

III. KLINIKAI: Összefüggő szakpedagógiai gyakorlat

3.1 Intézménybemutató

Alba Mentor Humán Szolgáltató Alapítvány

A Papp Mária kuratóriumi elnök, ügyvezető által vezetett Alba Mentor Humán Szolgáltató Alapítvány, a rendkívüli helyzet ellenére fogadott minket, a Csoporttársammal, hogy elvégezhessük az Összefüggő szakmai gyakorlatunkat. Küldetése, hogy támogassa, vezesse a legelső lépések megtételekor is, a megváltozott munkaképességűeket, példaértékű számomra. Pozitív hozzáállása, kitartása érintettként is, hite a tenni akarásban, gyönyörűen példázza, hogy képesek vagyunk rá, hogy mindenki megtalálhatja a saját útját.

Az Alba Mentor Humán Szolgáltató Alapítvány az alábbi szakmai célkitűzések mentén végzi tevékenységét és biztosítja szolgáltatásait. Az alapítvány célja a foglalkoztatás elősegítése Magyarországon, elsősorban Fejér Megyében. A megváltozott munkaképességűek és fogyatékossgal élők számára segítség nyújtása abból a célból, hogy egészségkárosodott személyek is tartósan el tudjanak helyezkedni a nyílt vagy védett munkaerőpiacon.

Társadalomba történő beilleszkedésének segítése, egészséges életvitelének megteremtéséhez szükséges szolgáltatások nyújtása. Megoldások keresése a nagy- és kisvállalatok, az állami és civil szféra munkaerőhiány okozta problémáira. Olyan előadásoknak, tanácsadásoknak, terápiás lehetőségeknek adnak teret, melyek segítenek megteremteni azt az állapotot, amikor belső erőforrásaink felszínre kerülnek. Cél, hogy a lehető legnagyobb eséllyel azonos minőségű munkát legyen képes végezni, mint egészséges társai.

Missziójuk

Alapítványukat azzal a küldetéssel hozták létre, hogy segítséget és iránymutatást nyújtson a megváltozott munkaképességűeknek. Segítség a munkáltatóknak a kiválasztásban, információhoz jutásban és a felkészítésben. Segítsék a munkavállaló beilleszkedésének folyamatát, folyamatos mentori támogatással a tanulási időszakban, majd után követéssel.

Vállalják, hogy segítik a vállalatok társadalmi szerepvállalásban való aktív részvételét, és egy befogadó környezet kialakítását. Megmutatják az integráció lehetőségével gazdasági és társadalmi szempontból előnyöket kovácsolhat. Felmérik azokat az átadható feladatokat, melyeket az új munkavállaló megfelelő mentori segítséggel el tud látni, ezáltal gyorsabbá és hatékonyabbá téve a működést. Munkájuk során a piaci szektorban népszerűsíteni kívánják a segítő szervezetek szolgáltatásait.

Víziójuk

A munkaerőhiánnyal küzdő vállalatoknak, alkalmazkodva a piaci változásokhoz nyitnia kell a fogyatékossgal élők, megváltozott munkaképességűek irányába. Az általunk használt komplex módszerek elősegítik a fogyatékossgal élők, megváltozott munkaképességűek munkavállalását. Szolgáltatási rendszerükön keresztül tapasztalatot szereznek, nő az önbizalmuk, nagyobb eséllyel állják meg helyüket a nyílt munkaerőpiacon. A munkaadók szélesebb köre lesz nyitott a megváltozott munkaképességű munkavállalók fogadására, javul a megváltozott munkaképességűek ösztársadalmi megítélése.

(Papp, 2020. 1. o.)

3.2 Tevékenységeim

1-2 óra: Bemutató beszélgetés

Fejér Megye Foglalkoztatási Stratégia

Fejér Megye Foglalkoztatási Stratégiája, tartalmi és módszertani követelményrendszerére a TOP-5.1.1, TOP-5.1.2 és TOP-6.8.2. projektek részeként elkészülő stratégiák szakmai módszertani dokumentumai tartalmazzák. Maga a dokumentum egy 72 oldalból álló célorientált terv, melyben stratégiai célként van megfogalmazva a szociális gazdaság bővítése, a társadalmi felzárkózás, az éltminőség fejlesztése, a munkaerőpiaci szolgáltatások differenciálása és az atipikus foglalkoztatás bővítése a nehezen foglalkoztatható rétegek mobilizációja is.

A nehezen foglalkoztathatók munkaerőpiaci integrációját segítő megoldásokat az 53. oldal említi:

- formális és nem formális, kompetencia fejlesztő programok és szolgáltatások erőforrás támogatása,
- konstruktív életvezetést segítő szolgáltatások szervezése,
- munkaerő-piaci információk átadása, tanácsadó szolgáltatások,
- motivációt elősegítő tréningek,
- személyiségfejlesztés,
- mentorálás,
- HR-klubok szervezése,
- szakmai képzések, workshopok,
- jó-gyakorlat fórumok szervezése

A nehezen foglalkoztathatók:

- az alacsony iskolai végzettségűek,
- az 50 év felettek,
- a GYED-ről, GYES-ről, ápolási díjról visszatérők,
- gyermeket egyedül nevelők,
- foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülők,
- tartós munkanélküliséggel veszélyeztetettek,
- megváltozott munkaképességű személyek,
- illetve roma nemzetiséghez tartozók

Az alkalmazási lehetőségeik:

