleteket végzik. Nem volt szükség semmilyen szervezeti változásra. A szerelő területek minden csoportjába és a raktárba helyeztek el területenként néhány megváltozott munkaképességű dolgozót, így könnyebb a beilleszkedésük, nagyobb a támogatásuk, mintha elkülönített csoportban lennének.
Toborzás	A Munkaügyi Központ és a kölcsönző partnereik nagy segítségükre vannak a toborzásban. Saját dolgozóik is ajánlják ismerőseiket, melyet az új dolgozó próbaidejének lejártával premizálnak is számukra. Ezen kívül hirdetnek a Munkaügyi Központban a környező településeken is, csoportos toborzó napot szoktak nekik rendezni. A kölcsönző partnereik is nagy segítségükre vannak a tartalékos állomány felépítésében. Több megváltozott munkaképességűeket foglalkoztató alvállalkozójuk is van, akik adott esetben ajánlják hozzájuk az ügyesebb dolgozóikat. Gyakorta nehéz megtalálni és hosszú távon megtartani a megváltozott munkaképességű munkavállalókat.
Kiválasztás	Elméleti teszt kitöltésével, mely az alap matematikai és logikai készségeket méri. Személyes interjúon megvizsgálják eddigi tapasztalataikat és az orvosi papírjaikat: milyen irányú a betegségük, amelytől függ, hogy melyik területre lennének leginkább alkalmasak. Ezt követően gyakorlati tesztekkel mérik különböző területeken a kéz ügyességüket és a munkaalkalmasságukat. Ha mindezen megfelelték, akkor részt vesznek a foglalkozás egészségügyi orvos alapos munkaköri alkalmassági vizsgálatán.
Teljesítmény	Egyénileg változó a képességeitől és a betegségüktől függően. Egyszerűbb szerelési munkák, raktári összekészítés, mérlegelés típusú feladatok során jó teljesítményre képesek. Ládák emelése, anyagmozgatás, forrasztás, nehezebb fizikai munkáknál, szakmunkás munkakörökben, tartósan állást igénylő munkakörökben viszont kevésbé teljesítenek jól. Nehezen bírják a minőség- és teljesítménykövetelményeket, ezt már nagyobb pszichés megterhelésnek élik meg. Az elején külön csoportban foglalkoztatták őket, de sajnos, egymást lehúzza sokkal rosszabb teljesítményt értek el, mint külön a területek között felosztva.
Egészségügyi hiányzások	Egészségi állapotukból adódóan elég magas a betegségek és a tartósan táppénzen lévő aránya, kb. 20 %



Fluktuáció	Sokaknál csak pár hónap elteltével derül ki, hogy akármennyire is szeretnék, betegsükből adódóan nem bírják a megterhelést. Sokan a minőségi és a mennyiségi teljesítménykövetelményeknek nem tudnak megfelelni, amivel lehúzzák a csoport teljesítményét és prémiumát. Az a tapasztalatuk, hogy a szervi megbetegedések következtében elég gyakran alakul ki depresszió, szorongás, pánikbetegség és egyéb pszichés betegségek is, így egy idő után ők maguk adják fel, ha nem sikerül könnyen megfelelniük az elvárásoknak. Vannak, akik lebetegszene és tartós táppénzre mennek ennek következtében és már nem is tudják utána visszaállítani őket a munkába. Olyanok munkavállalók is vannak, akik kevésbé szeretnének dolgozni, csak a táppénzükhöz kell bizonyos idejű munkaviszony, ezért vállalnak munkát
Belső képzés	A HR csapat és a vezető kollégák közötti folyamatos kommunikáció eredményeként nem volt szükség egyéb tréning vagy tájékoztató megtartására
Fogadtatás	A csoportvezetők is nagyon odafigyelően, türelmesen oktatják őket, akár szükség szerint többször is. Főleg, ha látják, hogy még nagyobb bizonyítási kényszer van bennük, hogy megfeleljenek és dolgozhassanak. Türelemmel, megértéssel viszonyulnak hozzájuk a kollégák. Főként nők dolgoznak a szerelő területeken, akik megértőek velük szemben.
Ellátás	Általában 40-60 % az egészségkárosodásuk, és rehabilitációs ellátásban részesülnek.
Egészségkárosodás	Végtag - sérülések, gerincproblémák, porckorong-sérülések, magas vérnyomás, cukorbetegség, ízületi gyulladás, ülőideg-sérülés, tüdőbetegség, daganatos megbetegedések, hallássérülés, enyhébb pszichés problémák.
Üzemorvosi alkalmasság	A foglalkozás-egészségügyi orvos nagyon alaposan megvizsgálja őket, folyamatosan egyeztetve a menedzsmenntel a munkaköri alkalmasság részleteit és határvonalait. Így kb. 10 %-uk nem kap alkalmasságit.
Tapasztalatok	Korábban is foglalkoztattak megváltozott munkaképességű dolgozókat, részt vettek egy rehabilitációs pályázatban, amelynek során akadálymentesítették az épületet. Munkavállalói oldalról elmondható, hogy vannak elkötelezett, lojális, kiváló teljesítményt nyújtó dolgozók, de sokan nem bírják és betegeskednek. Külön szabályokat igényelnek, ami bizonyos esetekben nehezíti a közösségi munkát, viszont ha sikerül beintegrálódniuk, akkor javul az egymás iránti figyelem és megértés.
Hasznos lett volna	Fokozatos bevezetés lett volna célszerűbb.

DEKRA ARBEIT MAGYARORSZÁG KFT.



A Dekra Arbeit egy tanácsadó cég, 2005-től létezik Magyarországon. Jelenleg 3 telephelyet üzemeltetnek. Az anyavállalat egy német tulajdonú, holdingrendszerben működő nemzetközi konszern. Fő tevékenységi területe a kárrendezés és kárszakértés, emellett, logisztikai, marketing, minőségbiztosítási, oktatási területen is tevékenykednek. A Dekra Arbeit Magyarország Kft. fő profilja a közvetítés, kölcsönzés, fejadászat, emellett outplacement és outsourcing jellegű szolgáltatásokat is nyújtanak. A vállalat létszáma 10 fő, a munkaerő-kölcsönzés miatt érdekeltek a rehabilitációs hozzájárulásban és annak kiváltásában.

MMK létszám	2 fő
Munkaidő	6 órában, néha távmunkára is van lehetőség.
Munkakör	Jelenleg adminisztratív munkakörben (munkaügyi adminisztráció), korábban telemarketinges, PR jellegű munkakörökben. Új munkaköröket hoztak létre, a létező munkaköröket átszervezték annak érdekében, hogy felszabadítsák a kapacitásokat a tanácsadó munkakörben dolgozóktól. Olyan nem teljesítményalapú feladatokat és folyamatokat azonosítottak, amiket át tudtak csoportosítani és egy munkakörbe tudtak összevonni, ezzel tehermentesítve a dolgozókat.
Toborzás	Mivel tanácsadó cég, ezért nem vettek igénybe külső segítséget. Hirdetés útján toborozták a megváltozott munkaképességű munkavállalókat.
Kiválasztás	Személyes elbeszélgetés révén történt a kiválasztás, bemutatták a munkafolyamatokat és ismertették a várható munkaterhelést. Ez alapján, aki elvállalta, annak adtak esélyt.
Teljesítmény	Szinte mindenfeladatot el tudnak látni, viszont a sok stresszel járó, nagy teljesítményelvárással járó feladatokra nem ajánlott megváltozott munkaképességű embereket alkalmazni, hogy egészségkárosodásukat ne rontsa tovább a munkavégzés. Kicsit hosszabb a betanulási folyamat, de nagyon meg vannak elégedve a nyújtott teljesítménnyel. Adminisztrációban, adatbázis kezelésben, telemarketingben, toborzásban, előszűrésben abszolút jó teljesítményt nyújtanak.
Belső képzés	Belső mentori segítséget nyújtottak a beilleszkedéshez. Kis céggként nem érezték szükségét, egy nagyobb vállalat esetében mindenképpen indokolt lehet.
Fogadtatás:	Teljesen más szemléletet honosított meg a vállalaton belül a megváltozott munkaképességű dolgozók érkezése. Mindkét részről személyiségfejlesztő folyamatokat eredményez, és ez kifejezetten hasznos
Üzemorvosi alkalmasság	Közösen alakították ki az üzemorvossal a munkaköri feladatrendszert, így senki nem esett ki az üzemorvosi vizsgálaton.
Hasznos lett volna	Már a foglalkoztatás tervezésekor az összes folyamat és munkakör átvizsgálása és le szabályozása, hogy azonosíthatóak a megváltozott munkaképességű foglalkoztatására kifejezetten alkalmas munkaköröket, hogy hol lehet teljesítményt növelni a megváltozott munkaképességű munkavállalók felvételével.
Tapasztalatok	A felülvizsgálatoktól történő félelem miatt nehéz volt megtalálni a megfelelő személyeket. Több alkalmas jelölt vissza is utasította a munkát, ugyanis az új ellátási rendszerben nem érte meg sok esetben a megváltozott munkaképességű számára a munkát elvállalni. A másság elfogadásának növekedése és a dolgozók teljesítményének emelkedése miatt egyértelműen előnyös a rehabilitációs foglalkoztatás.
A siker titka	Motivált megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazása, a feladatok alapos átgondolása és, hogy ne érezzék a magas, stresszel járó teljesítményelvárást. Munkavállalói tolerancia és vezetői érzékenység, hogy addig terheljék a MMK dolgozókat, amíg ez lehetséges.



EGÉSZSÉGÜGYI ÉS SZOCIÁLIS INTÉZMÉNYEK IGAZGATÓSÁGA



Az ESZII Kecskemét Megyei Jogú Város fenntartásában működő intézmény, egészségügyi ellátással és szociális ellátással foglalkozik. A város alábbi feladatait látja el: étkeztetés, házi segítségnyújtás, idősek nappali ellátása, jelzőrendszeres házi segítségnyújtás, családsegítés, gyermekjóléti központ, támogató szolgálat, idősek ápoló-gondozó otthona, értelmi fogyatékosok napközi otthona, bölcsőde, anyategyűjtő, házi orvosi, fogorvosi, védőnői szolgáltatás.

Létszám	651 fő
MMK létszám	2010-11: 9 fő ; 2012: 13 fő
Munkaidő	4,5,6 és 8 órában
Munkakör	Alapvetően adminisztratív, asszisztensi jellegű munkakörök (ügyfelek fogadása, postázás, iktatás, stb.), szociális gondozó munkakör, személyi segítő munkakör. Kifejezetten új munkaköröket hoztak létre, olyan adminisztratív feladatok ellátására, ami a szociális ellátásban szakmai munkát végző kollégák munkájába nem fért bele.
Toborzás	A Munkaügyi Központtal szoros kapcsolatban álltak a toborzás során, a Munkaügyi Központ küldte az embereket.
Kiválasztás	Személyes elbeszélgetés.
Teljesítmény	Gyorsan betanultak, nagy segítséget jelentettek, nagyon elégedettek a teljesítménnyel
Egészségügyi hiányzások	Összehasonlítva az egészséges munkavállalók hiányzásaival nincs számottevő különbség, nem hiányoznak többet.
Fogadtatás	A megváltozott munkaképességű dolgozók nagymértékben segítették a mindennapi munkaterhek csökkentését, nagyon örültek a kollégák és a vezetők is.
Egészségkárosodás	Mozgásszervi jellegű egészségkárosodások.
Üzemorvosi alkalmasság	A korlátozásokat figyelembe vették a munkakörök kialakításánál, pl. a szociális gondozó munkakörnél átalakították a feladatkört az egészségkárosodásnak megfelelően.
Tapasztalatok	TÁMOP 1.1.1 bérköltség támogatással foglalkoztatták a megváltozott munkaképességű embereket, így a „kellemet a hasznossal” tudták vegyíteni – a támogatás miatt gyakorlatilag költségmentesen foglalkoztatott megváltozott munkaképességűek révén a rehabilitációs hozzájárulást nagymértékben tudták csökkenteni. Ugyanakkor egy személy támogatásának elindítása nagy mennyiségű adminisztrációt és papírt igényelt, de ettől függetlenül újra belevágnának a jó tapasztalatok miatt. A munkavállalók olyan hiányt tölthetnek be, ami előtte sok problémát okozott az intézmények számára. A foglalkoztatás némi kihívást jelent a munkaadók számára, ugyanakkor kellő odafigyeléssel, nyitottsággal, bizalommal és türelemmel, az érdekek kölcsönös figyelembe vétele mellett érdemes belevágni, és nem csak a megtakarítás miatt. A megváltozott munkaképességű dolgozók jelenléte érzékenységet fokozó folyamatok elindulását idézte elő.
A siker titka	Célszerű, hogy a Munkaügyi Központ számára pontos és beható információkat adjon át a munkaadó, mert az alaposan bemutatott és így alaposan felmért munkakörre nagyobb eséllyel tudnak munkaerőt közvetíteni. A megváltozott munkaképességű munkavállalók olyan munkát végezzenek, ami végzettségüknek és érdeklődésüknek megfelelő, mert akkor maximálisan látják el a feladatukat. Ugyanúgy bánjunk a megváltozott munkaképességű dolgozókkal, mint a többi kollégával. A közösség jó hatást gyakorol minden megváltozott munkaképességű személyre.

EUREST KFT.

Az Eurest Kft. 20 éve létezik. Éttermeikben naponta huszonöt-harmincezer ember étkezik, és csaknem 100 ezren vannak, akik a cég szolgáltatásait rendszeresen igénybe veszik munkahelyükön, kórházakban, oktatási és szociális intézményekben. Az Eurest Kft. két fő tevékenységi köre a Támogató szolgáltatás (portaszolgálat, őrzés-védelem, takarítás, stb. kiszervezésének ellátása), illetve a szerződéses étkeztetés, amely irodaházakban, üzemekben, kórházakban, iskolákban nyújtja a szolgáltatást.



