



Csapó Gábor

Munkaerőpiac, foglalkoztatás, integráció

EÖTVÖS LORÁND TUDOMÁNYEGYETEM
BÁRCZI GUSZTÁV GYÓGYPEDAGÓGIAI KAR
Budapest, 2009

Tartalom

Előszó	4
Bevezetés	5
Hazai fejlesztések	8
Egészségkárosodással foglalkoztatva?	8
A társadalmi befogadásról szóló közös memorandum JIM (Joint Inclusion Memorandum)	9
Az Inclusion Plan és az EU hatása	12
A nyílt munkaerőpiac kihívásai	12
Mikrodimenziók	12
Kulcskompetenciák	13
Ki mit keres?	16
Egészségügyi rehabilitáció	17
Pszichológiai felkészítés	18
Akinek nincs jelene, annak hogyan legyen jövője?	18
Szociális rehabilitáció	19
Szociális rehabilitáció, mentorálás a humán-ökorendszer elmélet alapján	21
Csoportos felkészítés, tréning	24
Foglalkozási rehabilitáció	34
Makroszint	35
Az esélyegyenlőség, az egyenlő bánásmód fogalmak használata	35
Makroszintű kérdések	36
Az eddigiek rövid áttekintése	36
Pozitív, negatív szabadságjogok	37
Pozitív, negatív diszkrimináció	38
Pozitív diszkrimináció	38
Negatív diszkrimináció	40
A munkaerő-piaci szolgáltatásokról általában	42
A munkaerőpiacra jutást segítő eszközök bemutatása	43
Passzív eszközök	43
Aktív eszközök	44
A 4M program	49
A TF program	49
A KM program	51

Egészségkárosodással élő tartósan munkanélküli emberek	53
Tranzitfoglalkoztatás	58
A fejlesztés lehetséges irányai	59
Szemléletformálás	59
Oktatásfejlesztés	60
A tranzitfoglalkoztatási eszközök fejlesztése	62
A pénzbeni ellátások átalakítása és eltolása az aktív eszközök irányába	63
A szolgáltatások fejlesztése az új piaci kihívásoknak megfelelően	64
A karriertervezés meghonosítása	65
Jogsabályi környezet	66
Foglalkoztatási jogsabályok	66
Képzési jogsabályok	67
Szociális jogsabályok	67
Esélyegyenlőség	67
Egyéb jogsabályok	67
Munkába állítási programok tervezése	68
A projekt tervezése	68
Időbeliség	69
A projektötlet „előcsalogatása”	70
Emberierőforrás-szükséglet munkaerő-piaci szolgáltatások esetén	73
Költségek, pénzügyi háttér	75
A költségvetésről bővebben	76
A humán erőforrás ára	78
Dologi költségek	79
Alkalmazás kontra szolgáltatásvásárlás	79
„Kiszerezhető” feladatok	80
Előnyök, hátrányok	80
Esettanulmányok	82
Az első eset	82
A második eset	85
Zárszó	86
Irodalomjegyzék	88
Jegyzetek	89

Előszó

A Fogyatékos és megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatása című tanulmány elkészülésének időpontjában éppen a 2008-ban kirobbant gazdasági válság hatásai sújtják a témámul szolgáló területet is. Igyekeztem végiggondolni, hogy a pénzügyi krízis során bekövetkező változásokra milyen válaszok találhatók, milyen ötleteket lehetne adni a gyakorlatban dolgozó szakemberek számára. Az utóbbi 6 évben a fogyatékossgal élő és a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatására vonatkozó jogszabályok folyamatosan változnak. Tavaly a válságkezelő intézkedések eredményeképpen komoly megszorításokra került sor a foglalkoztatási támogatásokban. Félő, hogy a foglalkoztatási arányok a célcsoportra vonatkozóan kedvezőtlen irányba mozdulnak el, bár a rehabilitációs hozzájárulás emelése valamelyest ellensúlyozhatja a negatív tendenciát.

E tények és gondolatok számbavételével és mérlegelésével indultam neki a munka megírásának. Igyekeztem minél több példával illusztrálni az elképzeléseket annak reményében, hogy ötleteket adhatok a terepen dolgozó szakemberek számára a munkaerő-piaci programok tervezéséhez.

Mindenképpen fontosnak tartom megjegyezni, hogy nem lehet örökérvényű következtetésekre jutni egy olyan dinamikusan fejlődő és ennek következtében változó területen, amilyen a munkaerőpiac. Elképzelhető, hogy ami ma igaz, az 1-2 év, de az is lehet, hogy pár hónap múlva már nem állja meg a helyét. Mindazonáltal beindíthatja a gondolkodást, ami a szakemberek gyakorlati munkájával komoly eredményeket hozhat. Remélem sikerül hozzájárulnom ehhez.

Bevezetés

Az 1990-es évek munkaerő-piaci krízisének nagy vesztesei közé tartoznak a megváltozott munkaképességű és a fogyatékossgal élő emberek. A teljes foglalkoztatottság mint szocialista elvárás nem volt teljesíthető, és a *kapun* belüli munkanélküliség*, ami a munkavállalók egy részét érintette, jellemző volt a hátránnyal induló csoportokra. A fogyatékossgal élő és a megváltozott munkaképességű emberek esetében pedig leginkább az államilag dotált rehabilitációs védett foglalkoztatás volt a jellemző, ami az önfenntartáshoz szükséges bevételt nem termelte meg.

Az azóta eltelt 20 évben e csoport foglalkoztatottsági szintje továbbra is igen alacsony, és messze elmarad az Európai Unió más tagállamaiétól.

A megváltozott munkaképességű és a fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatottsági szintje 10-15% közé tehető, ami körülbelül a negyede az Európai Unióban tapasztalható átlagnak. Az utóbbi évtizedekben több intézkedés és program volt a helyzet megváltoztatására, de valódi áttörést nem sikerült ezen a területen elérni.