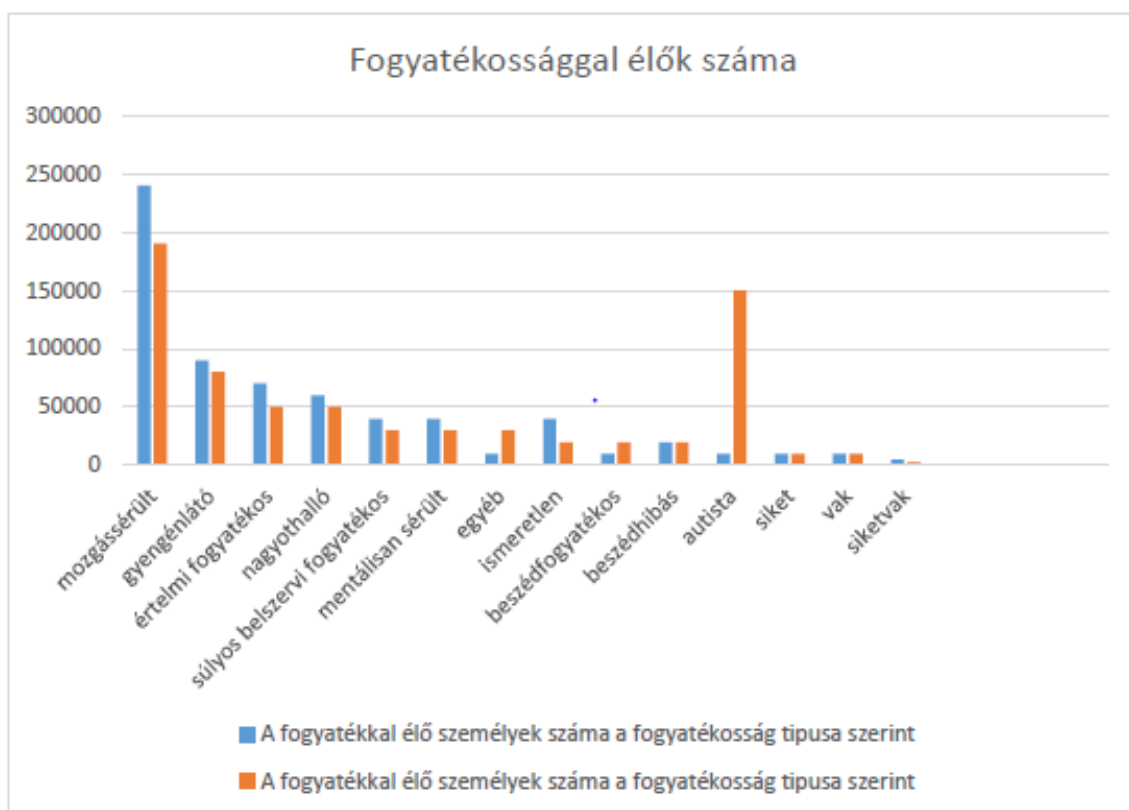
- a határozott idejű munkaszerződés,
- részmunkaidőben,
- távmunka keretében,
- munkaerő-kölcsönző cégen keresztül történő foglalkoztatás,
- a kötetlen munkarend,
- osztott munkakörök,
- otthoni munkavégzés,
- iskolaszövetkezeti és szociális szövetkezeti munkaviszony

(Nemzetgazdasági Minisztérium, 2017, 53. o.)

Székesfehérvári járás Foglalkoztatási Stratégia

Alba Mentor Humán Szolgáltató Alapítvány Foglalkoztatási Stratégia, a Székesfehérvári Járásra vonatkoztatva vizsgálta meg 2016-2018-2020 és 2016-2030 időszakot. Az Alba Mentor Humán Szolgáltató Alapítvány tevékenységét megelőzte ez a kutatási, felmérési munka, melynek részeként összegyűjtésre kerültek a korábbi években készült helyi, megyei és térségi helyzetelemzések, ágazati stratégiák és fejlesztési dokumentumok.

Papp Mária által elkészített Foglalkoztatási Stratégia ehhez a dokumentumhoz kapcsolódva vizsgálja a megváltozott munkaképességűekre vonatkozó adatokat és Szolgáltatásaival hiánypótlást képez.



1. ábra: Fogyatékossgal élők száma (Papp, 2019, 3.o.)

A legfrissebb adatok szerint (2019. szeptember) Fejér Megyei Kormányhivatal Székesfehérvári Járás Hivatal Foglalkoztatási Osztály adatszolgáltatásai alapján a megváltozott munkaképességűek aránya a következőképpen összegezhető:

Fejér megye tekintetében:

- Fejér megyében nyilvántartásba vett megváltozott munkaképességű szolgáltatáskérők (nincs kötelező együttműködés velünk, önként kérik a nyilvántartásba vételt): 297 fő
- Fejér megyében nyilvántartásba vett megváltozott munkaképességű kizárólag munkaközvetítést kérők (nincs kötelező együttműködés velünk, önként kérik a nyilvántartásba vételt, és törlésre kerülnek, a nyilvántartásból amint elhelyezkednek): 115 fő
- Fejér megyében nyilvántartásba vett megváltozott munkaképességű személyek, akiknek kötelező az együttműködés: 416 fő

Székesfehérvár járás tekintetében:

- Székesfehérvári Járásban élő, nyilvántartásba vett megváltozott munkaképességű szolgáltatáskérők: 121 fő
- Székesfehérvári Járásban élő, nyilvántartásba vett megváltozott munkaképességű kizárólag munkaközvetítést kérők: 44 fő
- Székesfehérvári Járásban élő, nyilvántartásba vett megváltozott munkaképességű személyek, akiknek kötelező az együttműködés: 155 fő

A dokumnetumban szerepel, hogy a következő területeken szükséges elmozdulást elérni:

1. A hátrányokkal küzdő személyek foglalkoztathatóságának növelése terén előtérbe kerül a komplex hátránykezelés fogalma, hiszen a foglalkoztatást akadályozó körülmények gyakran halmozottan jelennek meg (egészségkárosodás, fogyatékoság, alacsony iskolai végzettség, etnikai hovatartozás, családi körülmények) ezért egy-egy probléma, körülmény különálló kezelése nem elegendő a megoldáshoz.
2. A másik kiemelt terület a munkahelyek befogadóbbá tétele. A közvetlen tapasztalatok hiányából eredő előítéletek és sztereotípiák befolyásolják a foglalkoztatási hajlandóságot. Eszközeink között olyan szolgáltatásokat kell szerepeltetni, melyek vonzóvá tehetik a munkáltatók számára a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását.