Létszám	1200 Fő
MMK létszám	65-70 fő. Az igazi áttörés 2011-ben következett be, de „rejtett módon” (a HR felé nem kommunikálva) régóta foglalkoztatnak megváltozott munkaképességű embereket.
Munkaidő	Részmunkaidőben, 4,5,6,7 órában dolgoznak.
Műszakszám	Nappali műszak, akár csúsztatva is, ha a betegség indokolja.
Munkakör	Takarító, mosogató, konyhai kisegítő, adminisztrátor, HR asszisztens. Meglévő munkaköröket alakítottak át a munkaintenzitás, terhelhetőség függvényében. Bizonyos szervezeti egységekben a megváltozott munkaképességű személyhez szabták a munkakört a sikeres foglalkoztatás érdekében. Tulajdonképpen pályákra bontottak egy munkakört, erősségek és az egészségkárosodásból fakadó gyengébb képességek alapján különböző feladatokra választották szét a munkakört.
Toborzás	Miután átvizsgálták a szervezetet, különböző alapítványok, állásbörzék, rehabjob.hu szolgáltatásait vették igénybe. Tapasztalataik alapján mindig sok jelentkező volt a hirdeteikre.
Kiválasztás	A 65 fős létszám eléréséhez 130-140 főt mozgattak meg. A személyes elbeszélgetés volt a fő kiválasztási eszköz. Mivel ez egy ügyfél centrikus munka, ezért a pszichológiai elvárások is nagy jelentőségűek voltak. Első körben az önéletrajzok, referenciák alkalmasság-szemponitú szelekciója történik. A második szűrő egy többlépcsős interjúsorozat annak érdekében, hogy felderítsék a motivációt, a munkapreferenciát és az alkalmasságot. Kidolgoztak egy protokollt az egészségügyi alkalmasság felmérésére, amelyben az interjút követően egy rehabilitációs szakértő segítségével értelmezik az eredményeket, és eldöntik, hogy milyen munkára alkalmas a megváltozott munkaképességű személy.
Teljesítmény	Vannak olyan feladatok, amiket lassabban, vagy egyáltalán nem tudtak elvégezni, emiatt átalakításra kerültek a munkakörök. A megváltozott munkaképességű dolgozók lojalitásának, elkötelezettségének, lelkesedésének vezetői felismerése alapvetően változtatta meg a hozzáállást, és ébresztette rá az egységvezetőket arra, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalókkal szembeni előítéletek csak a fejekben léteznek. Ezek a dolgozók tényleg képesek aktív munkavállalói tagként részt venni a szervezeti egység életében és 100%-os teljesítményt nyújtani.
Fluktuáció	Magas volt a fluktuáció, kb. 50%, azonban a SpecMentor program bevezetése óta drasztikusan csökkent. Azok, akik a próbaidő alatt beilleszkednek, megfelelő teljesítményt és hozzáállást nyújtanak, hosszú távon tudnak a vállalatnál munkát vállalni. A jogszabályi rendszer változása és a jövőbeni felülvizsgálatok miatt sok kilépővel számolnak.
Vezetői fogadtatás	A szervezeti egységek, vezetőik és az ott dolgozók az elején nem voltak felkészülve és gyakran ellenérzéssel fogadták a megváltozott munkaképességű dolgozók alkalmazását, azonban az érzékenyítő tréning nagy előrelépést hozott.



Belső képzés	<p>Szakértő készítette fel a kollégákat az interjúztatásra, hogy milyen kérdéseket tehetnek fel a betegséggel vagy az állapottal, illetve a munkavállalási képességgel kapcsolatban.</p> <p>Érzékenyítő tréninget szerveztek a Sotéria Alapítvány közreműködésével, külön a vezetőknek és a konyhavezetőknek, hogy megvilágítsák a rehabilitációs foglalkoztatás előnyeit és felkészítsék Őket a kihívásokra. A tréningen a vezetők átbeszélhették a problémákat, félelmeket, amikre a tréninget szervezők reagáltak. Egyértelműen pozitív eredménnyel járt a tréning. Ezt követően egyfajta alulról jövő kezdeményezésként egyes szervezeti egységvezetők „zászlójukra tűzték” a foglalkoztatás elősegítését a saját egységükben, majd mikor kommunikálták tapasztalataikat és sikereiket, más vezetőket is inspiráltak a foglalkoztatás beindítására.</p>
Ellátás	<p>Rokkant ellátás 20%</p> <p>Rehabilitációs ellátás 80%</p>
Egészség-károsodás	<p>Szervi betegek, enyhén értelmi fogyatékosok, siket-és nagyothalló emberek, látássérültek. A pszichés jellegű betegséggel élők foglalkoztatása során találkoztak a legnagyobb és legtöbb nehézséggel.</p>
Üzemorvosi alkalmasság	<p>A személyes interjút követően megfeleltek közül kb. 15 % esett ki az üzemorvosi alkalmassági vizsgálaton.</p>
Hasznos lett volna	<p>A gondolati, hozzáállásbeli paradigmaváltást elősegítő érzékenyítő tréning már a foglalkoztatás tervezésekor indokolt lett volna, illetve a SpecMentor programot is érdemes lett volna a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának kezdetétől elindítani.</p>
Tapasztalatok	<p>A foglalkoztatás eredményessége, a dolgozói visszajelzések alapján megállapítható, hogy a rehabilitációs foglalkoztatás sikeressége túlmutat már a pusztá anyagokon.</p>
A siker titka	<p>Leginkább az, hogy a felülről jövő szervezeti igény találkozott az alulról jövő kezdeményezésekkel és a megvalósításhoz kapcsolódó jó tapasztalatokkal.</p> <p>Nagy jelentőséggel bírt a munkaköri adaptáció és az terhelhetőséghez, képességekhez történő munkakör átalakítás és illesztés.</p> <p>Az érzékenyítő tréning nélkül bele sem érdemes kezdeni a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásába, mert a gondolkozásbeli változtatás elengedhetetlen a sikeres foglalkoztatáshoz.</p> <p>A teljesítményelvárások megfelelő kommunikálása, a feladatok és felelősségek súlyának, a munkavégzés eredményének és hatásának visszajelzése nagymértékben járult hozzá a sikeres és eredményes foglalkoztatáshoz.</p> <p>2011-ben létrehoztak egy SpecMentor elnevezésű programot. A munkacsoport a megváltozott munkaképességű emberek toborzásától és kiválasztásától kezdve a felkészítésen és a betanításon keresztül a megfelelő szervezeti integrációig szinte minden a foglalkoztatáshoz kapcsolódó feladatban részt vesz – ezzel elnyerték 2011-ben az év HR csapata díjat.</p> <p>A legfőbb cél a kiválasztás- valamint a beillesztés folyamatának (a célcsoport munkamotivációs szerkezetével való illeszkedési nehézségek) fejlesztése, valamint a vállalaton belül meglévő, lokálisan kialakult jó gyakorlatok eljárásként történő elterjesztése</p> <p>Pályamunkájuk elérhető: az alábbi linken: http://www.sztmsz.hu/uploads/letoltheto_dokumentumok/hr_oscar_palyazatok_2011/eurest_hr_oscar_2011_legjobb_hr_csapat_korr.pdf</p>

Az Eurest Kft. Fogyatékoság-barát Munkahely díjat nyert el 2012-ben.



FLAMAND PÉKÁRU KFT.

A Flamand Pékárú Kft 1989. január 1-én alakult, sütőipari tevékenységét 1992. januárjában kezdte Hódmezővásárhelyen, Flamand Pékség néven. A Flamand Pékárú Kft. 100%-ban magyar tulajdonú, családi vállalkozás



Vállalati létszám	86 fő
MMK létszám	4 fő
Munkaidő	4-6 órában
Műszakszám	1 műszakban, állandóan délelőtt.
Munkakör	Betanított munkás
Toborzás	Személyes ismertség
Kiválasztás	Alkalmasság alapján
Teljesítmény	70-80% - A magas járulék megspórolása miatt elfogadják az alacsonyabb munkateljesítményt.
Hiányzások	Nem magas
Fluktuáció	15%
Fogadtatás	Pozitív fogadtatása volt a vezetők és a kollégák részéről is.
Ellátás	Rokkantsági nyugdíj
Egészség- károsodás	Belső szervi betegségek



FOREST HUNGARY KFT.



A FOREST Hungary Kft. bútorigipari alkatrészek és alapanyagok, lakberendezési termékek importjával, belföldi nagykereskedelmi értékesítésével és exportjával foglalkozó kereskedelmi vállalkozás. Az 1990-ben történt megalakulása után a FOREST Hungary Kft. ma a magyar bútorigipar egyik meghatározó szereplőjeként piacvezető pozícióval rendelkezik a bútorszerelvények hazai piacán. Vevő partnereik között a viszonteladók és bútorgyártó vállalkozások mellett jelentősebb nagyságrendet képviselnek a barkács áruház láncolatok. A Kft. 100%-ban magyar tulajdonban van.

Létszám	105 alkalmazottat foglalkoztatnak összesen, ebből 63 munkavállaló fizikai, 42 pedig szellemi munkakörben tevékenykedik a vállalatnál.
MMK létszám	5 alkalmazott: köztük 3 nő és 2 férfi, 2010 júniusa óta. A rehabilitációs hozzájárulás drasztikus emelése előtt nem foglalkoztattak megváltozott munkaképességű embereket.
Munkaidő	4 órában dolgoznak reggel 7:30-tól 11:30-ig.
Műszakszám	1 műszak
Munkakör	Raktári kiegészítőkként dolgoznak, mindenki a számára megfelelő munkagépekkel, hagyományos munkakörökben foglalkoztatják a megváltozott munkaképességű személyeket, az eredeti létszámon felül.
Toborzás	A Zala Megyei Munkaügyi Központ segítségét vették igénybe.
Kiválasztás	Személyes találkozás útján. Interjúztatásnál fontos, hogy figyelembe vegyék azt is, hogy a megváltozott munkaképességűek önbizalmára hatással lehetnek betegségeik, így nem tudhat olyan határozott benyomást kelteni, mint korábban. Ezért jó, ha az interjúztatók között van olyan, aki ismerheti a betegségeket és a vele járó akadályokat a megpályázott munkakörön belül. Lényeges, hogy felmérjék a jelentkezők elvárásait a céggel szemben (fizetés, juttatások), nehogy a későbbiek folyamán az ebből fakadó elégedetlenség legyen az oka felmondásnak. Végül, fel kell mérni a teherbíró képességet is, akár a napi rutin megismerésével. Emellett a próbamunka alkalmazása adhat megfelelő képet a teherbírásról és fizikai terhelhetőségről.
Teljesítmény	Megfelelő.
Egészségügyi hiányzások	Megegyező a többi alkalmazottaink hiányzásával.
Fluktuáció	Nincs.
Vezetői fogadtatás	Egyenlő elbírálásban részesítették őket, a munkatársak pozitív, egészséges kollegiális viszonyal kezeltek őket.
Egészségkárosodás	Autoimmun betegség (rezonáló berendezéseket nem tud használni), keringési probléma; szívinfarktus; hallási fogyatékossg;
Üzemorvosi alkalmasság	Mindenki megfelelt.
A siker titka:	Teljes értékű munkatársként bánnak a megváltozott munkaképességű munkavállalókkal.

GALLUS KFT.



A Gallus Baromfitenyésztő és Keltető Kft. 1991. szeptember 1-jén kezdte meg tevékenységét. A vállalat broiler szülőpár baromfineveléssel és tenyésztéssel, a tenyésztés során keletkező tenyésztójás keltetésével, valamint takarmánykeveréssel foglalkozott, és a mai napig is ez a fő profilja. A cég jogelődje az 1960-as évek elejétől kezdve tevékenykedett a hazai baromfiágazatban.

Létszám	258 fő
MMK létszám	8 fő
Munkaidő	4, illetve 6 órában.
Műszakszám	1 műszak.
Munkakör	Adminisztráció - korábban már létező és újonnan létrehozott munkakörökben egyaránt. A meglévő munkakörök adminisztrációs munkáit egészítették ki megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával, ezzel sok papírmunkát vettek le a vezető poszton lévő kollégák válláról.
Toborzás	A Munkaügyi Központ pápai és ajkai kirendeltsége segítette a munkavállalók toborzásában.
Kiválasztás	Alkalmasság alapján, 3 hónap próbaidőt alkalmazva.
Teljesítmény	Nagyon igyekeznek, öröm velük dolgozni, hiszen talán a betegségeikből adódóan, de nagyon pozitívan állnak a munkájukhoz. Örülnek, hogy van hol dolgozniuk és szeretnék minél tovább megőrizni az új munkahelyüket, ezért mindent megtesznek, hogy elégedettek legyenek velük a foglalkoztatóik.
Egészségügyi hiányzások	Mivel nem napi 8 órában foglalkoztatják őket, 2 havi munkaidőkeretet alkalmaznak, ezért nem beszélhetnek kiesésről, inkább úgy fogalmazzák, hogy máshogy csoportosítják a munkanapjaikat.
Fluktuáció	A cégnél mindig is alacsony volt. Szeretik megőrizni és megbecsülni a régi, jól bevált alkalmazottakat. Szívesen vesznek fel fiatal pályakezdőket, hogy kiképezzék őket, így teljesen megismerhetik cégük profilját, nagy gyakorlatot szerezhetnek így a munkában. Több kollégát nyugdíjasként tovább foglalkoztatnak.
Vezetői fogadtatás	A vezetők örömmel fogadták a megváltozott munkaképességű dolgozókat, hiszen nem csak az állam felé nem kell fizetnünk a jövőben a közel 1 millió forintos díjat a csökkentett munkaképességűek után, hanem megközelítőleg ugyanezért az összegért javítottunk cégünk hatékonyságán az adminisztrációs feladatok elvégeztetésével.
Ellátás	Rehabilitációs ellátásban (rszj.), rokkantsági ellátásban (nyugdíj).
Egészségkárosodás	Rosszindulatú daganat, csípő protézis, gerincferdülés, mozgásszervi jellegű egészségkárosodások.
Üzemorvosi alkalmasság	Senki nem esett ki az üzemorvosi vizsgálaton.