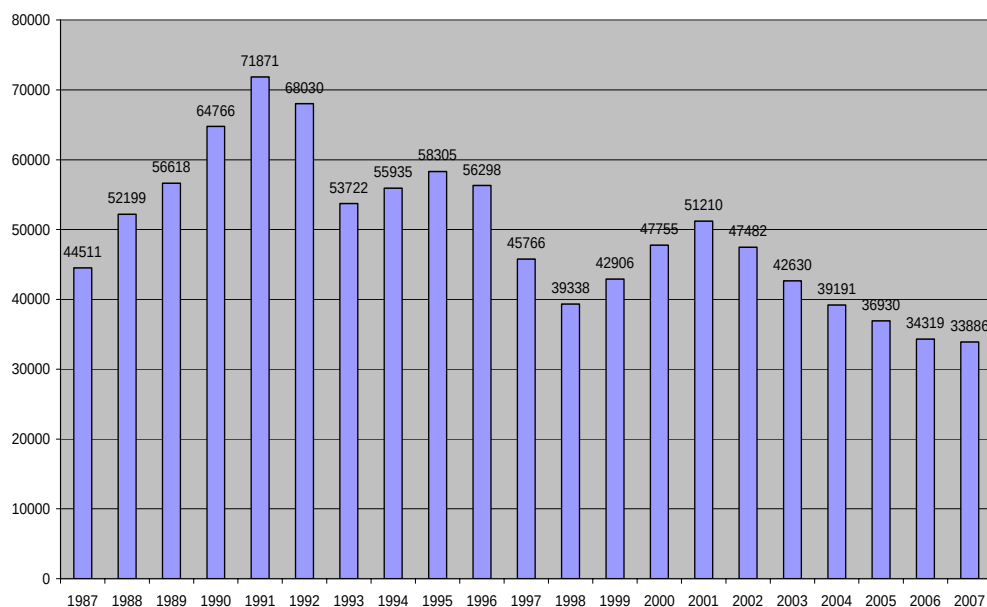
Ha társadalompolitikai szempontból vizsgáljuk a helyzetet, akkor nem szabad szem előtt téveszteni, hogy a magyarországi munkavállalók széles rétegeit érintette a 90-es évek eleji gazdasági recesszió. Ezekben az években a szociális védőháló és a foglalkozási rehabilitáció még elég gyerekcipőben járt hazánkban. Tulajdonképpen csak a 80-as évek közepétől kezdett kialakulni a szociális ellátórendszer csírája a családsegítő központokkal. A fogyatékossgal élő és a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatását pedig csak 1983-ban próbálták rendezni valamilyen szinten. Ezért is fordulhatott elő, hogy a hátrányos helyzetű csoportokat, a megváltozott munkaképességű, a roma, az 50 éven felüli embereket, a gyesről, a gyedről visszatérő munkavállalókat sokkal erőteljesebben érintette ez a társadalmi változás.

A megváltozott munkaképességű emberek táborát pedig az is növelte, hogy a tartós munkanélküliség kvázi megoldásává vált a leszázalékoltatás, és a 90-es évek elején ugrásszerűen megnőtt a rokkantnyugdíjasok száma.

* Kapun belüli munkanélküliség: A korábbi, úgynevezett szocialista rendszerben megvalósított kötelező munkavállalás hatására a vállaltok jóval több embert alkalmaztak, mint amennyire a munka elvégzéséhez szükség volt. Gyakran előfordult, hogy egyes munkavállalók olyan munkakörben dolgoztak, amelyhez igazán tartalmas értéktérítő tevékenység nem társult. Csapó Gábor 2009.

1.ÁBRA

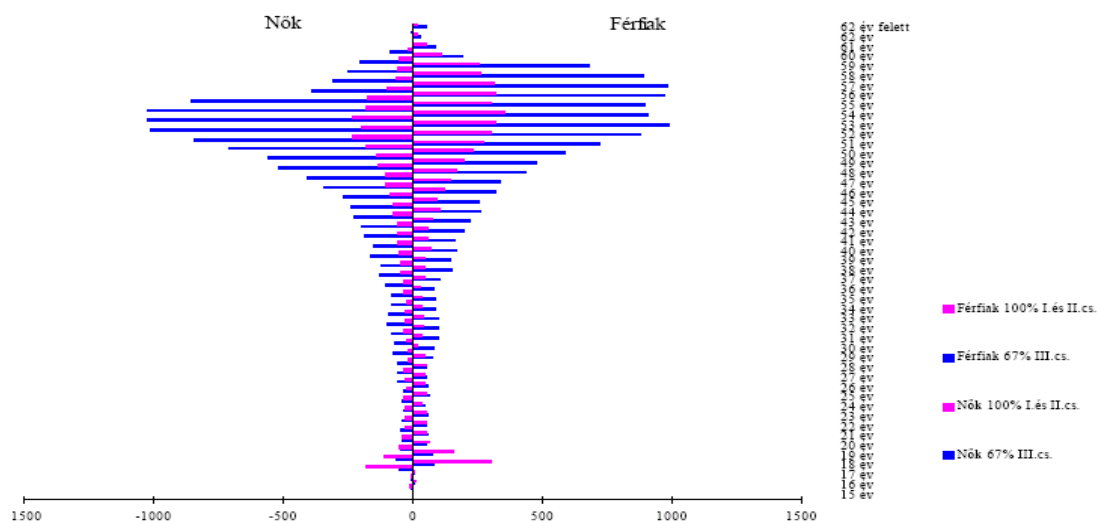
AZ OOSZI ÁLTAL ADOTT ÉVBEN „ROKKANTTÁ” NYILVÁNÍTOTT SZEMÉLYEK SZÁMA



A fenti ábrából jól látszik, hogyan emelkedett 1987-től a „rokkantnyugdíjas” emberek száma. Ezeknek a munkavállalási korú lakosoknak a jó része azonban nem csak ebből a szempontból volt hátrányos helyzetben. A következő korfából látható, hogy halmozott hátrányról beszélhetünk, hiszen a 2007-ben készített korfa szerint életkoruk következtében is hátrányt szenvednek a munkaerőpiaci reintegráció során.