Javasolt szolgáltatások:

Érzékenyítő, felkészítő képzések, tanácsadás, munkaköri elemzés, alkalmasság vizsgálatok, megfelelő munkahelyi környezet kialakításának támogatása, bekapcsolódás a betanításba, munkafolyamatok kipróbálása, mentorálás.

Célok meghatározása:

Munkavállalók támogatása	Munkaerőpiaci szereplők felkészítése	Foglalkoztatás elősegítése
Munkaerőpiaci szolgáltatások működtetése a nehezen foglalkoztatható rétegek munkaerőpiaci mobilizációja érdekében, Munkaerő-piaci és foglalkozási információ nyújtás	Munkáltatók felkészítése a intergenerációs munkafolyamatok szervezésére, az együttműködés javítására	A tipikus foglalkoztatási formák terjesztése és támogatása
Pályaorientációs szolgáltatások biztosítása a fiatalok számára	Munkáltatók ismereteinek növelése	Mentori szolgáltatás biztosítása, utánkövetéssel
munkahelyi beilleszkedést segítő innovatív szolgáltatások, készségek, képességek fejlesztése	Munkáltatók érzékenyítése az eltérő igényű munkavállalók toborzása és fogadása érdekében	Módszertan kidolgozása
Foglalkozási Rehabilitációs tanácsadás működtetése	Munkahelyek felkészítése a speciális munkavállalók fogadására	Jó gyakorlatok adaptálása
Elemi rehabilitációs igények felmérése	Munkakörök tervezése	Képzések szervezése
Felkészítés a munkavégzésre, mentorálás		Mentális és Testi egészségfejlesztés elősegítése
Képzésbe irányítás		

2. ábra: Célok meghatározása (Papp, 2019, 9.o.)

Fontos célkitűzés a fogyatékos személyek integrált vagy védett foglalkoztatása – a projekt célkitűzése az integrált foglalkoztatás előmozdítása.

Fontos célkitűzés, hogy a fogyatékkal élők munkaesélyei javuljanak, csakúgy mint egészségi állapotuk – ezt a javulást a projekt a mentális állapot célzott javításán keresztül tervezi elérni. Valamint az amortizált munkatapasztalatokat frissekkel szeretné javítani a munkakipróbálás keretében. A célzott képzések szintén ezt támogatják.

A hátrányos helyzetű társadalmi csoportok számára a sikeres élet és társadalmi integráció esélyét a társadalmat célzó helyi fejlesztések és beruházások révén is biztosítani szükséges a különböző területen lévő hátrányaikat kompenzáló intézkedésekkel. – az egész projektkoncepció célja annak az elősegítése, hogy a munkaerő-piaci integráció révén visszatudjanak kerülni a megváltozott munkaképességű munkavállalók a társadalom vérkeringésébe.

Közvélemény formálása a társadalomban meglévő előítéletek leküzdése, valamint a társadalmi szolidaritás erősítése érdekében, esélyegyenlőség kommunikálása társadalmi és szakmai szinten – egész tervezett gerillamarketing koncepción összhangban van ezzel az esélyegyenlőségi céllal.

Az innovációs szemlélet és innovatív megoldások elterjedésének, valamint az újszerű és kísérleti megközelítések alkalmazásának ösztönzése. Kísérleti fejlesztési módszerek, eszközök, eljárások, ill. jó gyakorlatok adaptációja; - a projekt különféle, már bizonyított eljárás alkalmaz a fejlesztésre, s kiemeltet kutatja ezek szinergikus hatásait.

Több és jobb munkahely: több ember bevonása és megtartása a foglalkoztatásban és a szociális védelmi rendszerek korszerűsítése, a munkavállalók és vállalkozások alkalmazkodóképességének és a munkaerőpiac rugalmasságának fokozása, a humán erőforrásba való beruházás növelése a jobb oktatás és szakképesítés révén, az egészséges munkaerő fenntartásában nyújtott segítség. – A cél a meglévő munkaerő megtartása majd fokozása olyan mértékig, hogy a megváltozott munkaképességű egyén ismét esélyesnek érezze magát a munka világában.

Több és jobb munkahely - a munkavállalók és vállalkozások alkalmazkodóképességének és a munkaerőpiac rugalmasságának fokozása, a humán erőforrásba való beruházás növelése a jobb oktatás és szakképesítés révén. Az ipari szektor kompetitív előnyeinek erősítése, vállalkozói kultúra terjesztése és a kis- és középvállalatokat támogató környezet kialakítása, a munkavállalók és a vállalkozások alkalmazkodóképességének javítása, Hatékonyabb humán erőforrás-fejlesztés jobb minőségű oktatás és képzés révén, – a projekt új, innovatív szakmai tartalmú és komplex fejlesztőprogramot dolgoz ki az erőforrás dílerek számára, valamint egyedi programokat a munkavállalásra készülő megváltozott munkaképességű

Kiemelt figyelmet kell fordítani: az oktatásban, képzésben megjelenő sztereotipikus pályaorientáció megváltoztatására; munkaerő-piaci, tevékenységi szegregáció visszaszorítására; a hátrányos helyzetűek munkaerőpiaci hátrányainak csökkentésére, foglalkoztatási esélyeik javítására; - a projekt célja az, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók maguk legyenek társaik érdekképviseleti szakemberei. Meg kívánjuk azt a sztereotípiát cáfolni ezzel, hogy egy magas szaktudású, specifikus készségeket igénylő területet (munkaügyi specialista) csak és kizárólag ép ember láthat el. embereknek is. (Papp, 2019, 10-11.o.)

3-4. óra: Szervezeti belső képzés (előadás)

Melléklet 1. számú

Az Alba Mentor Humán Szolgáltató Alapítvány megalakulásának fő célja a foglalkoztatás elősegítése Székesfehérvár és térségeiben. Az Alapítvány létrehozásával foglalkozó szakmai csapat az elmúlt évek során a fogyatékossgal élő, megváltozott munkaképességű embereket segítő, számukra szolgáltatásokat nyújtó civil szervezeteknél tevékenykedtek. A csoporttal végzett munkák és tapasztalataik, valamint az egyre növekvő munkaerőhiány készítetett Őket egy komplex rendszer kidolgozására.