GÓL-DIATRANS KFT.

Vállalkozásuk 1992-ben alternatív betegszállítóként az országban elsők között jött létre az Országos Egészségügyi Pénztár szolgáltatójaként. Feladata a vesebetegek programszerű beszállítása dialízisre az akkoriban kiépítésre került Művese Állomásokra, onnan kezelést követően visszaszállítása otthonukba. Ezen humán egészségügyi szolgáltatás 1998-tól bővült a kúraszerűen kezelt sugár és kemoterápiás betegek szállításával, majd az elmúlt években az egyéb Intézményi ellátásban részt vevő betegek szállítására is kiterjedt. A sürgősségi és szakkíséretet igénylő betegszállítás az OMSZ hatásköre, míg az összes többi betegszállítási feladatot területi ellátási kötelezettség mellett az alternatív betegszállítók kapták feladatul. ÁNTSZ engedély és MEP Szerződés alapján ellátási kötelezettségünk kiterjed: Bács-Kiskun Megye, Csongrád Megye, Vas Megye, Békés Megye kijelölt területeire, kórházaira, egyben a betegszállítás mellett az ügyeleti ellátására.



Létszám	200 fő
MMK létszám	8 fő
Munkaidő	4 / 6 órában.
Munkakör	Létező munkakörök - szellemi munkakör: jó kommunikációs képességet igénylő adatrögzítő-betegszállítás felvevő. Újronnan létrehozott, átalakított munkakörök a terhelhetőséghez igazítva - fizikai munkakörök: udvaros, kertész, betanított segédmunkás, szerelő / karbantartó.
Toborzás	A Munkaügyi Központon keresztül toboroztak, nagy létszám szükségeltetett a sikeres kiválasztási eredmények eléréséig.
Kiválasztás	Hosszas válogatás után tudták megtalálni a megfelelő dolgozókat. A szellemi munkakörre nehéz volt megfelelő jelölteket találni: a 4 ideális munkavállaló megtalálásához kb. 30 embert interjúztattak.
Teljesítmény	Teljes értékű emberként dolgoznak, tökéletesen látják el a feladatot a megváltozott munkaképességű munkavállalók. Eleinte nem is tudták az irodai dolgozók, hogy az új kollégáik megváltozott munkaképességű emberek.
Fogadtatás	A kollégák nagyon jól fogadták a megváltozott munkaképességű dolgozókat, jól beilleszkedtek. A vezetők eleinte idegenkedtek, de abszolút pozitív csalódásként élték meg a foglalkoztatást. Ugyanolyan bánásmódban és elbírálásban részesítik a megváltozott munkaképességű dolgozókat, mint a többi alkalmazottat.
Tapasztalatok	Nem egyszerű a toborzási és kiválasztási folyamat sikeres lebonyolítása, mert sok olyan embert kell meghallgatni és visszautasítani, aki nem felel meg az adott munkára. Sok energiát igényel, mire megtalálja a vállalat a megfelelő alkalmazottakat, de megéri a fáradságot ez a feladat.
A siker titka	Bátran kell belevágni a feladatba, le kell vetközni az előítéleteket, mert nagyon értékes embereket lehet találni. Ugyanakkor hosszú időbe és sok energiába telhet a megfelelő emberek felkutatása.

GRUNDFOS MAGYARORSZÁG GYÁRTÓ KFT.

A Grundfos egy dán vállalat, a világ egyik vezető szivattyúgyártója, amelynek 1945-ös alapítása óta legfontosabb törekvése, hogy világszerte sikeresen fejlesszen, gyártson és értékesítsen kiváló minőségű szivattyúkat, szivattyú rendszereket, elsősorban ipari felhasználásra, ezzel is hozzájárulva a magasabb életszínvonal és az egészségesebb környezet kialakításához. Hosszú távú stratégiájának részeként a Grundfos 2000-ben elindította a termelést a Grundfos Magyarország Gyártó Kft. tatabányai üzemében. 2001-ben a motorgyár új, komplett szivattyúkat gyártó egységgel bővült. A gyár nemcsak hazai, hanem a teljes nemzetközi piacon értékesíti termékeit. 2007-ben újabb szivattyú gyár kezdte meg működését Székesfehérváron is.



Ezáltal a Grundfos a legnagyobb szivattyúgyártó kapacitással rendelkezik Magyarországon. A vállalat az országban 2 telephelyen 3 gyáregységgel és egy disztribúciós egységgel van jelen.

2001 óta foglalkoztatnak megváltozott munkaképességű munkavállalókat. Elmondható, hogy a rehabilitációs szemlélet a vállalat filozófiájában gyökeredzik. Világszinten a létszám 3%-a megváltozott munkaképességű dolgozó, tehát nem a hazai rehabilitációs hozzájárulás változása készítette a foglalkoztatást.

Létszám	2000 fő
MMK létszám	98 fő
Munkaidő / műszakszám	4 óra, 3 állandó műszakban.
Munkakör	A rehabilitációs részlegben gyártósori operátorként összeszerelési feladatokat látnak el (kis szigeten, asztalok mellett kézügyességet igénylő munka). Emellett a termeléstámogató feladatokat is megváltozott munkaképességűek látják el: sorkiszolgáló koordinátor, gépbeállító munkakörben; szellemi területen: kaisen adminisztrátor, belső honlap szerkesztő munkakörök. A munkakörök a képességeknek megfelelően alakították ki.
Toborzás	Munkaügyi Központ, Konszenzus Alapítvány segítségével Jövőbeni fejlesztési célkitűzés, hogy szélesítsék az intézményi kapcsolatrendszert a toborzás mélyítése céljából.
Kiválasztás	A Konszenzus Alapítvány végezte, különböző rendezvényeken való megjelenések során toboroztak. Képességfelmérő teszt - előzetes foglalkozás-egészségügyi vizsgálat - állásinterjú.
Teljesítmény	A meghatározott célokat teljesítik a megváltozott munkaképességű dolgozók, a mennyiségi és minőségi kritériumoknak megfelelnek. Másik oldalról nézve: a vállalat a munkavégzési lehetőség biztosításával a jövedelemszerzés mellett a társadalomba való visszailleszkedés útját mutatja meg, hogy a dolgozók elvesztett önértékelésüket visszanyerjék. Ebben nyújt a támogatást munka világába visszatérő megváltozott munkaképességű dolgozó számára.
Fogadtatás	Először mindenki tartott a foglalkoztatástól, aztán realizálták, hogy a vállalat működése szempontjából egyáltalán nem teher. Másrészt a beilleszkedést követően a megváltozott munkaképességűek nagyon lelkiismeretesek, minőség centrikusak, motiváltak és hálásak.
Egészség-károsodás	Különböző egészségkárosodással élő megváltozott munkaképességű emberek dolgoznak a vállalatnál, leginkább mozgásszervi károsodással rendelkező emberek, emellett szív-és érrendszeri, pszichiátriai, idegrendszeri problémákkal élő, kerekesebb székese, hallássérült, és értelmi sérült is dolgozik a vállalatnál, amit nagymértékben elősegít az akadálymentes környezet.



Egészségügyi hiányzások	<p>Nem magas. A dolgozók egy része rendszeres orvosi kezelésre jár, de ez tervezhető, összességében megegyezik a nem megváltozott munkaképességű munkavállalók hiányzásainak szintjével.</p> <p>Rugalmas munkaidőket alkalmaznak a betegnapok elkerülése érdekében.</p>
Tapasztalatok	<p>Kifejezetten jó tapasztalatokról tudnak beszámolni. A beilleszkedést követően a megváltozott munkaképességű dolgozók nagyon lelkiismeretesek, minőség centrikusak, motiváltak és hálásak. Érdemi munkát végeznek a megváltozott munkaképességű dolgozók és hozzáadott értéket jelentenek a termelésben. Bármilyen problémával érkező megváltozott munkaképességű emberek 2-3 hónap alatt integrálódnak a szervezetbe, jól érzik magukat, nagyon szeretnének bizonyítani, ami abszolút meglátszódik a teljesítményükben</p> <p>A nem megváltozott munkaképességű dolgozók nyitottabbá válnak a megváltozott munkaképességű kollégáik felé a közös munkavégzés során.</p> <p>Ugyanakkor a munkabiztonsági, munkavédelmi okok korlátozzák a foglalkoztatást.</p>
Eredményesség titka	<p>Megbecsülik a megváltozott munkaképességű dolgozókat, versenyképes jövedelmet kapnak.</p> <p>A vállalat egy olyan befogadó munkahely-modellt működtet, amelynek célja, hogy egyenlő hozzáférést biztosító munkakörülményeket teremtsen valós piaci elvárásoknak megfelelően, az egyén képességeihez igazodva; és hogy versenyképes jövedelem mellett a munkahelyen igénybe vehető szakmai szolgáltatásoknak köszönhetően elégedett, jól teljesítő, a képességeik szerint maximumot nyújtó dolgozók végezzék a munkát.</p> <p>Ennek elérése érdekében:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Egy kifejezetten a megváltozott munkaképességű dolgozókkal foglalkozó és Őket irányító termelési csoportvezetőt alkalmaz a vállalat, akinek a fő feladata, hogy megkönnyítse a munkavégzést anyagmozgatási és anyagellátási szempontból. 2. Emellett egy üzemi szociális munkást is foglalkoztat a vállalat, aki a HR-rel és a Pénzügyi osztállyal együttműködve az ügyintézésért és a jogszabályi változások nyomán követéséért felelős. <p>A problémák - melyek a rehabilitációs részleg megnövekedett létszámából és az emelkedő elvárásokból adódtak – kiküszöbölésére, egy Magyarországon egyedülálló szakmai szolgáltatás bevezetését, üzemi szociális munkás alkalmazását indokolták, akinek a feladatai közé tartozik:</p> <ul style="list-style-type: none"> - az egyénre szabott munkára felkészítés - segítségnyújtás a beilleszkedésben, a sikeres munkakör-illesztésben, a munkahely megtartásban, - mentori támogatás <p>Amióta üzemi szociális munkás segíti a rehabilitációs részleg mindennapjait, elégedettebb és kiegyensúlyozottabb dolgozói légkör figyelhető meg, mely nagyon jó hatással van a munkavégzésre is.</p>

A Grundfos Magyarország Gyártó Kft. mint Fogytékosság-barát munkahely.



A vállalat 2011-ben nyerte el az elismerést. A 10 éve folyó munka eredményének tekintik a címet. Céljuk, hogy láthatóvá tegyék még több fogyatékos személy részére, hogy a cégüknél örömmel fogadják a jelentkezésüket. A tevékenység: Az elmúlt évek rehabilitációs foglalkoztatásának tapasztalatai rávilágítottak arra, hogy a kollégáknak speciális oktatási anyagra és módszerre van szükségük, egyéni szakmai fejlődésük elősegítésének érdekében. Ez az oktatási anyag a munkafolyamatokat fényképekkel illusztrálja, ezáltal is könnyebbé téve magát a munkavégzést.

Emellett "Élmény alapú, együttműködést fejlesztő" programcsomag keretében, cserekirándulásokon építhették a kapcsolatokat és ismerkedhettek egymás munkakörülményeivel a tatabányai és székesfehérvári gyáregység rehabilitációs részlegein dolgozó kollégák és vezetőik.

JOHNSON CONTROLS MEZŐLAK KFT.

A Johnson Controls egy technológiai vállalat, amely több mint 150 országban van jelen, és 162 ezer főt foglalkoztat. A Johnson Controls világvizonylatban vezető pozíciót tölt be az autóülések, gépkocsitető-rendszerek, ajtóbevonatok, műszerfalak és elektronikai rendszerek terén.

A mezőlaki gyár ülésmagasság állító és hátsó üléstámla döntő mechanikai alkatrészeket gyárt és forgalmaz vevői számára. A cég világszerte 240 telephellyel rendelkezik, ahol évente 50 millió autót látnak el különböző termékekkel.



Létszám	550 fő
MMK létszám	Folyamatosan változó létszámban átlagosan 25 megváltozott munkaképességű munkatársat alkalmaznak, 2010-óta.
Munkaidő	Részmunkaidő: 6-7-8 óra.
Műszakszám	1
Munkakör	Manuális összeszerelő gyártósorokon végeznek betanított munkát. Korábban létező munkakörökbe vették fel a megváltozott munkaképességű dolgozókat, nem hajtottak végre munkakör átalakítást.
Toborzás	Munkaerő kölcsönző cég segítségével és direkt csatornákon keresztül is. Sajnálatos módon, lecsökkent a munkaerő-kínálat, mert kimerítették a térség szűk, megváltozott munkaképességű dolgozói potenciálját.
Kiválasztás	Orvosi alkalmassági vizsgálatot követően gyakorlati tesztet kellett teljesíteniük.
Teljesítmény	Ahol az üzemorvosi szakvélemény szerint munkavégzésre alkalmasak azokon a munkahelyeken 100%.
Egészségügyi hiányzások	Körülbelül a duplája a gyári átlagnak.
Fluktuáció	Alacsony, 5% körüli.
Tapasztalatok	Csak jó tapasztalatok vannak .