2. ÁBRA

A TB-JOGSZABÁLY ALAPJÁN MEGVIZSGÁLT „ÚJ IGÉNYLŐK” KÖZÜL
A (100%-OS ÉS 67%-OS) ROKKANTNAK MINŐSÍTETTEK KORFÁJA 2007-BEN



A számuk ugyanis a 40 évesnél idősebb korcsoportban mutat jelentősebb emelkedést. Tehát mint látható, a probléma összetettebb annál, mint hogy egyetlen dimenzió mentén gondolkodjunk a fogyatékossgal élő és a megváltozott munkaképességű emberek munkaerő-piaci helyzetéről.

Ezekhez az adatokhoz adalékképpen hozzá kell tenni, hogy a célcsoportot nemcsak az egészségi állapot és a problémáikhoz kapcsolódó előítélet érinti hátrányosan, hanem megjelennek esetükben a tartós munkanélküliségből is jól ismert negatív hatások. Ezek a hatások egymást erősítve halmozott hátrányokat hoznak létre, amik egymást generálva tovább rontják az amúgy is ingatag munkaerő-piaci pozíciót.

Tehát a célcsoport munkaerő-piaci reintegrációja során több dimenziót szükséges egyszerre figyelembe venni, ami egyúttal azt is jelenti, hogy multidiszciplináris alapokon álló komplex munkaerő-piaci program képes növelni e csoport foglalkoztatottsági szintjét.

A tartós foglalkoztatottsághoz a tágabb értelemben vett szociál- és foglalkoztatáspolitikai vezethet, amely magában foglalja a munka melletti képzést, az egészségügyi rehabilitációt és a szociális támogató rendszert. E rendszerek jelenlegi párhuzamos működtetése is gátja lehet a sikeres munkába állításnak.

Nem szabad azonban azt gondolni, hogy ez kifejezetten hazai, vagy kelet-európai sajátosság. Az inaktivitás és a fogyatékossgal élő, megváltozott munkaképességű emberek rehabilitációja az egész Unióban problémát okoz. Ezért is kezdődött a befogadó társadalom kialakítása érdekében a kirekesztés elleni küzdelem. A társadalmi befogadásról szóló közös memorandum (Joint Inclusion Memorandum – JIM) azt a célt tűzték ki, hogy az uniós tagállamok polgárai számára garantálja a szociális biztonságot, elsősorban a foglalkoztatottság növelésével.

Első lépésként meghatározták azokat a főbb kockázati tényezőket, amelyek egy embert, egy családot a társadalomból kirekeszthetnek:

- nem megfelelő lakhatási körülmények,
- munkanélküliség,
- rossz egészségi állapot,
- fogyatékossg,
- etnikai hovatartozás,
- alacsony vagy elavult iskolai végzettség,
- gyermekvállalás (gyes, gyed).

Ezek azok a főbb pontok, amelyek az általunk vizsgált, fogyatékossgal élő, megváltozott munkaképességű emberek szempontjából fontosak. Jól látható, hogy esetükben egyszerre több tényező is jelen van, s ez kiemelt mértékben hordozza a társadalmi kirekesztődés kockázatát.

Az Unió strukturális alapjainak egy része kifejezetten e csoport helyzetének javítására biztosít forrásokat.

Az Unióba való belépésünkkel mi is csatlakoztunk a kirekesztés elleni küzdelemhez, de már az előcsatlakozás során is volt lehetőség a helyzet javítására

a különböző előcsatlakozási alapoknak köszönhetően. Sőt kifejezett elvárás volt, hogy a fogyatékkal élő és a megváltozott munkaképességű emberek munkaerő-piaci helyzetét Magyarország minél előbb rendezze, javítsa. Természetesen mindkét oldal tisztában volt azzal, hogy az akkori helyzeten maximum javítani lehet, de az igazi megoldás éveket, évtizedeket vesz igénybe.

Ez azonban nem jelenti azt, hogy nem történtek lépések az azt megelőző időszakban is.

HAZAI FEJLESZTÉSEK

A hazai foglalkoztatási szolgáltatások fejlesztésében a munkaügyi központok és a civil szervezetek vettek részt. Ezeket a programokat a Munkaerő-piaci Alap – amely a munkaadók és a munkavállalók befizetéseiből áll össze, s amelyet a foglalkoztatott munkavállalók bérjövédalma után fizetnek – alaprészei támogattak. Ezeket a támogatásokat legfőképp az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány pályázatai biztosították a civil szervezetek számára. Elmondható, hogy már 1995-től beindultak azok a kísérleti programok, amelyek a fogyatékkal élő és a megváltozott munkaképességű emberek munkaerő-piaci reintegrációját segítették elő.

Fontosnak tartom megjegyezni, hogy ebben az időben volt egy olyan csoport, amely gyakran nem részesült ezekből a támogatásokból.

A kezdetektől jellemző volt a projektekre a komplexitás és a multidisziplinaritás. Bár ebben az időben még nem kezdődött meg a kirekesztés elleni küzdelem, mégis elmondható, hogy a szolgáltatások szellemisége és a szervezetek missziója teljes mértékben megfelelt elveinek.

EGÉSZSÉGHÁROSODÁSSAL FOGLALKOZTATVA?

Az egészségkárosodott munkavállalók, akik a munkaerőpiac szempontjából ugyanolyan hátrányos helyzetűnek minősültek. Közöttük például a pszichiátriai betegek, nem feltétlenül lettek „leszázalékolva”, mivel az Országos Orvoshazakértő Intézet ezt nem látta indokoltnak. A 90-es évek végén ez komoly gondot okozott azoknak a szervezeteknek, amelyek kliensei e célcsoportokhoz tartoztak.