Olyan komplex szolgáltatási rendszereket adaptáltak jó gyakorlatok alapján, amelyek alkalmasak arra, hogy az egészségkárosodott személyek tartósan elhelyezkedjenek a nyílt munkaerőpiacon. Tevékenységük az ember megismerésével – személyiségének, kompetenciáinak, személyes jellemzőinek, szociokulturális környezetének és egészségi állapotának feltérképezésével kezdődik.

Cél, hogy a lehető legnagyobb eséllyel azonos minőségű munkát legyen képes végezni, mint egészséges társai. A felmerült igényre válaszként született a hiánypótló szolgáltatás elképzelése, mely megoldás az érintett hátrányos helyzetű célcsoport számára, a nagy és kisvállalatok, állami és civil szféra munkaerőhiány okozta problémáira, ezáltal az állami feladat tehermentesítése is megvalósul. A fogyatékos ügyi civil szervezetek tagsága, az általuk képviselt csoport foglalkoztatási rehabilitációs igényeit kiszolgálja.

Az Alapítvány képviselői célul tűzték ki azt, hogy a jelenlegi munkaerőhiány megoldására a fogyatékossgal élők, megváltozott munkaképességűek körében célcsoport specifikus felmérésekkel kompetencia méréseket végezzenek és munkakörelemző eszközök és módszerek segítségével munkaköröket tervezzenek, jellemzzenek, kompetenciamodelleket építhetnek fel, kiválasztási és fejlesztési stratégiákat dolgozzanak ki, ezáltal strukturáltan mérhetik fel a munkavállaló teljesítményét. A munkakörelemző rendszer segítségével felmérhető, hogy az adott munkakörben mely feladatok, célok a legfontosabbak, milyen követelményeket ró a munkakört betöltő személyre, milyen készségek, személyiségvonások, kompetenciák elengedhetetlenek az adott feladatkörrel bíró munkakör betöltéséhez.

Szolgáltatásaik munkaadóknak, vállalatoknak:

- Információnyújtás a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának körülményeiről
- Felmérése helyszíni bejárással, megfigyelés, adatgyűjtés;
- Munkakörök, munkakörnyezet felmérése, javaslatok kidolgozása megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására;
- Írásos helyzetelemzés, átvilágítási jelentés készítése;
- Speciális szűrési feltételek összeállítása
- Munkavállalói kompetenciák felmérése
- Strukturált interjúk szervezése
- Rehabilitációs foglalkoztatás dokumentumainak előkészítése
- Beilleszkedést segítő készségfejlesztés
- Munkavállaló felkészítése az adott munkakörrel kapcsolatban
- Mentori támogatás a betanulási időszakban
- Utánkövetés mentori szolgáltatás biztosításával
- Munkáltatók felkészítése a speciális munkavállalók fogadására
- Akadálymentesítési tanácsadás
- Akkreditáció támogatása
- Állásbörzék szervezése

Képzés, tréningek:

Tréningjeink tematikája minden esetben a megbízó egyedi megrendeléséhez igazítják. Ez az élményalapú érzékenyítő tréning elősegíti, hogy a vállalat vezetői és munkatársai felkészüljenek a fogyatékos/MMK munkavállalók fogadására.

- Megváltozott munkaképesség és fogyatékoság meghatározása, viszonya
- A fogyatékoság típusai
- Az egészségkárosodás típusai
- Akadálymentesítés különböző fogyatékos célcsoportok esetén
- Saját élményű gyakorlat valamely fogyatékoság megtapasztalására, a tapasztalatok feldolgozása
- Empátia erősítése a megváltozott munkaképességű, fogyatékos emberek irányában

(Papp, 2021, PPT)

5-6. óra: Munkaerőpiaci szolgáltatások (előadás)

Melléklet 2. számú

A szervezet minőségbiztosítási alap irányelve: „Szolgáltatásaink középpontjában ügyfeleink, szolgáltatásaink megtervezése, folyamatos fejlesztése, valamint hatékonyságunk mérése áll.”

Az Alapítvány vezetése arra ösztönzi munkatársaikat:

- hogy a minőségpolitikát megismerjék;
- ismereteiket, tudásukat folyamatosan bővítsék;
- környezeti, társadalmi, szociális érzékenységükkel a társadalmi szemléletformálást elősegítsék

Munkaerőpiaci, foglalkozási rehabilitációs szolgáltatás:

- Munkaerőpiaci tanácsadás
- Esetmenedzselés
- Munkaerőpiaci és foglalkozási információnyújtás
- Álláskeresési tanácsadás
- Egyéni terv elkészítésében közreműködés
- Segítség az önéletrajz és motivációs levél elkészítésében
- Álláskeresési technikák oktatása
- Felkészítés állásinterjúra
- Felkészítés a munkavégzésre
- Képzésbe, át- és továbbképzésbe irányítás
- Munkaerőpiaci és rehabilitációs tanácsadás
- Mentorálás
- Egyéni terv elkészítésének támogatása
- Elemi rehabilitáció igényének felmérés
- Felkészítés a munkavégzésre
- Álláskeresési klub
- Motivációs tréning
- Önismereti tréning
- Asszertív kommunikációs tréning

- Kompetenciafejlesztő programok
- Munkaerőpiaci és rehabilitációs tanácsadás

Munkaerő piaci mentorok, esetmenedzserek:

- Kapcsolatfelvétel, információnyújtás a kliensek számára a társadalmi szervezet szolgáltatásairól, a jelentkező kliensek igényeinek felmérése.
- A kliens útjának koordinálása a munkaerőpiaci, -foglalkozási rehabilitációs szolgáltatások igénybevétele során,
- Egyéni foglalkozási tanácsadás a kliens részére
- Adminisztráció folyamatos, rendszeres vezetése, kliensmappák vezetése.
- Statisztikai adatok nyilvántartása
- Álláskeresést segítő ügyintézés, segítségnyújtás álláskeresésben, egyéni konzultáció, illetve csoportmunka keretében,
- kliensek tájékoztatása a munkalehetőségekről, az ajánlott munkakörben végzendő tevékenységek jellegéről, állásajánlatok figyelemmel kísérése, kliensek adatainak rendszeres karbantartása, után követés
- életvezetési segítségnyújtás, segítő beszélgetés és kapcsolattartás,
- részvétel esetszemináriumokon;
- tanácsadás az igénybe vehető szociális ellátásokról és szolgáltatásokról;
- egyéni foglalkozási tanácsadás a kliens részére, szociális ügyintézés segítése.