Johnson Controls Mezőlak Kft. - a Fogyatékoság-barát munkahely

A Johnson Controls Mezőlak Kft. 2010-ben nyerte el a díjat. A program ösztönzésére a vállalat sikeresen növelte a fogyatékkal élők foglalkoztatására vonatkozó célszámot. Míg 2010-ben az üzem csak alig 10 fogyatékkal élő munkatársat alkalmazott, addig jelenlegi tervei szerint 2012-re 30 főt szándékoznak integrálni. Mind a vezetőség, mind a beosztottak tréningeken vettek részt, hogy felkészülten fogadják a fogyatékkal élő kollégákat.



A fogyatékoság a tapasztalatok szerint nem jelent alkalmatlanságot: a megfelelő pozícióban alkalmazott fogyatékkal élők ugyanolyan produktívak, mint a csapat többi tagja. Előfordulhat, hogy néhány változtatásra és átalakításra van szükség a munkahelyen annak érdekében, hogy a fogyatékkal élők is tudásuk legjavát tudják nyújtani.

Munkaerő-piaci brandjük erősítése és az őszinte segítségnyújtás lehetősége motiválta a vállalatot a Fogyatékoság-barát munkahely elismerés pályázaton való induláskor. Elsősorban a toborzási folyamatban használják fel a logót. Úgy érzik, hogy a munkavállalók számára jó benyomást kelt leendő munkahelyük kiválasztásakor, ha egy munkaadó fogyatékoság-barát munkahelyet tud biztosítani. A vállalatcsoport vezetése és a munkavállalók egyaránt nagyra értékelték ezt az elismerést. Számos fejlesztést hajtottak végre Fogyatékoság-barát munkahely elismerés elnyerését követően.



JONATHERMÁL ZRT.

A Jonthermál Zrt. Kiskunmajsán idegenforgalmi területen tevékenykedik. Gyógy- és élmény fürdő, motel és kemping üzemeltetés jelenti a vállalat fő profilját. A fürdő hivatalosan 1984 óta működik. A fürdőépítéssel közel egy időben kezdődött a motel és kemping kialakítása is. A fürdővel szemközti területen helyezkedik el az üdülőfaló, amely ma már több mint 400, többnyire magánkézben lévő házat foglal magában. A fürdő fejlesztése a rendszerváltozást követő években indult meg, ekkor nyerte el jelenlegi nevét is a korábban Jonathán Mezőgazdasági Termelőszövetkezetként ismert, üzemeltetéssel foglalkozó vállalat. A fejlesztési tevékenység a 2000-es években tetőzött, amikor a gyógyfürdő háromgenerációs családi fürdővé vált, gyarapodott az igénybe vehető gyógyszolgáltatások köre és megjelentek a kínálatban a wellness szolgáltatások.



Régóta foglalkoztatnak megváltozott munkaképességű embereket.

Létszám	65 fő
MMK létszám	6 fő
Munkaidő	4-6 órában, éjjeli őr 12 órában.
Műszakszám	1
Munkakör	Korábban létező munkakörökben alkalmazták a megváltozott munkaképességű dolgozókat: kertészeti, szobaasszonyi, biztonsági szolgálati (éjjeli őr), gyógyászati tevékenységet nyújtó feladatokat látnak el.
Toborzás	A Munkaügyi Központon keresztül történik a toborzás, közvetítik a megfelelő jelölteket.
Kiválasztás	A szakmai alkalmasság megállapítása a személyes elbeszélgetés, állásinterjú alapján történik.
Teljesítmény	Kölcsönösen elégedettek a munkavállalók és a vezetők, amire a hosszú távú foglalkoztatás a bizonyíték. Azt a munkát, teljesítményt végzik, amit a vállalat elvár.
Fluktuáció	2 fő távozott, de szakmai előrelépés és nyugdíjazás miatt, nem egészségi problémák miatt.
Vezetői fogadtatás	A vállalatvezetés teljesen természetesen viszonyult a megváltozott munkaképességű dolgozókhoz, nincs semmilyen megkülönböztetés.
Üzemorvosi alkalmasság	Hagyományos együttműködés, üzemorvosi alkalmassági vizsgálat évente vagy soron kívül.
Tapasztalatok	Jó tapasztalatokkal rendelkeznek, a nem egészségkárosodott dolgozókkal azonos elbírálás és bérezés mellett elégedettek a teljesítménnyel. A feladat ellátására alkalmas emberekre nyugodtan lehet felelősségteljes munkaköröket bízni, az előítéleteket érdemes félretenni. Munkavállaló és a munkaadó is megtalálhatja a számítását a foglalkoztatással. A munkaadó hasznos munkaerőt tud alkalmazni a jogszabályi előírások teljesítése mellett, míg a megváltozott munkaképességű munkavállalók az ellátásuk mellett tudnak munkát vállalni.
A siker titka	Az egyenlő bánásmód, elbírálás, javadalmazás és a megváltozott munkaképességű dolgozók precíz, jó teljesítménye. Nem a munkaköröket alakították át, hanem találtak megfelelő teljesítményt nyújtani képes megváltozott munkaképességű személyeket, akiket különböző munkakörökben alkalmaznak.

KECSKEMÉTI MEGYEI KÓRHÁZ

A Kórházat – mint a megye közkórházát – 1854-ben alapította Kecskemét városa. A KMK megyei feladatokat lát el az alábbi szakterületeken: belgyógyászat, kardiológia, sebészet, csecsemő- és gyermekgyógyászat, szülészet-nőgyógyászat, reumatológia, traumatológia, kézsebészet, urológia, bőrgyógyászat, szemészet, tüdő-belgyógyászat, szájsebészet, fül-orr-gégészet, ortopédia, pszichiátria, sürgősségi betegellátás, patológia, gyógyszerészet, radiológia, onkorradiológia, fizioterápia, bőr és nemi beteg gondozó, addiktológia.



Létszám	1752 fő (Ápolási Igazgatás: 1100 fő)
MMK létszám	27 fő (2011)
Munkaidő	4, 6, 8 óra
Műszakszám	Több műszak.
Munkakör	Betegirányító, telefonközpontos, lift-szolgálati dolgozó, körpulti recepciós, kiegészítő ápoló, kartonozó, gyógymasszőr. A kórház tevékenységéből fakadóan kevés munkaterületen van olyan munkakör, amit be tud tölteni megváltozott munkaképességű munkavállaló. A munkaköröket minimális átalakítással igazították a megváltozott munkaképességű dolgozókhoz.
Toborzás	A Kórház azonosította a megváltozott munkaképességűek által betölthető munkaköröket, majd megfogalmazta a munkaköri elvárásokat, feladat ellátási kompetenciákat és feltételeket. A Munkaügyi Központ ezek alapján végezte a toborzást. Aki akart dolgozni, annak megtalálták a konszenzus alapján megfelelő munkaterületet.
Teljesítmény	Teljes értékű munkát tudnak végezni kissé módosított munkakörökben.
Egészségkárosodás	Gerincbetegség, halláskárosodás, autoimmun betegség.
Üzemorvosi alkalmasság	A munka jellegéből fakadóan korlátozott a munkalehetőségek köre, de ezt már a munkakörök azonosítása során felismerték. Egészségügyi hozzáértésüknek köszönhetően már a jelentkezéskor sok munkavállalót kiszűrnek, akinek a a foglalkozás-egészségügyi orvos nem adná meg az alkalmassági engedélyt.
Tapasztalatok	A Munkaügyi Központ a TÁMOP 1.1.1 programból finanszírozza néhány munkavállaló munkabérlétszámát, így lehetősége van az intézménynek a rehabilitációs hozzájárulás (személyenkénti) teljes összegének kiváltására. Minden munkaterületen vannak olyan munkafolyamatok, amit megváltozott munkaképességűek is el tudnak látni, és ezen munkafolyamatok elemzése során meg lehet találni azokat a feladatokat, amiben teljes értékű emberként tud teljesíteni egy rehabilitált munkakörben dolgozó megváltozott munkaképességű ember.
A siker titka	Célszerű, ha a munkaadók a betöltésre kijelölt munkaköröket a megváltozott munkaképességű dolgozók egészségkárosodásához igazítják. Fontos, hogy a szervezeti egység befogadó legyen a megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatására. Rehabilitációs bizottságot működtetnek a kórházban. Amennyiben házon belül egészségkárosodást szenved el egy dolgozó, akkor a bizottság arra törekszik, hogy a kórházon belül ajánljanak fel neki munkalehetőséget: meghallgatják a megváltozott munkaképességűvé váló dolgozót, és a kolléga munkavállalási, terhelési képességéhez / lehetőségéhez mérten próbálnak felajánlani olyan munkakört, ami az adott egészségkárosodással betölthető.



MCDONALDS MAGYARORSZÁG KFT.



A McDonald's Európa legnagyobb étteremláncja. Európa 39 országában, több mint 6700 étteremben naponta 12 millió vásárlót szolgál ki minőségi ételekkel. Magyarországon 1988-ban nyitották első egységüket; éttermeikben évente átlagosan 80 millió vendég fordul meg, Magyarországon 98 étteremmel, 37 McCaféval vannak jelen. Az éttermek fele franchise rendszerben működik. A McDonald's 2009 augusztusában elnyerte a Social Label (Társadalmilag felelős vállalat) minősítés bronz fokozatát.

Létszám	4500 alkalmazott, 50% diák
MMK létszám	Több mint 100 ember. 5 éve foglalkoztatnak megváltozott munkaképességű embereket.
Munkaidő	Az alkalmazottak optimális teljesítménye a kiindulási alap, így hozzájuk igazítják a munkaidőt. Ha egy (tanácsadó) alapítvány vagy egy külső hozzáértő segítség azt javasolja, hogy napközben reggel 8 és este 8 óra között érdemes foglalkoztatni őket napi 8 órában, akkor igyekeznek ennek az elvárásnak megfelelni.
Munkakör	Attól függ, hogy az adott munkavállaló milyen munkakörökre alkalmas. Éttermi dolgozóként sokféle feladatot elláthatnak az alkalmazottak, éppen ezért fontos felmérni, hogy az adott dolgozó milyen munkakörben tud a leghatékonyabban teljesíteni, és hogy egy olyan pozíciót találjanak, ahol megállja a helyét és tud érvényesülni. Azt volt a legfontosabb, hogy megtalálják, hol és mely munkaterületek az egyénre szabott munkaterületek. Leginkább szellemi sérülteket foglalkoztatnak, akik az éttermi „lobbi” területén tudnak a leghasznosabban dolgozni. Már korábban meglévő területeken dolgoznak az megváltozott munkaképességű kollegák, így nem kellett semmilyen szervezeti átalakítást eszközölni.
Toborzás	A Salva Vita Alapítvánnyal hoztak létre együttműködést a szellemi sérült munkatársak foglalkoztatására. Az alapítvány munkatársai felmérték azt, hogy ezek a munkavállalók melyik területen tudnának a leghatékonyabban teljesíteni, és ők voltak azok, akik a toborzási folyamatot végezték a McDonalds részére. Később az étteremvezetőkkel és a HR-esekkel közösen döntöttek arról, hogy ezek a dolgozók mennyire illeszkeszhetnek a McDonalds rendszerébe. Így végső soron ők döntöttek arról, hogy szeretnének-e az adott munkatárssal együtt dolgozni.
Kiválasztás	Több alapítvánnyal is kapcsolatban vannak. A kiválasztási folyamat nagyon alapos, egyrészt azért, hogy a vállalatot ne érje csalódás, hogy az adott munkavállaló mégsem alkalmas a feladatok elvégzésére, másrészt, hogy a pályázót se érje csalódás, amikor esetleg azzal szembesül, hogy neki milyen munkafeladatokat kell elvégeznie.
Teljesítmény	Alapvetően elégedettek a teljesítménnyel. Vannak pozitív és negatív eltérések is. Az utóbbi esetben megvizsgálják hogy van-e lehetőség a kollegák fejlesztésére tréning, illetve képzés igénybevételével, mivel az a fő cél, hogy ők is teljes értékű munkatársak legyenek. Nagyon fontos személyre szabottan megfigyelni, hogy mi szükséges a további fejlődéshez, pl: motiváció, pozitív visszacsatolás, szorosabb lekövetés, gyakoribb irányítás.
Belső képzés	Az éttermi vezetők/vezető-helyettesek számára tartottak egy tréninget arról, hogy milyen jellemzői vannak egy szellemi sérült munkatársnak, illetve miben kell toleránsabbnak lenni velük, éppen azért, hogy minél jobban tudják támogatni őket annak érdekében, hogy ugyanolyan jól tudjanak teljesíteni, mint a többiek. Konkrétan magát a képzést nem értékelték, de az eredményekben megmutatkozik a képzés sikere, hiszen egy munkavállaló sem panaszkodott arról, hogy nem tudtak beilleszkedni az étterem rendszerében.
Fogadtatás	Ez volt az egyik legnagyobb félelmük, hiszen zömében fiatalokkal dolgoznak együtt, és tudták azt, hogy a fiatalok nagyon kritikusak tudnak lenni. Szerencsére ez a félelem abszolút alaptalannak bizonyult, mert nagyon pozitív hozzáállást tanúsítottak mind a vezetők, mind a beosztottak. A siker zálogát abban látják, hogy megfelelően felkészítették az éttermet az megváltozott munkaképességű munkavállalók érkezésére.