Bár az igaz, hogy ügyfeleik akkoriban a tartósan munkanélküliek csoportjához tartoztak, az azonban komoly fejtörést okozott, hogy az ok, aminek hatására kiszorultak a munkaerőpiacról krónikus betegség vagy pszichés probléma volt, aminek kezelésére rehabilitációs habilitációs programra lett volna szükség. Kérdés, hogy mit okoz az a kényszerpálya, amely a „kényszerű leszázalékolás” irányába tolja ezeket az embereket, pláne ha figyelembe vesszük, hogy pszichés probléma tekintetében e célcsoport átlagéletkora 25-30 év.

Az úgynevezett célvállalati foglalkoztatás sem jelenthetett megoldást a számukra, hiszen a foglalkoztatók inkább a rokkantnyugdíjasok, vagy a súlyosan, halmozottan fogyatékos emberek foglalkoztatását tekintették prioritásnak. A leszázalékolás ebben az időben arra koncentrált, hogy orvosi szempontból mire

nem képes valaki a munkaerőpiacon. A pszichiátriai problémával küzdők példájánál maradva, sok esetben a teljesítőképesség csökkenését nem lehetett kizárólag orvosi kérdésekre visszavezetni, hanem sokkal inkább biopszichoszociális megközelítésre. Ez azt jelenti, hogy egyszerre kellett volna kezelni a biológiai, a pszichés és a szociális okokat. Erre az akkori rendszer nem volt alkalmas, és csak az utóbbi egy-két évben kezdődtek változások a szociális, az egészségügyi és a foglalkoztatási rendszer együttműködésére vonatkozóan.

Tehát a foglalkozási rehabilitációs rendszerből ezek az emberek kiszorultak, mivel nem létezett olyan szisztéma, amely képes lett volna problémáik kezelésére. Ezzel a területtel csak néhány civil szervezet foglalkozott, amelyeknek a kapacitása korántsem volt elég az ország lefedéséhez.

A nyílt munkaerő-piaci elhelyezésük pedig szinte lehetetlen volt a problémájukhoz kapcsolódó társadalmi előítélet miatt. A 90-es évek második felében eléggé gyerekcipőben járt még a vállalkozások társadalmi felelősségvállalása, angol rövidítéssel a CSR, ami ma szinte minden munkáltató arculati politikájában megtalálható. Ebben az időben a nyíltpiaci szereplők, sok más európai országhoz hasonlóan, az adókedvezményeken kívül nem is kaphattak más támogatást a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatása céljából, így nem is volt semmilyen reintegrációs haszna az említett munkavállalók leszázalékolásának.

Úgy látom, ez a kis gondolati kitérő mindenképpen szükséges volt ahhoz, hogy a későbbiekben érthetőbbé tegyem azokat az elképzeléseket, amelyeket a tágabb rendszerrel kapcsolatban kifejtet. Azért is volt ez lényeges, mert ennek a tanulmánynak nem célja, hogy az ellátórendszerek közötti együttműködés mibenlétét és anomáliáit részletesen tárgyalja, de az említés szintjén megkerülhetetlen, hiszen nap mint nap okoz nehézséget a terepen dolgozó szakemberek számára.

A korábbiakban már beszéltem arról, hogy az Európai Unió 2000-ben megkezdte a kirekesztés elleni küzdelmet, ami a befogadó társadalom feltételeinek megteremtését jelenti.

A TÁRSADALMI BEFOGADÁSRÓL SZÓLÓ KÖZÖS MEMORANDUM JIM (JOINT INCLUSION MEMORANDUM)

A magyar kormány által benyújtott Közös memorandum a társadalmi befogadásról (2003) a következő általános megjegyzéseket teszi, amelyek értelmezhetőek az általam vizsgált célcsoportra is:

„Az integrált megközelítés és a testre szabott szolgáltatások között nagyon fontos a hátrányos helyzetű csoportok képzésben való részvételének biztosítása. Növelni kell a résztvevők számát, és olyan új programokat kell indítani, amelyek javítják a roma népesség foglalkoztathatóságát és foglalkoztatási lehetőségeit. A megváltozott munkaképességű emberek egynegyede vesz részt foglalkozási rehabilitációban és körülbelül 10 000 ember talál munkát évente a komplex foglalkozási rehabilitáció eredményeképpen. Nyolc rehabilitációs in-

formációs centrum működik a munkaügyi kirendeltségekkel közösen: információt, konzultációs lehetőséget, valamint egyéb szolgáltatásokat biztosítva. 2003-ban három új centrum nyílt meg, és a szolgáltatásokat továbbfejlesztik azáltal is, hogy a központok minden kommunikációs és elérhetőségi akadályát megszüntetik. A szociális szolgáltatásokra vonatkozó informálás területén sikeres volt a kistérségek rehabilitációs és információs kísérleti programja, amely a teleházakban teremtett munka és képzési lehetőségeket fogyatékossgal élő emberek számára. A nők és a férfiak közötti esélyegyenlőség biztosítására nemzeti akcióterv született. Miközben a nők képzettségi szintje az utóbbi években jelentősen nőtt, foglalkoztatási szintjük továbbra is alacsony maradt, s a magasabb pozíciókban sem nőtt a foglalkoztatottságuk és a bérük sem emelkedett. A nemek közötti esélyegyenlőség érdekében fontos megvizsgálni, és ha szükséges, módosítani a specifikus ágazati szabályozást. További feladat a nők keresetkülönbségeire vonatkozó adatgyűjtés, át kell továbbá tekinteni a pályaválasztási rendszert és a munkaértékelés rendszerét abból a célból, hogy megvalósuljon az egyenlő munkáért egyenlő bért elv. Elengedhetetlen, hogy a női civil szervezeteket is bevonják ebbe a munkába. A fiatalok munkanélküliségét megelőzendő programokat kell működtetni a pályakezdők munkaerőpiacra történő belépésének elősegítésére, valamint törekedni kell arra, hogy képzettségük jobban igazodjon a munkaerőpiac szükségleteihez, ami feltételezi a munkaerőpiaci szervezet hatékony munkaerő-piaci tervezését.¹⁷