Csak mentor által végezhető:

- Diagnózis felállítás
- Fejlesztési terv meghatározás

Foglalkozási rehabilitációs szolgáltatás elemei:

1. Bevonás: megváltozott munkaképességű, fogyatékossgal élő személyek bevonása
 - Információszerzés/tájékozódás/toborzás, kapcsolatfelvétel, tájékoztatás, klienskoordináció.
 - Kapcsolatfelvétel munkáltatókkal és partnerekkel: Információszerzés/tájékozódás, kapcsolatfelvétel, tájékoztatás a szolgáltatásról, igény esetén együttműködési megállapodás kidolgozása/megkötése

2. Komplex felmérés

- Igény- és szükségletfelmérés: képességek, készségek, szükségletek felmérése, körülmények feltárása, lehetőségek feltérképezése a foglalkoztathatóság figyelembevételével.
- Magában foglalja a foglalkozási rehabilitációs felmérést, igény és szükség esetén a szociális helyzetfelmérést, a pszichológiai állapotfelmérést.
- Egyéni fejlesztési/rehabilitációs terv kidolgozása: célok, feladatok, felelősök meghatározásával.

3. Felkészítés

A 30/2000. GM rendeletben meghatározott egyéni és csoportos tanácsadások az ügyfél igényei alapján: munkaerő-piaci információnyújtás, munkatanácsadás, pályatanácsadás, szociális tanácsadás, rehabilitációs tanácsadás, álláskeresési konzultáció, pszichológiai támogatás, tréningek, munkáltatói helyzetfelmérés, munkakörelemzés, tájékoztatás a foglalkoztathatóság feltételeiről, a speciális célcsoportról, érzékenyítő tréning, workshop tartása; partnerekkel történő kapcsolattartás, tanácsadás, konzultáció az ügyfelek érdekében.

4. Munkavállalás elősegítése

A tevékenység az ügyfél támogatása a számára legmegfelelőbb munka és munkakörnyezet megtalálásában, a munkáltató jellemzőinek összeillesztése az ügyfél képességeivel, munkavégzési kompetenciáival, elvárásaival, motivációival.

5. Munkahelyi felkészítés

Igény esetén a munkáltató számára akadálymentesítési tanácsadás – általános tájékoztatás munkavállaló és munkáltató számára az akadálymentes munkahelyi környezet, akadálymentesített munkaeszközök, kommunikáció kapcsán. Élményalapú érzékenyítő tréninggel elősegítjük, hogy a vállalat vezetői és munkatársai felkészüljenek a fogyatékos/MMK munkavállalók fogadására

6. Mentorálás

A megváltozott munkaképességű munkavállaló beilleszkedésének támogatása, munkafolyamat betanítása a betanulási időszakban.

7. Utókövetés

Folyamatos kapcsolattartás, felmerülő problémák megoldásának segítése, konfliktuskezelés; visszajelzés az elhelyezkedés, beilleszkedés, teljesítés eredményéről, a munkáltató és/vagy a munkatársak attitűdjének, beillesztési stratégiáinak felmérése.

(Papp, 2021, PPT.)

A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása:

Az Alapítvány munkája során gyakran találkozik olyan foglalkoztatókkal, akik eleinte elzárkóznak a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazásának lehetőségétől valamilyen indokkal: például nincs olyan munkakör, amiben alkalmazni tudnának megváltozott munkaképességű személyeket, nem tudnak megfelelő munkaidő beosztást kialakítani, vagy nem tudják a megváltozott munkaképességű dolgozó szükségleteinek megfelelően átalakítani a munkakörnyezetet, a munkafeltételeket... stb.

Azt gondolják, hogy ez a hozzáállás sok esetben az információk hiányából, előítéletekből fakadhat. Érdemes lenne elszakadni attól a képtől, hogy a megváltozott munkaképességnek feltétlenül látható jelei vannak. Bármelyikünknek lehet olyan betegsége, amely a munkaképesség csökkenéséhez/egészségkárosodáshoz vezethet ugyan, de a munkavállalást nem zárja ki, és az adott személy alkalmazásának nem feltétele a munkahely átalakítása, speciális munkafeltételek teremtése, ilyen például a cukorbetegség, a keringési megbetegedése.. stb.

A megváltozott munkaképességű emberek alkalmazása az eddigi tapasztalatok szerint számos előnnyel, gazdasági, szervezeti és egyéb haszonnal is járhat, valamint felkelteni az érdeklődésüket e célcsoport foglalkoztatása iránt.

A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása a munkáltatók számára több szempontból is hasznos. A profitorientált vállalkozások természetesen elsősorban a gazdasági racionalitást veszik figyelembe. Ebben a vonatkozásban fontos érv, hogy az említett csoportba tartozó munkavállalók foglalkoztatásával a cégek a kapott kedvezmények segítségével csökkenthetik kiadásait, valamint további támogatásokat vehetnek igénybe, mindezek következtében pedig magasabb profitot realizálhatnak. Ide tartozik a rehabilitációs hozzájárulás fizetési kötelezettség kiváltása, az igénybe vehető járulékkedvezmény, valamint a különböző bér- és egyéb támogatások, valamint az aktuális pályázati források.