Egészség-károsodás	Többségében szellemi sérült embereket alkalmaznak.
Üzemorvosi alkalmasság	Az üzemorvosi vizsgálat során minden rendben ment, nem tudnak olyan esetről, amikor valaki foglalkoztatása emiatt hiúsult volna meg.
Fluktuáció	Mivel gyorskiszolgáló éttermeket üzemeltetnek és leginkább diákokat foglalkoztatnak, így relatíve magas a fluktuáció. A megváltozott munkaképességű munkavállalók tekintetében ez körülbelül annyi, mint az éttermek átlaga.
Tapasztalatok	Jók a tapasztalataik. Sok a kihívás: a rendszer felkészítése a munkavállalók érkezésére, a munkakörök vizsgálata, vezetők/alkalmazottak felkészítése. Sok munka van mögötte, de mindenképpen kifizetődő. Az alapvető cél, hogy megtartsák a jelenlegi létszámot, illetve ha van lehetőség a létszám növelésére, akkor élni fognak vele.
Eredményesség titka	Alapvetően befogadó munkahely. Nagyon fontos a pozitív hozzáállás, ezt bizonyítja a megváltozott munkaképességű dolgozók magas létszáma. Nagy jelentőséggel bír a lehetőség szerinti külső segítség igénybevétele (alapítványok), a félelem leküzdése, és a megfelelő felkészülés.

A McDonalds, mint Fogytékosság-barát munkahely

A vállalat 2012-ben Fogytékosság-barát munkahely elismerést kapott. A vállalatot büszkeséggel tölti el, hogy elsősk között nyerték el az elismerést. Egyrészt a A McDonald's büszke arra, hogy éttermeiben megváltozott munkaképességű munkavállalókat is foglalkoztat, másrészt szerették volna megismerni mások foglalkoztatási gyakorlatát, szerették volna látni, hogy az ő módszerük jobb vagy rosszabb, hiszen mindig van fejlődési lehetőség. Az elismerés elnyerésének értéke, hogy számtalan interjú készült ezzel kapcsolatban, és példaként említik a foglalkoztatási gyakorlatukat.



NATURTEX KFT.

A Naturtex Gyapjú- és Tollfeldolgozó Kft. 1989-ben alakult. Fő tevékenysége toll/pehely, gyapjú, egyéb természetes és műszál töltetű párna, paplan gyártása, illetve egyéb lakástextilek széles skálájának forgalmazása. A Naturtex Magyarország egyik piacvezető márkája paplan, párna és egyéb ágyfelszerelés terén. Árbevételének jelentős része export tevékenységből származik.



Létszám	134 fő
MMK létszám	4 fő
Munkaidő	6, illetve 8 órában.
Műszakszám	1 műszak.
Munkakör	Betanított varrónő, adminisztrátor, portás. Létező munkakörökbe vettek fel megváltozott munkaképességű embereket, munkakör-átalakításra nem volt szükség.
Toborzás	A Munkaügyi központ segítségével vették igénybe.
Kiválasztás	Személyes elbeszélgetés.
Teljesítmény	Átlagos, normális.
Egészségügyi hiányzások	Átlagos.
Fluktuáció	Alacsony.
Egészség-károsodás	Reuma, halláskárosodás.
Üzemorvosi alkalmasság	Mindenki megfelelt.
Tapasztalatok	Jó tapasztalatokat szereztek.



NOLATO MAGYARORSZÁG KFT.

A Nolato Hungary Kft. az 1938-ban alapított svéd tulajdonú Nolato csoport tagjaként műanyag alkatrészek gyártásával foglalkozik. Gyártmányait főleg a járműiparban, valamint orvosi berendezésekben használják fel. A Nolato Kft. egy új üzemet hozott létre kifejezetten megváltozott munkaképességű emberek, döntően siketek és nagyothallók valamint vakok és gyengénlátók részére. 2010 nyarán indult a próbagyártás, amellyel azt vizsgálták, milyen módon alkalmazhatnak megváltozott munkaképességűeket. Egy évvel később pedig megkezdték az ő speciális igényeikhez alakított, akadálymentesített gyártóterület kialakítását, ahol a 2011-es év végén elindult a foglalkoztatás.



Létszám	425 fő
MMK létszám	30 fő
Munkaidő	6 órában az ellátásban részesülők, 8 órában az ellátásban nem részesülő dolgozók.
Műszakszám	1 műszak.
Munkakör	Egy külön erre a célra kialakított részlegben szerelő munkakörben dolgoznak a megváltozott munkaképességű emberek. A termékekhez szükséges alkatrészek előszerelését, illetve alkatrészgyártást végeznek. Ezt a tevékenységet korábban beszállítók végezték. Egy éve szervezték vissza a vállalaton belülré ezt a tevékenységet, gazdasági ésszerűségi okokból. Anyagkönyvelő és mérőszobai asszisztens munkakörben is foglalkoztatnak megváltozott munkaképességű dolgozókat.
Toborzás	A vakok és gyengénlátók (VGYOSZ), valamint a siketek és nagyothallók (SINOSZ) helyi szervezetei segítették a szervezetet a munkaerő megtalálásában.
Kiválasztás	A közvetített munkavállalók szűréséhez a próbamunka volt a fő eszköz.
Teljesítmény	A munkavállalók képesek olyan teljesítményt nyújtani, mint amit a szervezet elvár, esetenként még annál is jobbat.
Belső képzés	Érzékenyítő tréningen vettek részt a vezetők.
Vezetői fogadtatás	A fogadtatás kifejezetten pozitív volt, főként miután látták a nyújtott teljesítményt. A foglalkoztatás beindulásának és sikerességének eredményeként más részlegre is vettek fel megváltozott munkaképességű személyeket.
Egészségkárosodás	Siketek és nagyothallók, vakok és gyengénlátók, végtaghiánnyal élők.
Hiányzások	A megváltozott munkaképességű dolgozók körében ugyanakkora, mint a vállalat többi részlegében.
Fluktuáció	Alacsonyabb, mint a vállalat más részlegén. A megváltozott munkaképességű dolgozók sokkal jobban ragaszkodnak a munkájukhoz, mint a nem egészségkárosodott dolgozók.
Üzemorvosi alkalmasság	Az üzemorvos egy akadálymentesítési mérnökkel együttműködve hagyta jóvá a foglalkoztatási feltételeket és munkakörülményeket, így nem volt kiesés.
Tapasztalatok	A fenntartások, az előzetes tartózkodás, illetve a korlátozott munkaképesség, mint szó jelentéstartalma párhuzamosan erodálódott a megváltozott munkaképességű dolgozók által nyújtott teljesítmény hatására. Az egyetlen különbség a nem egészségkárosodott emberekhez képest, hogy bizonyos munkakörülményeket és feltételeket meg kell teremteni, hogy a megfelelő teljesítményt tudják nyújtani az egészségkárosodott dolgozók.
A siker titka	Különösebb titok nincs, bele kell vágni a folyamatba és végre kell hajtani. A megváltozott munkaképességű dolgozók teljes értékű munkatársnak számítanak a vállalat életében. Az igényeikre szabott és speciális szükségleteiknek mindenben megfelelő munkakörülmények megteremtéséhez és a jó teljesítményhez szükséges akadálymentesítési beruházás költségét pedig gyorsan visszatermeli a részleg.

PROVIDENT ZRT.

PROVIDENT

A Provident Pénzügyi Zrt. a személyi kölcsönök piacának meghatározó szereplője. Rövid futamidejű, kis összegű kölcsönöket nyújt banki átutalás útján a mindennapi élet felszerelési tárgyainak, tartós fogyasztási cikkeknek megvásárlásához, szolgáltatások igénybevételéhez. A kölcsönök mellett a Provident egy Magyarországon egyedülálló szolgáltatást is ajánl ügyfeleinek külön díj ellenében: a kölcsönigénylés és a kölcsönszerződés megkötése az igénylő otthonában történik, és ezzel egyidejűleg a kölcsön összegét a vállalat képviselője készpénzben adja át, majd a heti törlesztő részletekért is személyesen keresi fel az ügyfeleket. Magyarországon 2001 májusában alakult meg a Provident Pénzügyi Rt. A Provident Financial-t 1880-ban alapították az Egyesült Királyságban. A cég 1997-ben nemzetközi terjeszkedésbe kezdett. A sikeres növekedés eredményeként a vállalat ma közel 4000 alkalmazott és mintegy 120 kirendeltség segítségével szolgálja ki ügyfeleit szerte az országban. A megalapítás óta foglalkoztatnak megváltozott munkaképességű embereket.

Létszám	4000 fő
MMK létszám	Közel 200 fő
Munkaidő	Rész és teljes munkaidőben egyaránt.
Munkakör	Adminisztratív munkakörökben történik a foglalkoztatás. A hitelek kiadása és begyűjtése is sok adminisztrációval jár, ezeket a feladatokat látják el a megváltozott munkaképességű munkavállalók. Nem speciálisan a célcsoportra lettek szabva, de léteznek olyan munkakörök is, amelyeket úgy alakítottak ki, hogy megfeleljenek azoknak az elvárásoknak, ami a megváltozott munkaképességű dolgozók munkavállalásához és jó teljesítményéhez szükséges. Az ügyfélszám a terhelhetőséghez igazodik.
Toborzás	Belső ajánlási rendszer - „Hozz egy barátot” program: a vállalatnál dolgozó emberek az ismeretségi körükben toboroztak megváltozott munkaképességű munkaerőt. Salva Vita Alapítvány, mint külső segítség.
Kiválasztás	Állásinterjú, a nem egészségkárosodott emberekhez hasonlóan, azonban módosított szempont és bírálati rendszer mellett. Próbamunka a munkaköri alapfeladatok ellátásával. A vállalatnál a kiválasztási szempontok közül a legfontosabb, hogy a megváltozott egészségügyi állapot összeegyeztethető legyen az adott munkakörrel, és a dolgozó képes legyen a munkáját kiválóan ellátni.
Teljesítmény	Nagyon jó teljesítményt nyújtanak. Örülnek, hogy egy jó csapat tagjai lehetnek, emiatt nagy motivációval dolgoznak. Munkahelyi elismerések kiosztása során is mindig vannak megváltozott munkaképességű munkavállalók.
Fluktuáció	Minimális. Egy-két dolgozó távozott a 2012-es, megváltozott munkaképességűek ellátórendszerét érintő új jogszabályok következtében.
Belső képzés	A tréningek, a jó gyakorlatok megosztása és a megváltozott munkaképességűek sikeres alkalmazását és beilleszkedését elősegítő érzékenyítő folyamatok következtében kialakuló plusz figyelem nagymértékben segíti a foglalkoztatást.
Fogadtatás	Jó viszonyt ápolnak velük. Szeretnek a vállalatnál dolgozni és a vállalat dolgozói is szeretik Őket. A vezetők számára tartott tréningek és érzékenyítő képzések révén felkészültek voltak a vezetőink az alkalmazásra és a felmerülő problémákra.
Egészségkárosodás	Autoimmun betegséggel, szervi betegséggel, cukorbetegséggel, csökkent látóképességgel élő, mozgásukban korlátozott emberek és rákból felépült emberek is megtalálhatóak az alkalmazottak között.



<p>Üzemorvosi alkalmasság</p>	<p>A dokumentáció alapos áttanulmányozása lehetővé tette, hogy az üzemorvosi vizsgálaton nem estek ki megváltozott munkaképességű emberek.</p>
<p>Tapasztalatok</p>	<p>Nem bonyolult dolog megváltozott munkaképességű embereket alkalmazni. Az akadálymentesítési nehézségek sokszor elriasztják a munkaadókat, ugyanakkor erre nem feltétlenül van szükség. Nagyon sok olyan ember számít megváltozott munkaképességűnek aki első ránézésre ép és egészséges embernek tűnik, viszont ezek az emberek valamilyen betegség miatt nem képesek 100%-os teljesítményt nyújtani.</p> <p>A megváltozott munkaképességű emberek tetterre készek, elszántak, motiváltak és pozitívak. Nagyon sok munkaadónál lehetne számukra megfelelő feladatot és munkakört találni.</p>
<p>Eredményesség titka</p>	<p>Szeretnek a vállalatnál dolgozni a megváltozott munkaképességű munkavállalók, hosszútávon akarnak maradni.</p> <p>A munkaadók nagyon kevés odafigyeléssel is képesek lehetnek nyitni ebbe az irányba és könnyen található olyan munkaköröket, amiben lehet alkalmazni megváltozott munkaképességű embereket. A vállalat minden rendelkezésére álló eszközt biztosít, hogy a megváltozott munkaképességű dolgozók számára megtalálják a nekik megfelelő munkakört, akár részmunkaidő felajánlásával, akár az elvárások egyedi igényekhez való igazításával.</p> <p>Beilleszkedési program – A 3 hónapos személyre szabott segítséget jelentő beilleszkedési program alatt az értékesítési képviselőnek készülő munkavállalók munka közben a közvetlen vezető mellett sajátítják el a feladatokat, az adminisztrációs központokban pedig a próbaidő felénél a szakmai vezető szükség esetén egy terv elkészítésével párhuzamosan teszi fel változtatási javaslatát.</p>

A Provident Zrt. mint Fogytékosság-barát munkahely.

A Provident Zrt 2011-ben nyerte el az elismerést. A vállalatcsoporton belül elsőként tudtak megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásával kapcsolatos díjat elnyerni. A pályázaton való részvétel egyik legfőbb oka, hogy a vállalat nagyon büszke arra, hogy ekkora létszámban foglalkoztat megváltozott munkaképességű embert és az volt a cél, hogy megmutathassák a nagyvilágnak, hogy megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása terén is élen járnak.