A fogyatékossgal élő emberek életvitelét segítő intézkedésekkel kapcsolatban a következő észrevételeket tartalmazza ugyanez a dokumentum:

„4.4.2. A fogyatékossgal élők önálló életvitelét elősegítő lépések

Jelenlegi eszközök és problémák

A fogyatékossgal élő személyek szociális integrációjának elősegítése és szociális helyzetük javítása érdekében Magyarországon differenciált szociális támogatórendszer működik. A pénzübeli támogatási rendszer kétféle segélyből tevődik össze. Az első segélytípus jövedelemkiegészítő segély a súlyos fogyatékossgal élő emberek számára (például fogyatékossgai, rokkantsági támogatás), a másik pedig a fogyatékossgal élő emberekről gondoskodó hozzátartozók számára adott segélyeket foglalja magában (emelt összegű családi pótlék, ápolási díj). A fogyatékossgal élő embereknek személyes gondoskodást nyújtó szolgáltatások két új formája a támogató szolgálat és az ápoló otthon. A Fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló törvény szerint a fogyatékossgal élő emberek integrált – vagy ennek hiányában – támogatott foglalkoztatásban jogosultak részesülni. Mindezzel összhangban a munkáltatók kötelesek – a szükséges átépítésekkel és berendezéssel – megfelelő munkakörnyezetet biztosítani számukra; ha szükséges, akkor állami költségvetési támogatás segítségével. Ha a fogyatékossgal élő személy integrált foglalkoztatása állapota miatt nem lehetséges, akkor munkavégzéshez való jogának gyakorlásához speciális munkahelyet kell biztosítani. Az 1998. évi, a Fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló törvény célja a jogok meghatározása mellett a jogok érvényesítési eszközeinek de-

finiálása, továbbá a fogyatékosággal élő emberek rehabilitációjának szabályozása (környezet, kommunikáció, közlekedés, támogató szolgálat, segédeszköz), és a fogyatékosággal élő emberek esélyegyenlőségének megvalósítása. A hozzá kapcsolódó Országos fogyatékosügyi program hosszú távra irányozza elő az esélyegyenlőség, a teljes társadalmi egyenjogúság megvalósulásához elengedhetetlen stratégiai célokat és az ezekhez kapcsolódó intézkedéseket, feladatokat. Az Országos fogyatékosügyi program megvalósulása tekintetében a következő intézkedések történtek:

- (i) „az akadálymentes közlekedés fejlesztése” *beruházási program*;
- (ii) a *kommunikáció* területén beindult a jelnyelvi tolmácsszolgáltatás és képzés;
- (iii) elkezdődött az *egészségi állapot minősítési rendszerének* a felülvizsgálata egységes, korszerű és a nemzetközi besorolásnak megfelelő eljárás megalkotása érdekében;
- (iv) az *oktatásban* az integrációs szemlélet érvényesítése került előtérbe. A felnőttképzési normatív támogatás jogszabályi bevezetésével a fogyatékosággal élő felnőttek általános célú nyelvi és szakmai képzésének lehetőségei kiszélesedtek;
- (v) a *foglalkozási rehabilitáció* fontos feltételeként a munkajog alapvető szabályai között szerepel, hogy a munkavállalók közt nem lehet fogyatékoságuk alapján megkülönböztetést tenni;
- (vi) a szociális ellátások terén a súlyos fogyatékosággal élő emberek pénzbeli ellátásaként bevezették a fogyatékosági támogatást. Megtörtént a *lakóotthoni ellátás* részletes szabályozása, elkezdődött a tartós bentlakást kínáló ápoló-gondozó otthonokban élő fogyatékosággal élő emberek állapotának felülvizsgálata és egyéni fejlesztési tervek készítése. Kidolgozták a fogyatékosággal élő emberek gondozását biztosító intézményrendszer átalakítására irányuló programot. A fogyatékoság problémájával átfedésben említendő a tartósan, krónikusan beteg emberek problémái. Önmagában a krónikus betegség nem feltétlenül jelent súlyos hátrányokat, de nehezebb élethelyzetükből adódóan könnyen válhatnak a társadalom kirekesztetteivé.

Értékelés és szakmapolitikai prioritások

2001–2002-ben 200-200 millió forintos költségvetési támogatást fordítottak a fogyatékosággal élő emberek közlekedési esélyegyenlőségére valamint a közlekedési vállalatok programjainak támogatására. A Gazdasági és Közlekedési Minisztérium a program továbbfejlesztését és a helyi önkormányzatok támogatását javasolta. Programok indultak a fogyatékosággal és a szakmai rehabilitációval kapcsolatos egységes fogalmi, definíciós összhang megteremtése, valamint a fogyatékosággal élő népesség számának, társadalmi tagozódásának és életkörülményeinek megismerése céljából. A szociális szolgáltatások tekintetében a fogyatékosággal élő emberek ellátásában a szolgáltatások korszerűsítéséhez kapcsolódva elsősorban új szakmai módszerek, szervezeti megoldások és új típusú szolgáltatások fejlesztése és bevezetése a cél, amelyek döntően a

saját lakókörnyezetben történő segítséget nyújtást valósítják meg. Szükséges az iskolai tanulásképeséget elbíráló rendszer, a fogyatékosági minősítés (elsősorban roma gyerekeket érintő) felülvizsgálata és átdolgozása.¹¹⁷

A fenti anyagból látható, hogy 2003-ban a magyar kormány több problémát is felvetett és több vállalást is tett a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű emberek élethelyzetének javítására. Az ehhez szükséges erőforrások 2004. május elsejétől az Európai Unióhoz történt hivatalos csatlakozásunktól váltak elérhetővé.

Mégis miben változtatott az Unió és a kirekesztés elleni küzdelem meghirdetése?