A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása a vállalat társadalmi felelősségvállalását tükrözi (CSR). A cég megítélését pozitívan befolyásolhatja, ha köztudottá válik, hogy az esélyegyenlőség elve érvényesül a munkaerő-kiválasztás és a beilleszkedés folyamatában. A felelős vállalat marketing-lehetőségének kiaknázása a társadalomban és a szervezeten belül egyaránt kifejti hatását, hozzájárul a szervezeti kultúra fejlődéséhez, növeli a szervezet külső és belső megbecsültségét, ezáltal a cég vonzóbbá válik egy szélesebb vevőkör számára.

A társadalom szempontjából fontos továbbá, hogy a szociális kiadások csökkennek, ha az addig passzív, eltartott megváltozott munkaképességű személy elhelyezkedik és adófizetővé, ön-ellátóvá válik. Mindez ösztönzi a társadalmi kohézió erősödését, a nem megváltozott munkaképességű állampolgárok nyitottabbá válnak, ha tapasztalják, hogy a sérült emberek is képesek a munkavállalásra.

A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának további előnyei az őket foglalkoztató munkáltatók, valamint az erre irányuló kutatások tapasztalatai alapján a következők:

- a megváltozott munkaképességű emberek jelentős része nagyobb motivációval keres munkát, mint egészséges társaik, motiváltságukat bizonyítja, hogy élen járnak a ledolgozott napok számában is
- a sérült embereknek örömet, kihívást jelent a munka, ezért sok esetben figyelmesebben, gondosabban, pontosabban végzik azt;
- kevesebbszer váltanak munkahelyet, ha képességeiknek, tudásuknak megfelelő munkatevékenységet végeznek, ezáltal a cég iránt elkötelezett, lojális munkaerő válik belőlük, emiatt csökkenhet a fluktuáció;
- munkáltatók számoltak be pozitív tapasztalatként arról is, hogy megváltozott munkaképességű dolgozóik az egészséges emberek által kevésbé megbecsült munkafeladatokat is sokra értékelik, abban értelmet találnak, közülük sokan az egyszerű, monoton feladatok igényes elvégzésére is motiváltak;
- szabálykövetők, szigorúan betartják a munkahelyi, munkavédelmi előírásokat, monotonitásérzékenységük nagyobb, mint a többi dolgozóé;

- kevesebb munkahelyi balesetet okoznak, megbízhatóságuk nem marad el a többi kollégáétól;
- képességeiknek megfelelő munkakörben, alapos felkészítés és betanítás után termelékenységük ugyanakkora, mint a nem megváltozott munkaképességű társaiké;
- a sérült munkavállaló jelenléte növeli a csapatszellemet, valamint a többi dolgozó toleranciáját, befogadása közösségépítő erőként javítja a munkamorált, erősíti a többi dolgozó cég iránti elkötelezettségét is;
- a munkatársaknak van alkalmuk legyőzni a sérültekkel kapcsolatos félelmeiket, sztereotípiáikat, megváltozik a szemléletük, gondolkodásmódjuk, másképp néznek magukra és a munkájukra is;
- a megváltozott munkaképességű dolgozók fejlődésen mennek keresztül a munkavégzés által;
- új problémamegoldó készségeket honosítanak meg a vállalatnál;
- a cég szervezetsége is nőhet azáltal, hogy megváltozott munkaképességű ember felvétele esetén – a beilleszthetőség érdekében – jobban átgondolják a vezetők a különböző munkahelyi folyamatokat, a felvételért felelős személyzet pedig megismeri többféle embercsoport képességeit, lehetőségeit, korlátait;
- új vezetői szemlélet kialakulására ad lehetőséget, amely megváltoztathatja a szervezeti kultúrát.

Az alternatív munkaerő-piaci szolgáltatásokat jelentős mértékben meghatározza a szervezet környezete. Szakmai körökben, partnerek, ügyfelek és a munkáltatók szemszögéből egy szervezet könnyebben válik beazonosíthatóvá, ha elsősorban a munkaerő-piaci szolgáltatás megvalósítása érdekében szerveződött.

Az alternatív munkaerő-piaci szolgálat két irányban végez szolgáltatást: a megváltozott munkaképességű embereknek, valamint a munkáltatók számára. Ennek megfelelően a teljes szolgáltatási folyamatban résztvevő szakemberek a foglalkozási tanácsadó és a munkáltatói kapcsolattartó. A szolgáltatásban dolgozó szakembereink felsőfokú végzettséggel rendelkeznek. Alapfeltétel a szaktudás a segítő kapcsolatban, amelyre rugalmasan ráépíthető a megváltozott munkaképességű személyekkel kapcsolatos speciális szaktudás is.

A foglalkozási tanácsadó az ügyfél esetmenedzsere, a munkáltatói kapcsolattartó pedig a munkáltatók által igényelt szolgáltatásokat koordinálja, támogatja a beilleszkedési folyamatot. A munkáltatói oldal támogatására HR szakértőnk is részt vesz a tervezési folyamatban.

Komplex és egyben innovatív módszerünk abban rejlik, hogy szolgáltatásaink átfogóan tartalmazzák azokat a foglalkozásokat, tevékenységeket, melyek elősegítik a folyamatot. Előadásokkal, tanácsadásokkal, képzésekkel, terápiás lehetőségekkel teremtjük meg azt az állapotot, amikor a belső erőforrások felszínre kerülésével az egyén képessé válik a foglalkoztathatóságra. Tehát képessé teszünk. Ezt a célt a mentális és testi egészség megőrző programunkkal kívánjuk elérni, a **Kiegyensúlyozott életmód** programmal. (Papp, 2021, PPT.)

7-8.-óra Interjú

Kinek az ötlete volt létrehozni az Alba Mentor Alapítványt?