Belső és külső kommunikációban is minden esetben használják a logót, kiemelten a toborzás során, hogy tudják a jelentkezők, hogy a vállalat fogyatékoság-barát, ezzel bátorítva a jelentkezőket.

A belső toborzásban is nagy szerepe volt az elismerésnek. A Hozz egy barátot programban a 4000 kolléga így jobb szívvel merete ajánlani az ismeretségi körébe tartozó megváltozott munkaképességű embereknek az állásokat. Sok pozitív visszajelzést kaptak a címmel kapcsolatban, és 2013-ban ismét pályázni terveznek majd.

PYLON - 94 KFT.

A Pylon-94 Kft. egy 1994-ben alakult zalaegerszegi vállalat. Fő tevékenységi területe emelőgépek, daruk, egyedi gépek, egyéb építőipari gépek részegységeinek, alkatrészeinek, valamint acélszerkezetek gyártása, főként exportra, beszállítói tevékenység keretében, neves gépipari vállalatoknak. A vállalat teljes gyártóterülete megközelíti a 13.000 m²-t

Létszám	285 fő
MMK létszám	10 fő
Munkaidő	portások: 1 műszakban, 4 óra éjjeli őrkök: 1 műszakban 12 óra üzemi takarítók: 2 műszakban 4 óra
Munkakör	3 fő portás, 4 fő éjjeli őr, 3 fő üzemi takarító. A portás és az éjjeli őr újonnan létrehozott munkakör. Munkakör átalakítás nem történt.
Toborzás	A Munkaügyi Központ segítségével történt.
Kiválasztás	Személyes elbeszélgetés során választották ki a megfelelő személyeket.
Teljesítmény	A megváltozott munkaképességű munkavállalók teljesítménye olyan, mint bármely más dolgozóé.
Fogadtatás:	A vezetők és a kollégák is úgy fogadták a megváltozott munkaképességű dolgozókat, ahogy bármely más új kollégát fogadnak.
Hiányzások	Sem cég szinten, sem a megváltozott munkaképességű dolgozók esetében nem kimagasló.
Fluktuáció	Minimális.
Ellátás	Rokkant ellátás, rehabilitációs járadék, rehabilitációs ellátás.
Egészség- károsodás	Epilepszia, gerinctörés, alkohol, hallás csökkenés, magas vérnyomás, cukorbetegség.
Üzemorvosi alkalmasság	20% nem felelt meg a foglalkozás-egészségügyi vizsgálaton.
Tapasztalatok, tervek	A sikernek nincs kifejezett titka. A jövőben növelni kívánják majd a megváltozott munkaképességű dolgozók létszámát. Érzékenyítő tréning nem volt,



ROYALSEKT ZRT.

A Royalsekt Zrt. 2009-ben kezdte meg működését. 100%-os magyar tulajdonban lévő vállalat. A vállalat fő tevékenysége a pezsgőital gyártása, de emellett energiáitál és kisebb mennyiségben bor készítésével is foglalkoznak.



Létszám	110 fő
MMK létszám	6 fő
Munkaidő	4 óra
Műszakszám	Többféle verzió van, a terméktől és a termelési folyamattól függően osztják be.
Munkakör	Könnyű fizikai munka – pezsgő kupak ráhelyezése ülőmunkában, alumínium doboz pakolás, illetve kertész munkakör. Korábban létező munkakörökbe vették fel a megváltozott munkaképességű embereket, az egészségkárosodásokat figyelembe vették a foglalkoztatás tervezésekor.
Toborzás	A Munkaügyi Központ megkereste a vállalatot, majd közvetítettek potenciális jelentkezőket.
Kiválasztás	Nem volt összetett, nagy bonyolultságú folyamat. Személyes elbeszélgetés után ismertették a feladatokat, illetve végigbeszélték, hogy a megváltozott munkaképességű személyek milyen preferenciák és megmaradt képességek mellett, milyen jellegű munkát tudnak vállalni. Szerencsére motivált, dolgozni akaró megváltozott munkaképességű személyek jelentkeztek, ez nagymértékben elősegítette a beilleszkedést.
Teljesítmény	Elégedettek a teljesítménnyel. Nem érezhető a munkaképesség csökkenése, el tudják végezni a megváltozott munkaképességű dolgozók a feladatokat az egészségkárosodásuk mellett.
Fogadtatás	A kollégák számára sokszor csak később derült ki, hogy megváltozott munkaképességű egy dolgozó, mivel a munkáját jól ellátta. A vezetők támogatják a foglalkoztatást, hiszen a mai gazdasági helyzetben meg kell becsülni minden, gyakorlatilag ingyen foglalkoztatott megváltozott munkaképességű dolgozót. A műszakvezetőket felkészítették a megváltozott munkaképességű munkavállalók fogadására, illetve megtárgyalták a foglalkoztatás körülményeit és a lehetséges munka- illetve feladatköröket.
Tapasztalatok	Jó tapasztalataik vannak. A megváltozott munkaképességű dolgozók sokkal jobban akarnak dolgozni, nagyobb bizonyítási vágy van bennük, amit alátámaszt, hogy nem hiányoznak, nem betegebbek többet, és 100%-os teljesítményt nyújtanak. Csak tanácsolni tudják más munkaadók számára is, hogy bátran vágjanak bele a rehabilitációs foglalkoztatásba, hiszen teljes értékű kollégákat nyerhetnek a kedvezmények érvényesítése mellett gyakorlatilag ingyen. A foglalkoztatás tervezési fázisában, a műszakvezetői egyeztetések során felmerült, hogy ez a folyamat kifejezetten csak a kedvezmény miatt indokolt és csak „plusz emberként” veszik fel a megváltozott munkaképességű dolgozókat, akikkel majd „azt követően lesz valami”, azonban a dolgozók egyértelműen bizonyítottak annyit, hogy ha megszűnne a kedvezmény, akkor is szükség lenne a munkájukra, és ezért továbbfoglalkoztatnák Őket.
A siker titka	A munkavállalók hozzáállása. A vállalat megadja a lehetőséget, ha a megváltozott munkaképességű dolgozóban megvan a motiváció, akkor nagy valószínűséggel képes lesz beilleszkedni és jó teljesítményt nyújtani. A munkaadók nyitottsága a foglalkoztatásra, hogy félretegyék előítéleteiket.

RÖSCH MODE KFT.

A Rösch Mode Kft. 1996-ban kezdte meg működését. Felsőruházat és gépjárművek üléshuzatának gyártásával foglalkozik. Korábban, a rehabilitációs hozzájárulás emelése előtt is foglalkoztattak megváltozott munkaképességű dolgozókat, de 2010 májusában történt egy hangsúlyosabb rehabilitációs létszámbővítés.



Létszám	284 fő
MMK létszám	18 fő
Munkaidő	Részmunkaidő.
Műszakszám	Egy, illetve több műszakban is.
Munkakör	Átvizsgáltak, majd szétbontottak korábban létező munkaköröket annak érdekében, hogy kiaknázható legyen a nem egészségkárosodott munkavállalók munkateljesítményének maximuma és a megváltozott munkaképességű dolgozók egészségi állapotának megfelelő munkaköröket tudjanak kialakítani. Varró és szabászati területen kisebb létszámban, minőség-ellenőrzés területén nagyobb létszámban tudták alkalmazni a megváltozott munkaképességű dolgozókat. Ezekben a munkaterületeken tudtak olyan munkaköröket kialakítani, amiben a munkavállalók egészségi állapota lehetővé tette a foglalkoztatást, és emellett munkájuk hasznossággal bír a vállalat számára. Hulladék szelektáció, préselés, a minőségellenőrzés területén van több olyan munkafolyamat, ami gyakori kézi jellegű munkavégzést igényel. Ezeknek a feladatoknak az ellátására vettek fel nagyobb létszámban megváltozott munkaképességű dolgozókat.
Toborzás	A Munkaügyi Központ szolgáltatását vették igénybe. Csoportos toborzáson vettek részt a potenciális munkavállalók, akik nem várt nagy létszámban jelentek meg. Többször voltak állásbörzén is. A Munkaügyi Központtal hatékony munkakapcsolat alakult ki, az elvárásainak megfelelő célcsoportot közvetítettek a vállalat számára.
Kiválasztás	Üzemi bejárás, többkörös állásinterjú.
Teljesítmény	Az értékelés különbözik a nem megváltozott munkaképességű kollégák teljesítményértékelésétől: kedvezőbb a megváltozott munkaképességűek számára, mert náluk nem alkalmaznak teljesítmény alapú bérezést. A nyújtott teljesítményt összehasonlítva kb. 60-80%-os teljesítmény realizálható. A mutatott hozzáállásukkal és precizitásukkal és összességében a teljesítményükkel elégedett a vállalat.
Fluktuáció	Nem jellemző a fluktuáció, az alapos üzemorvosi szűrésnek és a megfelelő munkakörök kialakításának köszönhetően.
Vezetői fogadtatás	A munkavállalók és a vezetők körében is folyamatos tájékoztatás történt a létszámbővítés előtt, elkerülendő a munkahelyföltésből származó konfliktusokat.
Üzemorvosi alkalmasság	Az üzemorvossal szoros együttműködésben alakították ki a feladatoknak megfelelő megmaradt képességre épülő munkakör-profilokat. Ennek köszönhetően kevesen estek ki az üzemorvosi alkalmassági vizsgálaton.
Tapasztalatok	Az előzetes munkavállalói ellenérzéseket sikerült felszámolni, a hozzáállás és a teljesítmény lelkesíti a nem megváltozott munkaképességű kollégákat is.
A sikeresség kulcsa:	Megfelelő egészségkárosodás, terhelhetőség és teljesítőképeséghez mérten történő tevékenység és munkakör kialakítás. Eltérő, kevésbé szigorú követelményrendszer alkalmazása, mint a nem megváltozott munkaképességű dolgozóké, amit a dolgozók véleménye, a termelékenység és az alacsony fluktuáció igazol.



STABIL PRODUKT ELEKTROTECHNIKAI KFT.



A Stabil Produkt Kft. 1999-ben alakult, a német tulajdonú Stabil Group tagja. A vállalat fő tevékenysége elektronikai alkatrészek összeszerelése, kiemelten autóelektronikai alkatrészek gyártása, döntően német piacra. A vállalat már a rehabilitációs hozzájárulás előtt is foglalkoztatott megváltozott munkaképességű dolgozókat.

Létszám	167 fő
MMK létszám	15 fő
Munkaidő	Részmunkaidőben, egyénileg meghatározva.
Műszakszám	1, illetve 2 műszakban dolgoznak a megváltozott munkaképességű alkalmazottak.
Munkakör	Betanított összeszerelő – integrálva a többi munkavállaló közé, ugyanazt a feladatot végzik, mint a nem egészségkárosodott kollégák. Szervezeti változtatást nem akartak végrehajtani, a meglévő struktúrába és munkakörökbe próbálták beilleszteni a megváltozott munkaképességű dolgozókat, képességeiknek és készségeiknek megfelelően.
Toborzás	Munkaügyi Központ segítségét vették igénybe. Többlépcsős toborzást valósítottak meg. 50 fővel vették fel a kapcsolatot első körben. Szóbeli tájékoztatót követően üzemlátogatást szerveztek, hogy lássák a megváltozott munkaképességűek a termelést.
Kiválasztás	A látás és a kez ügyesség volt a két fő szempont a kiválasztás során. A Munkaügyi Központ egészségügyi jellegű előszűrést is végzett a vállalat számára.
Teljesítmény	Megbecsült tagjai a vállalatnak, elégedettek a teljesítménnyel. Monotonitástűrésük sok esetben meghaladja a többi dolgozót. A rendszeres teljesítményértékelésen jó, az átlaggal megegyező eredményt érnek el.
Fluktuáció	Alacsony – 2 fő távozott, de nem fegyelmi, minőségi vagy teljesítményi ok miatt.
Fogadtatás	A nem egészségkárosodott dolgozóknak eleinte nem volt tudomásuk arról, hogy az új kollégáik megváltozott munkaképességű emberek, ez a kollegiális kapcsolatok során derült csak ki, mivel a teljesítményükön nem látszódott meg az egészségkárosodás semmilyen szinten. A kollégák segítik a megváltozott munkaképességű dolgozókat, ugyanakkor ez senki munkáját nem hátráltatja.
Egészségkárosodás	Mozgásszervi, belső szervi problémával küzdők.
Üzemorvosi alkalmasság	A Munkaügyi Központ előszűrésének köszönhetően mindenki alkalmas volt a munka elkezdésére és megfelelő színvonalon történő elvégzésére.
Tapasztalatok	A megváltozott munkaképességű személyek ugyanolyan elbánásban részesülnek (egy szünettel többet vehetnek igénybe), ugyanolyan feladatokat végeznek, nem hiányoznak gyakrabban és képesek ugyanolyan teljesítményt nyújtani, mint a többi kolléga. A sikeres beilleszkedés következtében mindenféle szempontból egyenrangúak a nem megváltozott munkaképességű dolgozókkal. Kifejezetten kerülni szerették volna a „címkézést”, emiatt semmilyen érzékenyítés nem volt napirenden, és a kommunikációt is visszafogták a nem megváltozott munkaképességű kollégák felé. A vállalat gyakorlatilag az adott munkakörre felvette a megváltozott munkaképességű dolgozókat, akiket a meglévő képességeik képessé tettek arra, hogy ezt a munkát el tudják végezni. A vállalat elvárásai teljesültek, valószínűleg egy külső szemlélő nem tudná azonosítani, hogy ki megváltozott munkaképességű és ki egészséges dolgozó, mivel sem a teljesítmény, sem a hiányzások alapján nem lehet érdemi különbséget tenni. Összességében, akár már hamarabb elkezdheték volna a rehabilitációs jellegű foglalkoztatást.
A siker titka	A vezetés támogató hozzáállása és odafigyelése, empátiája, az előítéletek legyőzése és a lehetőség megteremtése, hogy a megváltozott munkaképességű emberek bizonyíthassák, hogy akár a termelésbe integrálva is képesek értékteremtő munka elvégzésére.