Az Inclusion Plan és az EU hatása

A Joint Inclusion Memorandumnak és az abból létrejövő programoknak komoly szemléletformáló hatásuk volt. Már az előcsatlakozási alapok megnyílásánál is elvárás volt az indikátorok meghatározása, vagyis a szolgáltatások hatékonyságának „mérhetővé tétele”. Mit is jelentett ez a hétköznapiakban? A hazai szociális szolgáltatásokban a 90-es években nem nagyon volt jellemző annak meghatározása, hogy mi tekinthető eredményesnek vagy hatékornak. Ebben az időszakban ez nem is volt releváns, mivel a komplex rehabilitáció elemeit és intézményrendszerét jórészt ekkor alakították ki.

A szakemberek a foglalkozási rehabilitáció során merőben új területtel találkoztak a nyílt munkaerőpiac révén.

A nyílt munkaerőpiac kihívásai

Az új szolgáltatások az addigi passzív eszközök helyett már sokkal inkább az aktív eszközökről szóltak. A cél az volt – és a mai napig az, sőt napjainkban még inkább –, hogy a fogyatékos, megváltozott munkaképességű aktív korú emberek a piacról szerzett jövedelmeikből éljenek, és létük ne pénzügyi és természetbeni szubvencióktól függjön. Ha messzebb megyünk ebben a kérdésben, akkor egyértelművé válik, hogy a stabil munkaerő-piaci reintegráció egyszerre több kirekesztettséghez vezető kockázati tényezőt is kezelni tud, másodlagos hatásai által.

Ennél a pontnál azonban vissza kell térnünk a korábban említett komplexitásra. Hogy a munkavállaló biztonságban mozogjon a szabad piac körülményei között, ahhoz mind mikro- és mind makrodimenziókat is figyelembe kell venni.

Mikrodimenziók

A mikrodimenziók közé az alábbiak tartoznak:

- A munkavállalónak piacképes szakmával kell rendelkeznie.
- Megfelelően fel kell készíteni a munkaerő-piaci szerepvállalásra

- o Egészségügyi rehabilitáció
- o Pszichológiai felkészítés
- o Szociális rehabilitáció, amely a megfelelő megküzdési stratégiák megtanítását jelenti
- o Foglalkozási rehabilitáció
 - Munkakereséssel összefüggő kompetenciák: álláskeresési technikák, interjútechnika
 - Munkavállalással összefüggő kompetenciák: jogi ismeretek, csapatmunka (jó csapatjátékos) stb.
- A munkába lépés után biztosítani kell a megfelelő mentori támogatást a munkahely megtartása érdekében. Ez a második pontban felsorolt felkészítő munka gyakorlati elmélyítése.

A piacképes szakma megszerzése feltételezi, hogy a munkaerőpiacon léteznek bizonyos kulcskompetenciák, amelyek elkerülhetetlenek ahhoz, hogy valaki megfelelő pozíciót tölthessen be a munka világában. Ezek a hazai munkaerőpiacon is léteznek, de fontos megjegyezni, hogy állandóan változnak, mint ahogy a piaci körülmények és elvárások is változnak.

A humánerőforrás-szakemberek ma már sokat beszélnek a kompetencia alapú személyzeti stratégiáról, ami nem a papírral mérhető tudást, hanem sokkal inkább az alkalmazható képességeket, készségeket jelenti.

Az Unióban meghirdetett élethosszig tartó tanulás koncepciója (life long learning) is azt a célt szolgálja, hogy az állandóan változó munkaerő-piaci körülmények között a munkavállalók mindig rendelkezzenek a szükséges kompetenciákkal munkahelyük megtartásához.

A fogyatékos, megváltozott munkaképességű emberek esetében az alacsony vagy elavult iskolai végzettség problematikájáról már sok tanulmány született és több program kiemelt prioritása volt. Még ha valaki rendelkezik is a megfelelő iskolai végzettséggel, a mai rohamosan változó körülmények és a fejlődő technika miatt egy-két éves kiesés már elavulttá teheti a képesítését.

Gondoljunk csak bele az információs technológia fejlődésébe. *Ma például sokan vannak, akik a mobilkészülékek funkcióinak mindössze 10-15%-át használják, pedig nem mondható el róluk, hogy idegenek számukra a technikai eszközök. Ha valaki egy-két évig távol kerül ezektől a dolgoktól, akkor számára minden egyes eszköz használata újbóli tanulást jelent, ami nagymértékben gátja a munkahelyi beilleszkedésnek.*

KULCSKOMPETENCIÁK

A munkaerő-piaci kulcskompetenciák, mint az előbbi példából is látszik, nagyon gyakran a hétköznapi életnek is integráns részei, de azok, akik egy társadalomban kirekesztettségben élnek, ettől általában távolabb vannak. Például hány olyan település vagy településrész van, ahol egyáltalán nincs internet-

szolgáltatás, miközben a középosztályhoz tartozók számára ez már-már mindennapos eszköz.

A főbb kulcskompetenciák, amelyeket a ma főleg szolgáltatóiparra épülő munkaerőpiac elvár, a következők:

- *Legalább középfokú végzettség (általában érettségivel):* Főleg a szolgáltató szektorra jellemző szakmák a keresettek, mivel Magyarországról az utóbbi években egyre inkább kivonul a termelő ipar, és helyét az azt irányító logisztika és a kiszolgáló egységek veszik át, pl. logisztikus, szervezői szakmák.
- *Piacképes szaktudás, vagy gyakorlat:* A piacképes szakmák ismerete érdekében szükséges a rendszeres piackutatás főleg az uniós programok tervezésekor, hogy a valós piaci elvárásoknak feleljen meg a munkavállaló szaktudása.
- *Stabil számítástechnikai ismeret:* A stabil számítástechnikai ismeretek általában nem az alapfokú számítástechnikai vizsgákat jelentik. Sőt ez a képesség annyira alapkompenciává vált, hogy nem is szükséges hozzá végzettséget igazoló dokumentum. De itt ma már nem a szövegszerkesztő, a táblázatkezelő és levelezőrendszereket kell csak érteni, hanem például integrált vállalatirányítási szoftvereket, az SAP-t is.
- *Irodai technológiákban való jártasság:* itt a számítógép-kezelésen túl elvárás a perifériák felhasználói szintű ismerete is, például szkennerek, multifunkcionális eszközök stb.
- *Nyelvtudás:* a szolgáltató szektorban főleg a nagyvállalatoknál és beszállítóknál ma már elengedhetetlen legalább két nyelv tárgyalási szintű ismerete. A globalizáció hatására ugyanis az üzleti partnerek jó része németül, franciául vagy angolul stb. beszél.
- *Kitartás:* „Elszántság és terhelhetőség, a »nem adom fel« tudatos vállalása. Számos feltétel együttes megléte kell ahhoz, hogy kitartóak legyünk, például meggyőződés, testi és lelki erő, állóképesség, türelem.”ⁱⁱⁱ
- *Terhelhetőség:* „Munkaképességünk igen fontos fokmérője, hogy adott munkakörben, meghatározott munkafeltételek közt képesek vagyunk-e az átlagostól hosszabb ideig, intenzívebben, nagyobb nyomás alatt, rosszabb munkakörülmények közt, illetve figyelmünket akár többfelé megosztva dolgozni. Leginkább ott fontos, ahol a munkavégzés során gyakran előfordul, hogy a feladatok nem egyenletes eloszlásban, hanem kampányjelleggel fordulnak elő, azaz gyakori a feszített munkatempó (munka intenzitása az átlagost meghaladó), illetve a túlmunka (napi munkaidőn túlnyúló). Pl. pénzügyi területek, projektek, gyártás, kivitelezés, vendéglátás.”^{iv}
- *Megbízhatóság:* „Döntéshozatalunk, viselkedésünk, cselekedeteink, munkavégzésünk előre meghatározható paraméterek mentén, megbízható minőségben történik. Mindez lehetővé teszi, hogy munkavégzésünk tervezhető, kiszámítható legyen. Azokban a szakmákban lehet kiemelten fontos, amelyekben a munkavédelmi szabályok, a technológiai utasítások betartása, vagy a titoktartás, korrupciós szándék elutasítása, a kiszámítható munkavégzés elengedhetetlen. Pl. pénzügyi, gazdasági vonalon dolgozók (pl. könyve-

lők, könyvvizsgálók, kontrollerek, banktisztviselők), komoly szaktudást igénylő foglalkozások (pl. jogász, orvos, mérnök, tanár, orvoslátogató, kutató), projektmenedzserek, fejlesztési menedzserek, termeléstervezők, logisztikusok, a pályázatírók, a pénzhez közvetlenül hozzáférő munkatársak (banki alkalmazottak, pénzzállító biztonsági emberek).^v

- **Rugalmasság:** „A kihívások vállalása, a tevékenységekbe való belemerülés, az új iránti fogékonyság és nyitottság, valamint a változás és a fejlődés igénye jellemző ránk. Fejlődőképességünk az alkalmazkodás, a tanulás előfeltétele. Azt fejezi ki, hogy ne passzív elszenvedői legyünk a bennünket érintő változásoknak, hanem aktív részesei, akár kezdeményezői, irányítói. Három feltétel együttes megléte kell ahhoz, hogy változzunk. Ezek: elégedetlenség (ne gondoljuk, hogy a jelen állapot a legjobb, s megváltoztathatatlan), a változással elképzelt jövőkép legyen vonzó számunkra (legyen jobb, mint a jelen), s legyünk képesek felismerni és megtenni az első lépést. Ott lehet kulcskompetencia, ahol a szakma végzéséhez szükséges ismeretek (szabályok, technológia stb.), valamint a munkavégzés feltételei (tárgyi eszközök, környezet stb.) folyamatosan változnak (pl. üzleti befektetéssel foglalkozók, high tech területen dolgozó fejlesztők, marketingszakemberek, mérnökök, orvosok).^{vi}”
- **Képezhetőség:** A mai munkaerőpiacon a technológiák folyamatos fejlődésének és a változó környezetnek a hatására szükséges, hogy a munkavállalók folyamatos képzéseken, továbbképzéseken vegyenek részt. Lényeges, hogy a munkavállaló ezeket az akadályokat képes legyen megfelelően venni.
- **Stressztűrő képesség:** „A szervezet és a külvilág közötti kölcsönhatás folyamatában fellépő, újszerű választ igénylő helyzetet nevezzük stressznek. A gyakorlatban szűkebb értelemben használjuk, csak a megoldhatatlan kapcsolatot, szituációt értjük alatta (l. Selye János által megfogalmazott kontrollálhatatlan, negatív stressz, a „distressz”), ami felmorzsolja az embert. De létezik az „eustressz”, a jó stressz is, ami kreativitásra serkent, alkotó energiákat szabadít fel, segít felismerni a veszélyt, mozgósítani a szervezet védekező rendszerét, és dönteni, hogy küzdeni vagy menekülnünk kell-e. Stressztűrő képességünkől függ, hogy milyen mértékig tudunk a stresszhelyzetre adekvát választ adni (pl. küzdés, menekülés), azaz hol van az a határ, amíg a distressz miatt nem vagy alig károsodik a szervezetünk. Leginkább azokban a munkakörökben kulcskompetencia, ahol nagymértékű stresszhelyzettel lehet számolni. Ez a stressz adódhat a különféle, gyakran változó, végzendő feladatokból, esetleg kockázatos, életveszélyes helyzetekből, a munka körülményeiből (zaj, szag, látvány stb.), emberekért, nagy értékekért történő felelősségvállalásból egyaránt.^{vii}”
- **Önállóság:** „Képesek vagyunk a rendelkezésünkre álló eszközök, módszerek, hatáskör és információk alapján munkánkat akár közvetlen, operatív irányítás, ellenőrzés nélkül is eredményesen elvégezni.^{viii}”