Alapítványunk 2019-ben jött létre. A megelőző években civil szférában a megváltozott munkaképességűekkel, fogyatékosokkal élőkkel dolgoztunk. A civil szférában tapasztaltak, a célcsoport munkaerőpiaci helyzetének megtámogatása hiányterületként mutatkozott. Számos jó kezdeményezés elindult a múltban, de ezek többnyire projekt finanszírozású programok voltak. A pályázati forrás rendelkezésre állásáig biztosítják a szolgáltatásokat. Ennek hiányában, elhivatott szakemberek, önkéntes formában, főállás mellett próbálják a célcsoportot segíteni, támogatni. Nyilvánvaló, hogy a teljes járás területén élő célcsoport szolgáltatásokhoz való hozzáférése lehetetlenné válik. Szükségét éreztem, egy állandó, hozzáférhető szolgáltatási rendszer létrehozásának. Néhány a fogyatékos ügyi, szociális területen és HR területen tevékenykedő társam lelkesen csatlakozott a kezdeményezéshez.

Milyen szerepet töltesz be az alapítványba?

A szervezet kuratóriumi elnök, ügyvezetőjeként feladatom az alapítvány működésének irányítása, az alapítvány képviselője, a munkáltatói jogok gyakorlása. A munkatársak munkájának szervezése, irányítása, ellenőrzése és értékelése. Az alapítvány összefogása és irányítása, a feladatok megosztásának megszervezése, a feladat-végrehajtás ellenőrzése. Az

alapítvány gazdálkodásának irányítása, könyvvezetésének és elszámolási rendjének megszervezése. Minőségirányítási rendszer kialakítása, felülvizsgálata, működtetése, szolgáltatás fejlesztés, menedzsment területek koordinációja. Stratégiai terv operatív lebontása, kapacitástervezés. Mint foglalkozási rehabilitációs szakértő az Alapítvány Akkreditált foglalkoztatásának és a foglalkozási rehabilitációs szolgáltatásoknak a működését irányítom és jogi megfelelését segítem.

Elsődlegesen mi a feladata az alapítványnak?

Alapítvány megalakulásának fő célja a foglalkoztatás elősegítése Székesfehérvár és térségeiben. Alapítványunk azzal a küldetéssel hozzuk létre, hogy segítséget és iránymutatást nyújtson a megváltozott munkaképességűeknek. Cél, hogy a lehető legnagyobb eséllyel azonos minőségű munkát legyen képes végezni, mint egészséges társai.

Támogatjuk a munkáltatókat a sérült emberek foglalkoztatását illetően. Megmutatjuk, hogy az integráció lehetőségével gazdasági és társadalmi szempontból előnyöket kovácsolhat. Felmérjük azokat az átadható feladatokat, melyeket az új munkavállaló megfelelő mentori segítséggel el tud látni, ezáltal gyorsabbá és hatékonyabbá téve a működést. Komplex szolgáltatási rendszereket adaptáltunk jó gyakorlatok alapján, hogy az egészségkárosodott személyek tartósan elhelyezkedjenek a nyílt vagy védett munkaerőpiacon.

Milyen szakemberek segítik a munkátokat?

Alapítványunk legnagyobb értéke azóta is az önkéntesmenedzsment. Szakmai munkatársaink jelen vannak az állami szférából, a non-profit és for-profit területről is. Az idei évben a foglalkoztatottak számát is növelni tudtuk. Szakértői csapatunkban gyógypedagógus, szociális munkás, szociálpedagógus, humán erőforrás menedzser, munkaerőpiaci mentorok, esetmenedzserek és én, mint foglalkozási rehabilitációs szakértő végezzük a szakmai munkát. A működésünk fontos feltétele a szolgáltatóház és az ügyfélszolgálat működése. Az irodavezető, ügyfélszolgálati munkatárs, adminisztratív munkatárs, informatikus, webszerkesztő, grafikus önkéntesek és a higiénikus, tiszta környezetet biztosító munkatárs munkájának köszönhető a szakmai munka megteremtésének feltételeit.

Hogyan illeszkedik a munkátok a munkaerő piac mai helyzetéhez?

A járványügyi veszélyhelyzet következtében nőtt a munkanélküli státuszúak aránya, és minden harmadik álláskereső a koronavírus következtében kialakult helyzet miatt keres állást. Az állásukat elvesztett emberek többségének új munkakörök felé kell nyitni, új kompetenciákat kell elsajátítaniuk. Van, aki több tíz éves munkaviszony után keres új állást, nincs tapasztalata az álláspiacon. A munkaerőpiacon aktív megváltozott munkaképességű, fogyatékossgal élők is elvesztették állásukat. A jelen helyzetben az eddiginél is nagyobb szükségét érezzük az állás nélkül maradt emberek megsegítésének. Módszereink elősegítik a munkavállalást, szolgáltatási rendszerünkön keresztül tapasztalatot szereznek, nő az önbizalmuk, nagyobb eséllyel állják meg helyüket a munkaerőpiacon.

A kialakult világjárvány számos változtatásra kényszerített bennünket, ami érintette a tervezett programokat és szolgáltatásaink egy részét online platformokra kényszerítette, ennek ellenére szolgáltatásainkat folyamatosan működtettük és a megváltozott munkaképességűek és állásukat vesztett személyek számára segítséget nyújtottunk. A segítséget kérők száma folyamatosan nő, ami azt is bizonyítja, hogy valóban szükség van a tevékenységünkre. Igyekszünk a hozzánk fordulóknak segítő kezet nyújtani.

Kiket segítetek a munkaerő piacon elhelyezkedni?

Elsődleges célcsoportunka megváltozott munkaképességűek és fogyatékossgal élők, de semmilyen más, a munkaerőpiacon hátrányos helyzetű személyt nem zárunk ki a szolgáltatásainkból. Fontosnak tartom megemlíteni, hogy a **munkaerőpiacra belépni szándékozó** köznevelési vagy felsőoktatási intézményből kilépő, 16 -25 év közötti, sajátos nevelési igényű gyermek, fogyatékossgal élő **fiatalok fokozott munkaerőpiaci hátrányban vannak. A karrierjük elején elszenvedett negatív tapasztalatok kihatással vannak teljes munkaképes korukra, ezért a beavatkozások ennek a munkavállalói csoportnak az esetében különösen indokoltak. Folyamatosan nő ebből a csoportból kikerülő ügyfeleink száma.**

Van e már szerződéseitek cégekkel?