STI PETŐFI SERVICE KFT.

Az STI Petőfi Service Kft. az STI Group tagja. A vállalat az STI Petőfi Nyomda Kft. szomszédságában 2008-ban jött létre annak érdekében, hogy a korábban kiszervezett, alvállalkozók által végzett tevékenységeket vállalaton belül végezzék el. A vállalat fő tevékenysége papír csomagolóeszköz és doboz gyártása.



Létszám	200 fő
MMK létszám	6 fő
Munkaidő	8 óra
Műszakszám	3 műszak
Munkakör	Elsősorban betanított jellegű feladatokat látnak el a megváltozott munkaképességű dolgozók, a papírhulladék eltávolító, termékválogató részlegen. Létező munkakörökbe illesztették be őket. A megváltozott munkaképességű emberek a nem megváltozott munkaképességű emberekkel együtt dolgoznak, nincsenek megkülönböztetve vagy elválasztva a többi dolgozótól.
Toborzás	A Munkaügyi Központ által szervezett állásbörzén vettek részt, ahol rengeteg megváltozott munkaképességű álláskeresővel találkoztak, akiket egy hét elteltével invitáltak meg a felvételi eljárásba.
Kiválasztás	Tesztírás – koncentrációképesség, kézügyesség felmérése a munkakör kompetenciáinak megfelelően. Személyes beszélgetés, interjú
Teljesítmény	A tapasztalatok azt mutatják, hogy ugyanolyan jó teljesítményre képesek, mint a nem megváltozott munkaképességű dolgozók. Pozitív hozzáállás jellemzi őket, motiváltak. A hosszú munkavállalási kihagyás után igyekeznek jobb teljesítményt nyújtani, mint az egészséges kollégák. Az ellátásuk melletti keresőtevékenység és a jövedelemszerzés nagy motivációt jelentett a megváltozott munkaképességű dolgozók számára.
Fluktuáció	Egyelőre nem volt, amennyiben lesz, akkor megváltozott munkaképességű személyekkel pótolják a kieső dolgozókat. A létszám tartása fontos a jövőre nézve.
Vezetői fogadtatás	Pozitív fogadtatásuk volt. A munkába állók motivációja nagyon szimpatikus volt a vezetők számára, akik elégedettek a megváltozott munkaképességű dolgozókkal. Ugyanolyan elbírálásban részesülnek, mint a nem egészségkárosodott munkavállalók.
Üzemorvosi alkalmasság	Több szakmailag megfelelő megváltozott munkaképességű embert nem lehetett felvenni az üzemorvosi vizsgálaton történő kiesés miatt (30%). Több esetben kiderült, hogy a kommunikált betegség vagy egészségkárosodás mellett más jellegű betegség akadályozta meg az üzemorvosi engedély megadását.
Tapasztalatok	A megváltozott munkaképesség nem hátrány. Meg kell találni a megfelelő munkakört, amiben ezek az emberek alkalmazhatóak. A vállalat számára semmilyen hátrányt nem jelentett megváltozott munkaképességűeket alkalmazni.
Hasznos / szükséges lett volna	Toborzásánál érdemes lett volna alaposabban, akár dokumentáció ellenőrzése mellett szűrni az alkalmasságot, hogy ne az üzemorvosi vizsgálaton derüljön ki az alkalmatlanság, ami mindkét fél számára hátrányos. Amennyiben a megfelelő információk rendelkezésre állnak a toborzás-szakmai kiválasztás során, akkor több lehetőség adódna más, aktuálisan betöltetlen munkakörök felajánlására.



SZERENCSEJÁTÉK ZRT.

Az állami tulajdonú, 1991-ben alakult Szerencsejáték Zrt. - amely 50 százalék körüli piaci részesedésével Magyarország legnagyobb szerencsejáték-szolgáltatója - törvényes játéklehetőséget nyújt a felnőtteknek, megőrizve a tradicionális értékeket, és hozzájárulva a közkiadások finanszírozásához.

Kiemelten fontos számukra a játékosok bizalma, amit igyekeznek tovább mélyíteni többek között a kiterjedt értékesítési hálózattal, a biztonságos technológiai háttérrel, a többcsatornás értékesítéssel, továbbá jelentős társadalmi szerepvállalással. A piacvezető szerep a játékosok vágyait, a társadalom elvárásait és a profit érdekeket összehangoló felelős üzleti magatartást igényel, amely a szervezet értékrendjének alappillére.



SZERENCSEJÁTÉK ZRT.

Létszám	1497 fő
MMK létszám	200 fő
Munkaidő	Többségük napi 4 órában dolgozik, de van köztük 5-6-7 órás munkatárs is.
Szervezeti átalakítás	A Szerencsejáték Zrt. felelős munkáltatóként mindig is fontosnak tartotta, hogy lehetőségeit kihasználva proaktívan törekedjen társadalmi problémák megoldására. Ezért is tartotta fenn évek óta karitatív sorsjegy értékesítési hálózatát (2003 és 2012. január 1. között az SZRT-SERVICE Kft. - mint az Szerencsejáték Zrt. leányvállalata - közreműködésével), melyben megváltozott munkaképességűeket foglalkoztat értékesítőként. 2012. január 1. óta a hálózat üzemeltetési és fejlesztési feladatokat a Szerencsejáték Zrt.-n belül működő Karitatív Osztály látja el. A karitatív hálózat beolvasztását megelőző években, miközben jelentős támogatással tartották fenn a karitatív értékesítési hálózatot a Service Kft. leányvállalatnál, az anyavállalat évente 50 millió forintot meghaladó rehabilitációs járulékot is fizetett. A hálózat beolvasztásával ez a fizetési kötelezettségük ugyan megszűnt, de hozzá kell tenni, hogy a munkavállalóként átvett árusok az előző munkahelyüknél magasabb, a Szerencsejáték Zrt. Kollektív Szerződés szerinti juttatásaiban részesülnek.
Munkakör	A karitatív hálózat munkatársai sorsjegy árusként dolgoznak. A játékosok Magyarországon 72 településen, összesen 110 helyszínen találkozhatnak sorsjegyek értékesítésére szolgáló pultokkal, melyek jellemzően nagyobb élelmiszerüzletek előtereiben helyezkednek el A karitatív sorsjegy értékesítő hálózatot 2003-ban a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása céljából hozták létre, tehát ebből a szempontból esetükben új munkakörrel van szó
Toborzás	Elsősorban a saját lottózói üzlethálózatukban hirdették meg az állás lehetőséget, valamint munkaügyi központok és civil szervezetek (pl.: MEOSZ) megkeresésével kerestek munkavállalókat.
Kiválasztás	A kiválasztás a vállalatnál mindig többlépcsős: a jelöltektől első körben önéletrajzot kérnek, majd interjúztatják a jelentkezőket (pl.: szerencsejáték függőségével, szociális helyzetével, egyéni céljaival, kereskedelmi gyakorlatával kapcsolatban). Aki megfelelt ezen a szűrőn, annak kiadják a munkavégzéssel kapcsolatos feladatokat tartalmazó tananyagot, amiből vizsgáznia kell. Sikeres vizsga esetén történhet meg a felvétel.
Teljesítmény	Ugyanúgy, ahogy az „egészséges” munkavállalók esetében, teljes mértékben egyéni, munkavállaló függő. A munkakörüik egy hosszas és gondos előkészítést követően, úgy lett kialakítva, hogy azt 100%-osan el tudják látni. A forgalmi adatok biztatóak, a 2003-as kezdés óta az átlagos heti értékesítés több mint megkétszereződött.

Egészségügyi hiányzások	A megváltozott munkaképességű dolgozók betegség, gyógykezelés, kórházi beavatkozás miatt egy átlagos munkavállalónál többet hiányoznak, azonban munkakedvük, kitartásuk sok esetben példaértékű.
Fluktuáció	Valószínűleg a munkaerőpiac jelenleg szűkös lehetőségei miatt is, de nagyon alacsony, ebben a félévben összesen 5 munkavállaló munkaviszonya szűnt meg. Visszajelzéseik alapján elmondható, hogy szeretnek itt dolgozni, ragaszkodnak a munkahelyükhöz.
Belső képzés	Az előzőekben említett, a szervezeti beolvasás idején történt részletes tájékoztatást időről-időre megismételik a vállalati újságon keresztül, beszámolnak a karitatív hálózat friss híreiről, eseményeiről. 2012. első félévének kiemelt célja egyelőre a szervezeti beágyazottság megteremtése volt, de természetesen a későbbiekben tervbe vették érzékenyítő tréningek tartását is.
Vezetői fogadtatás	Elfogadóan, szinte már pozitív diszkriminációban részesítik őket.
Egészség-károsodás	Alapvetően mozgásukban korlátozott embereket, vagy valamilyen tartós betegségben szenvedőket (szív-és érrendszeri, onkológiai betegségben szenvedőket) alkalmaznak. Sokan küszködnek közülük ízületi gyulladással, csont-ízületi gyulladással, reumás arthritis-szel, asztmával, agyi eredetű mozgászavarral, cukorbetegséggel, keringési megbetegedésekkel, hát- és derékfájással, mentális megbetegedéssel, sclerosis multiplex-szel, azonban – az értékesítési munka profiljából következően – hálózatokban nem dolgoznak vakok és gyengén látók, siketek és nagyot hallók, autisták, illetve értelmi fogyatékosok.
Üzemorvosi alkalmasság	Csupán néhány fő esetében akadályozta meg az üzemorvosi vizsgálat a munkaviszony létrejöttét.
Tapasztalatok	A Szerencsejáték Zrt. együttműködik a megváltozott munkaképességű munkavállalók érdekeit képviselő civil szervezetekkel, illetve szakértőkkel is. A munkavállalók toborzása, foglalkoztatása és munkahely-megtartó képessége területén elért eredményei elismeréseként a karitatív sorsjegy értékesítőket korábban foglalkoztató SZRT-SERVICE Kft. 2010 októberében átvehette a „Fogyatékoság-barát munkahely” díjat a Salva Vita Alapítványtól, erre különösen büszkék. A hálózatot, valamint az ennek üzemeltetésével és fejlesztésével kapcsolatos feladatokat a Társaság olyan társadalmi célú küldetésnek tekinti, ami példát mutathat más vállalatok számára a megváltozott munkaképességű munkavállalók nyílt piaci foglalkoztatása kereteinek szakszerű kialakításában és sikeres munkahely-megtartó programok elindításában, fenntartásában. Szívesen vesznek részt a témával foglalkozó szakmai rendezvényeken, ahol lehetőség nyílik a tapasztalatok cseréjére.
Hasznos / szükséges lett volna	A mai tudásuk és tapasztalataik alapján több figyelmet kellett volna szentelniük arra, hogy az értékesítőhelyeken nagyobb komfortszintet nyújtó végpontokat alakítsanak ki, bár legtöbbször sajnos korlátozottak a lehetőségeik az értékesítőhely fizikai korlátai miatt.



ZALAVÍZ ZRT.



Az Észak-zalai Víz- és Csatornamű Zártkörűen Működő Részvénytársaság (ZALAVÍZ ZRT.) Zala megye északi és középső részének 124 településén végez víziközmű szolgáltatást. Alaptevékenységei a víztermelés, -kezelés és -elosztás, valamint a szennyvízelvezetés és tisztítás. Emellett végez csatornatisztítást, kútjavítást, feltárás nélküli hibahely meghatározást, valamint vállalja akkreditált laboratóriumában különféle vízminták mintavételét, fizikai, kémiai, bakteriológiai vizsgálatát. A Zalavíz Zrt jogelődjét 1959-ben alapították, 1960-tól önálló vállalként létezik, önkormányzati tulajdonban.

Létszám	285 fő
MMK létszám	5 fő (korábban 7 fő).
Munkaidő	4 fő 8 órában, 1 fő 6 órában.
Munkakör	Adminisztratív jellegű munkakörök – pénzügy, számvitel, illetve ügyfélszolgálat területén, emellett üzemi kisegítő (telepgondnok és vízműgép-kezelő jellegű) munkakörben történik a foglalkoztatás. Az ügyfélszolgálaton kifejezetten megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatására back office formában call-centert hoztak létre, amibe támogatással megváltozott munkaképességű személyeket vettek fel, ezzel növelve a vállalat által nyújtott szolgáltatási kört. A többi munkakör hagyományos, régóta létező munkakör volt.
Toborzás	A Munkaügyi Központ helyi kirendeltsége és a helyi 4M iroda segítségével toboroztak, így a vállalatnak csak a közvetített megváltozott munkaképességű emberek kiválasztására kellett összpontosítania. A közvetített személyek előszűrésének köszönhetően az üzemorvosi alkalmatlanság miatt nem morzsolódott le senki sem.
Kiválasztás	Tesztírás, személyes elbeszélgetés, próbamunka – hagyományos felvételi módszereket alkalmaztak.
Teljesítmény	Teljes értékű munkát végeznek a megváltozott munkaképességű munkavállalók, a kitűzött feladatokat elvégzik, és az elvárásoknak is megfelelnek.
Fluktuáció	1 fő nyugdíjba ment, 1 fő munkájával nem volt elégedett a vállalat.
Fogadtatás:	Annak ellenére, hogy belső érzékenyítő képzés nem volt, a kollégák nagyon könnyen fogadták be a megváltozott munkaképességű dolgozókat, a vezetés pedig egyértelműen támogatta a foglalkoztatást.
Tapasztalatok	A Munkaügyi Központból közvetített 3 dolgozó után 1 évig kapott a vállalat TÁMOP 1.1.1 bérköltség támogatást, azonban ez már korábban lejárt, de a rehabilitációs hozzájárulás terhére továbbra is foglalkoztatja a vállalat a megváltozott munkaképességű dolgozókat, mert meg van elégedve a teljesítményükkel és emellett gazdaságilag is megéri ez. A rehabilitációs foglalkoztatás nem jár aránytalan többletfeladatokkal vagy munkával, de kiemelten fontos a sikeresség szempontjából, hogy a folyamatot szemléletváltás támogatása övezze.
A siker titka	Időt és pénzt kell szánni a megváltozott munkaképességű emberek számára alkalmas munka és feladatkörök belső felmérésére és megvizsgálni a különböző lehetőségeket. Valószínűleg sok vállalatnál meg lehetne találni azokat a munkaköröket, amiben lehet hatékonyan egészségkárosodott embereket foglalkoztatni. Először meg kell találni a célt, és akkor a tervezés és a megvalósítás is könnyebben fog menni.