Igen, vannak kialakult együttműködéseink. Olyan cégekkel, vállalatokkal, akik a rehabilitációs foglalkoztatásban a mi szakértelmünket veszik igénybe. A jogi kérdésekben való eligazodástól kezdve a munkahelyi betanításon át a hosszú távú mentorálásig. Segítségét kérik a munkavállaló számára megfelelő munkakörnyeztet kialakításában és az akadálymentesítési lehetőségekben. Sajnos nem annyi amennyire szükség lenne. Azt tapasztalom, hogy a munkáltatók részéről megvan a nyitottság, de szükséges a támogatás. Munkánk középpontjában

a működés feltételeinek megteremtése állt 2020-ban, nem tudtunk elég időt szánni további munkáltatók felkeresésére.

Hoztatok már létre munkahelyet és kinek a segítségével?

Amellett, hogy elősegítjük a foglalkoztatást, magunk is foglalkoztatunk megváltozott munkaképességűeket. A szolgáltatóház működtetésében, szakmai tevékenységben egyaránt. Munkatapasztalatszerzés programunk keretében a megváltozott munkaképességű ügyfeleink készségeire, képességeire alapozva hoztuk létre szolgáltatásainkat. Így jött létre a weblap szerkesztés, karbantartás, grafikai tervezés, masszázs és adminisztrációs szolgáltatás. Egy együttműködésnek köszönhetően megnyitottuk fióktelepünket Kincsesbányán, ahol papírtáskákra fülek ragasztását végzik majd új munkatársaink.

Milyen szervezetek segítik a munkátokat?

Hiszünk az együttműködés erejében. Változásokat csak együtt közös erőfeszítésekkel érhetünk el. Együttműködésre törekszünk az állami, a for profit és a civil szféra szereplőivel. Tevékenységünk komplexitása megköveteli, hogy az ügyfeleink érdekében közös erőfeszítéseket teszünk. A foglalkozási rehabilitáció akkor tud megvalósulni, ha egyenesben van az orvosi és elemi rehabilitáció és a szociális háttér.

Alapító tagszervezete vagyunk az esélyKör fogyatékos ügyi szervezetek hálózatának, melyben azért dolgozunk, hogy megvalósuljon a városi szintű értékteremtési folyamat, amely az egyes szervezetek működését kapcsolja össze. Szoros együttműködésben dolgozunk az Egyensúlyunkért Alapítvánnyal és a jelnyelvi Tolmácsszolgálattal.

Az alapítvány milyen szerepet tölt be a város életében?

Szervezetünk a városban betöltött szerepe a foglalkozási rehabilitációban nyilvánul meg elsősorban. Másrészt szemléletformáló tevékenységünk keretében, Fejér megye oktatási intézményeiben tartunk előadásokat. A városvezetéssel együttműködve számos esélyegyenlőségi programon részt veszünk.

Mik valósultak meg az eddigi terveitek közül?

Alapítványunk vezetése által megfogalmazott eddigi célokat elértük. Többet is mint terveztünk. Számatalan lehetőség megtalált bennünket, mint például az Akkreditált fióktelepen indított foglalkoztatás vagy az alba Mentor Flotta.

Fontos tervezett mérföldkövek:

- a komplex szolgáltatási rendszer kidolgozása, majd működtetése
- Akkreditált telephely létrehozása
- Rehabilitációs foglalkoztatás
- Munkatapasztalatszerzés program elindítása
- Szakmai működés feltételeinek megteremtése
- Szolgáltató iroda elnyerése pályázati úton
- Önkéntes tevékenység, önkéntes menedzsment kialakítása
- Szakértők bevonása a szakmai munkába
- Munkaerőpiaci szolgáltatások bevezetése és fejlesztése
- Foglalkozási rehabilitációs tevékenység kialakítása
- Szemléletformáló tevékenységek szervezése, lebonyolítása
- Munkáltatók bevonása, megbízások generálása
- Partnerhálózat kialakítása
- Elemi rehabilitációs közvetítői tevékenység megszervezése
- Külső kommunikáció fejlesztése

Mik a céljaitok a jövőre tekintettel?

Tervezett fejlesztések, fontos lépések és feladatok az évben:

- Mentorház költöztetése, ezáltal a feladat végzés feltételeinek optimalizálása
- Önkéntes tevékenység, önkéntes menedzsment fejlesztése
- További szakértők bevonása a szakmai munkába (pszichológus,)
- Munkaerőpiaci szolgáltatások működtetése, fejlesztése
- Szemléletformáló tevékenységek szervezése, lebonyolítása (munkáltatók, oktatási intézmények)
- Munkáltatók bevonása, megbízások generálása
Partnerhálózat bővítése
- Elemi rehabilitációs közvetítői tevékenység megszervezése
- Workshopok, csoportfoglalkozások szervezése
- Képzések, csoportfoglalkozások szervezése
- Akkreditációs foglalkoztatás működtetése
- Munkatapasztalatszerzés program működtetése
- Nea- Mentorház projekt megvalósítása

9-10. Jótékonyság – Segítség

Megismerve a Mentorházban folyó egyedülálló szolgálatukat, csoporttársammal és munkatársammal, Pocsai Katalinnal támogatásunk jeléül, számítógéppel és irodabútorokkal segítettük missziós munkájukat.



A következő időben is készségesen segítjük majd az Alba Mentor Humán szolgáltató központot. Nem csak tárgyi de az állam vizsga után már mint gyógypedagógusokként is szeretnénk szolgálatot teljesíteni a missziójukba. Látna mennyi embernek van szüksége

segítségére. A látogatásunk során sok emberrel beszélgettünk és némelyik embernek tényleg nincs más kiút hogy munkát találjon. Ezért is tartjuk nagyon fontosnak a Mentorház munkáját.

A következő hónapokban új telephelyre költözik a Mentorház, hogy minél több időben tudjanak a rászorult embereknek segíteni. A költözködés idejére is felajánlottuk a segítségünket. Folyamatban van egy másik telephely kialakítása, ahol a megváltozott munka képességű emberek papírtáskákat fognak gyártani különböző cégeknek.