A foglalkoztatási jó gyakorlatok következtetései

Jó gyakorlat felmérésünkbe 30, összesen több mint 35000 munkavállalót foglalkoztató munkaadó került be, akik összesen 1130 fő megváltozott munkaképességű dolgozót foglalkoztatnak megtakarítva ezzel évente majdnem 1,1 milliárd forint rehabilitációs hozzájárulás költségvetésbe történő befizetését..

Ezeknek a gyakorlatoknak az elemzése során a legfőbb következtetés, amit levonhatunk: nincs ideális szervezettípus, optimális szervezetméret, kedvező tulajdonosi forma, egyetlen megváltást jelentő toborzási módszer, vagy ideálmunkakör, ami mindenek felett állna, és általános megoldást nyújtana. Akár kis szervezetről beszélünk akár nagy szervezetről, akár a versenyszféráról, akár a közszféráról leginkább a munkaadói szándék erősségén, a befektetett erőforrásokon (főként a rá fordított időn) és a megfelelő munkakör alakítási képzelőerőn múlik, hogy sikerül-e megfelelő személyeket a szervezetbe integrálni ennek köszönhetően egyszerre megvalósítva a költséglefaragás és a dolgozói hozzáadott érték követelményét.

A **munkaidőt** tekintve leginkább a részmunkaidős foglalkoztatás a jellemző, de több munkaadónak teljes munkaidőben is van lehetősége az egészségkárosodott munkavállalók foglalkoztatására. Több foglalkoztató említette, hogy a rehabilitációs ellátás jövedelempótló jellege miatt sok munkavállaló kilépésétől tartanak. Ennek kivédésére a munkaidő és a jövedelem emelése lehet a megfelelő stratégia. Általában egy **műszakban** történik a megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatása, de több példa is mutatja, hogy több, akár 3 műszakban is van lehetőség az alkalmazásukra, igaz, ez nem jellemző.

A **munkakör** kialakítása szempontjából 3 fő módszert azonosíthatunk:

- Feladatok visszaszervezése - új munkakör kialakítása (pl. Nolato, Szerencsejáték)
- Munkakörök szétválasztása - kollégák teljesítményoptimalizálása (pl. ESZII, Axiál, Rösch)
- Létező munkakörök egyszerűsítése, adaptálása (Grundfos, McDonalds,)

Szellemi, adminisztratív, és fizikai jellegű munkakörben is lehet sikeresen alkalmazni megváltozott munkaképességű dolgozókat. A tudatosan, az egészségkárosodottak jellemzőire odafigyeléssel kialakított munkakörök növelik a sikeres foglalkoztatás esélyét. Kifejezetten sikeresek azok a megoldások, amikor a munkakört és a feladatok jellegét, nehézségét az egészségkárosodásához igazítják. Életképes és sok esetben működő megoldás lehet az is, amikor a szervezet (átalakítás nélküli) hiánymunkaköreire alkalmaznak megváltozott munkaképességű dolgozókat, azonban ez általában hosszabb és nehezebb toborzás / kiválasztással jár együtt. A megváltozott munkaképességű dolgozókat jellemzően a nem egészségkárosodással élő munkavállalókkal együtt, integráltan foglalkoztatják, de van olyan példa is, amely alátámasztja, hogy a szeparált foglalkoztatás is sikerrel megvalósítható.

A legjellemzőbb és legsikeresebb **toborzási** módszernek a Munkaügyi Központ és a különböző civil szervezetek segítségének igénybevétele tekinthető (Pl. CabTec, McDonalds, Provident) . A legerterjedtebb **kiválasztási** módszer a személyes elbeszélgetés, de sok helyen tesztek és próbamunka is segíti a kiválasztási eljárást.

Az egészséges emberekhez hasonlóan a megváltozott munkaképességű dolgozók között is megtalálhatóak a kiemelkedő **teljesítményt** nyújtó és a gyengébb alkalmazottak is, de összességében a megváltozott munkaképességűek teljesítményével a vállalatok, intézmények döntő többsége elégedett.

Több munkaadó igénybe vett **támogatást**, és az eleinte TÁMOP 1.1.1 bérköltség támogatással foglalkoztatott munkavállalóit később, a támogatás lejártá után is továbbfoglalkoztatta. (Pl: ESZII, KMK, Zalavíz)

Érzékenyítő tréning, mentori rendszer segíthet az előítéletek tompításában és a **beilleszkedésben** (pl. Eurest)

A legtöbb munkaadónál alacsony vagy legfeljebb átlagos **fluktuáció** mellett lehetséges a foglalkoztatásuk, és a **hiányszámok** száma is maximum átlagos a többi kollégához viszonyítva.

A **legfontosabb tapasztalat**ként az alábbiakat említették a munkaadók:

- Az előítéletek, félelmek hamar megcáfolódtak, döntően a nyújtott teljesítmény hatására.
- Nagy létszám esetén érdemes egy szakembert alkalmazni, aki összefogja a területet és naprakész a jogszabályi változásokat illetően.
- Az alapos tervezés és a fokozatos bevezetés előnyei általában (nagy létszám esetén) megkérdőjelezhetetlenek.



HIVATKOZÁSOK JEGYZÉKE

10 lépés a fogyatékos dolgozók munkavédelmének elősegítése érdekében szervezetek számára. Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség - http://osha.europa.eu/hu/campaigns/hwi/topic_integration_disabilities/hungary/10_steps.htm

A fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatásáról - a foglalkozási rehabilitációról és a foglalkoztatásról szóló - (ILO) 159.sz.egyezmény. ILO, 1983.

A fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló (ENSZ) Egyezmény. ENSZ, 2006.

Bács-Kiskun Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központja, 2012.

BALOGH Zoltán, Dr. CZEGLÉDI Gábor: A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatási helyzete. Védett szervezetek Országos Szövetsége, 2007.

http://rehab.munka.hu/c/document_library/get_file?p_l_id=64040&folderId=65448&name=DLFE-3144.pdf

CSAPÓ Beatrix : Megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása – gazdasági és társadalmi előny. GAK Oktató, Kutató és Innovációs Nonprofit Közhasznú Kft., Gödöllő, 2011.

http://godollopaktum.gak.hu/sites/godollopaktum.gak.hu/files/dokumentumok/megvaltozott_prewiev2.pdf

Esélyegyenlőség a Humán Erőforrás Menedzsmentben. Dr. DAJNOKI Krisztina -

http://ktk.nyme.hu/fileadmin/dokumentumok/ktk/segedanyagok/VSZMI/HEM_10.ea_Dajnoki.ppt

EC [2001b]: Green Paper – Promoting a European framework for Corporate Social Responsibility, Commission of the European Communities, Brussels, COM(2001)

Employment rates of disabled people, by main impairment type. Office for Disability Issues 2011.

<http://odi.dwp.gov.uk/docs/res/factsheets/b2-employment-rates-of-disabled-people.pdf>

Tájékoztató az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2011. évi tevékenységéről, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazásának tapasztalatairól. Egyenlő Bánásmód Hatóság, 2012. www.egyenlobanasmod.hu/data/2011beszamolo.pdf

Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség - http://osha.europa.eu/hu/campaigns/hwi/topic_integration_disabilities/hungary

Foglalkozások egészségügyi tényezői. / [szerk. RODÁK Margit, PÉTER Zoltán]. - 2. jav. kiad. - Budapest : Országos Munkaügyi Módszertani Központ, 1998.

Fogyatékossgabarát-munkahely elismerés. Salva Vita Alapítvány, 2011. <http://salvavita.hu/network/blog/wp-content/uploads/FBMkonceptio.doc>

GÁBOS András, TÁTRAI Annamária: Az egészségkárosodott népesség helyzete Magyarországon: zárótanulmány. Egyenlő Bánásmód Hatóság - Bp. : NCSSZI : TÁRKI, 2011. - www.modernizacio.hu/download.php?id=602

HORVÁTH Anikó Katalin, LOVIGNÉ Koroknai Anna, ZÉTÉNYI Ákos - Munka és Rehabilitáció. Baranya Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központja, Pécs 2011. - <http://download.ipa-whp.eu/wp-content/uploads/2010/07/Munka-%C3%A9s-rehabilit%C3%A1ci%C3%B3--Rad-i-rehabilitacija.pdf>

JUHÁSZ Márta: A kiválasztás pszichológiai alapjai. Oktatási segédlet, BME Ergonómia és Pszichológia Tanszék, Budapest, 2002. <http://www.erg.bme.hu/szakkepzes/4felev/kivalasztas.pdf>

KOMÁROMI Róbert [szerk.] (szerzők: Könczei György–Keszi Roland–Komáromi Róbert–Vicsek Lilla): A megváltozott munkaképességűek és fogyatékos munkavállalók foglalkoztatásának jellegzetességei Magyarországon a TOP 200 adatbázis alapján. OFA Kutatási zárójelentés. Kézirat. Budapest. 2002

MIHALA Tímea, CSÁNYI Zsuzsanna: Hogyan valósítható meg a megváltozott munkaképességű munkavállalók sikeres integrációja? – Egy kutatás tapasztalatai. Salva Vita Alapítvány, 2012

<http://www.hrportal.hu/c/hogyan-valosithato-meg-a-megvaltozott-munkakepessegu-munkavallalok-siker-integracioja-egy-kutatas-tapasztalatai-20120622.html>

Mit kell tudni a rehabilitációs hozzájárulásról? NFSZ, 2012.

http://www.afsz.hu/resource.aspx?ResourceID=afsz_gyik_megv_mkep_rehab_hozzajarulas_2012

Megváltozott munkaképességűek a munkaerőpiacon. [szerk. VÁRADI Rita], Központi Statisztikai Hivatal, 2011.

<http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/megvaltmunkakep.pdf>

Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal 2011. évi Statisztikai évkönyve. NRSZH, 2012.

<http://nrszh.kormany.hu/download/d/d1/00000/statisztikai2011.pdf>

Dr. PULAY Gyula: A megváltozott munkaképességű személyek támogatási rendszere társadalmi-gazdasági hatékonyságának vizsgálata. Állami Számvevőszék Kutató Intézete, Bp. 2009.

<http://www.asz.hu/tanulmányok/2009/a-megvaltozott-munkakepessegu-szemelyek-tamogatasi-rendszere-tarsadalmi-gazdasagi-hatekonysaganak-vizsgalata/t315.pdf>

Rehabjob.hu-Bellresearch Kft. - Megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása Magyarországon (kutatás). 2012. http://www.rehabjob.hu/public/attachments/20120829_Megvaltozott_munkakepesseguiek_foglalkoztatasa.doc

TARDOS Katalin: Esélyegyenlőség és sokszínűség a munkahelyeken. mtd Tanácsadói Közösség, 2011.

http://www.mtdtanacsado.hu/Tardos_1.pdf



A FOGLALKOZÁSI REHABILITÁCIÓS TUDÁSTÁR AZ
ORSZÁGOS MUNKAÜGYI ÉS MUNKAVÉDELMI FELÜGYELŐSÉG
TÁMOGATÁSÁVAL LÉTREJÖTT KEZDEMÉNYEZÉS, MELYNEK CÉLJA, HOGY
JÓ GYAKORLATOK ÉS MÓDSZERTANI ÚTMUTATÁSOK MEGOSZTÁSÁVAL
MEGKÖNNYÍTSE A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ EMBEREK
REHABILITÁCIÓS HOZÁJÁRULÁS TERHÉRE TÖRTÉNŐ FOGLALKOZTATÁSÁT.

A CALIDUS KFT. 2002 ÓTA MUNKAVÉDELMI, TŰZVÉDELMI ÉS
KÖRNYEZETVÉDELMI SZOLGÁLTATÁSOK NYÚJTÁSÁVAL, TŰZVÉDELMI,
BÁNYAHATÓSÁGI SZAKVIZSGÁK LEBONYOLÍTÁSÁVAL, BEÉPÍTETT TŰZJELZŐ
RENDSZEREK TERVEZÉSÉVEL, MUNKA- ÉS TŰZVÉDELMI TERMÉKEK
FORGALMAZÁSÁVAL, VALAMINT FOGLALKOZÁSI REHABILITÁCIÓS
SZAKTANÁCSADÁSSAL FOGLALKOZIK.

CALIDUS

TŰZVÉDELMI, BIZTONSÁGTECHNIKAI, KERESKEDELMI ÉS SZOLGÁLTATÓ KFT.
MUNKA-ÉS TŰZVÉDELEM: 56/522-028, 30/9157-194
FOGLALKOZÁSI REHABILITÁCIÓ: 70/629-0151