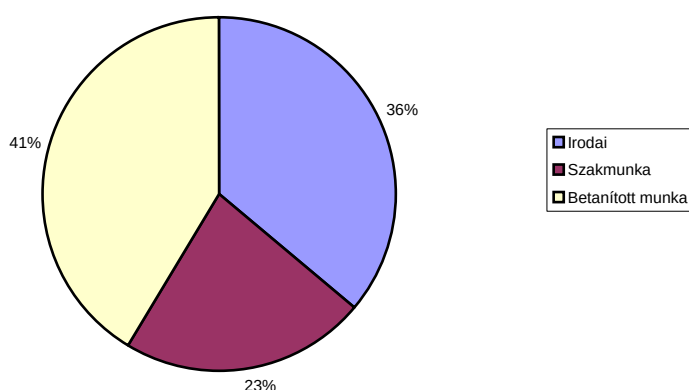
Ebből a felsorolásból kitűnik, hogy azok a munkavállalók, akik az 1990-es évek derekáig szerezték meg képzéseiket, azok jó része ezeknek a kompetenciáknak nincs a birtokában abban az esetben, ha nem képezték magukat tovább. Látni kell azonban azt is, hogy az élethosszig tartó tanulás meghirdetése előtt erre esélye sem nagyon volt, és a magyarországi közgondolkodásban sem annyira tetten érhető a szakmai továbbfejlődés, a folyamatos ismeretbővítés igénye.

A fogyatékos, megváltozott munkaképességű embereknek pedig az átlagnál rosszabb a képzettségi szintjük, és tovább rontja a helyzetet, hogy az utóbbi évtized második feléig a számukra szervezett képzési programokat nem előzte meg megfelelő mélységű piackutatás, aminek alapján választ lehetett volna találni a „merre induljunk” kérdésre.

KI MIT KERES?

Az alábbi diagram^{ix} a munkaerő-piaci szolgáltatóknál megjelenő állásajánlatokat mutatja abból a szempontból, hogy melyik szektorban kerestek munkavállalókat.

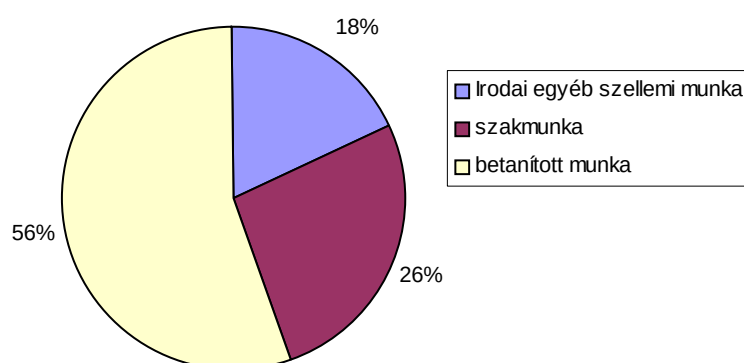
3. ÁBRA
MUNKÁLTATÓK ÁLTAL KIADOTT MUNKAJÁNLATOK MEGOSZLÁSA



A fenti adatokhoz fontos megjegyezni, hogy a betanított munka mibenléte is megváltozott. A közép-magyarországi régióban működő cégek például a betanítható munkáikhoz minimum érettségit és két idegen nyelv (legfőképpen angol) magas szintű ismeretét várják el. A számítástechnikai tudást pedig már szinte alapkészségként kezelik, ez a tudás azonban hazánkban a 40 évesnél idősebb korosztályban nem is annyira evidens. Az irodai munkánál pedig hasonlóak az elvárások.

Ha a kliensek által keresett munkák adatait vizsgáljuk, akkor a következő diagramot^x kapjuk.

4. ÁBRA
ÜGYFELEK ÁLTAL KERESETT MUNKAKÖRÖK MEGOSZLÁSA



Ha ezt a diagramot fogalommagyarázat nélkül tekintenénk, akkor arra a következtetésre juthatunk, hogy nincsen különösebb probléma. Ez azonban nem így van. Az ügyfelek által keresett egyszerű betanított munka, valamilyen kétkézi könnyen elsajátítható termelő tevékenység szemben áll a szolgáltató szektor kreativitást, önállóságot, széles ismerteket igénylő ajánlataival.

A képzés a célcsoport esetében tehát további fejlesztéseket igényel. Az NFT (Nemzeti Fejlesztési Terv) és az ÚMFT (Új Magyarország Fejlesztési Terv) keretében már beindultak olyan programok, amelyek ezt a célt szolgálják.

Ezek a programok megfelelő szükségletfelmérésen alapulnak, és nagy hangsúlyt fektetnek az úgynevezett láthatatlan tanterv végigvitelére, vagyis az iskolapadban nem elsajátítható kompetenciák átadására és elmélyítésére.

Mielőtt azonban a képzés, az átképzés, a továbbképzés megtörténhetne, a mikroszint egy másik nagy fontos része az egészségügyi rehabilitáció.

EGÉSZSÉGÜGYI REHABILITÁCIÓ

A fogyatékossgal élő, megváltozott munkaképességű emberek általában kapcsolódnak az egészségügyi ellátórendszerhez, nem csak a megváltozott munkaképesség, vagy a fogyatékossg kapcsán. Az uniós csatlakozásunk előtt nagyon sokat foglalkoztak a közegészségügyi állapotokkal, azon belül is az emberek általános egészségügyi állapotával. Ezek a kutatások arra az eredményre jutottak, hogy az általános egészségi állapot Magyarországon elmarad az uniós polgárokétól, pláne igaz ez a célcsoport esetében.

Mint az elején említettem, a 90-es évek eleji munkaerő-piaci krachból való menekülés egyik módja a „leszázalékolás” volt. Az elképzelhető, hogy abban az időben ezek a munkavállalók még nem voltak olyan rossz egészségi állapotban, ami ezt a lépést indokolta volna, de az azóta eltelt inaktivitás és rossz anyagi körülményekben töltött idő megtette hatását. Statisztikai adatok tanúsága szerint például azok a pszichiátriai problémával küzdő emberek, akik a kezelés mellett munkaerő-piaci reintegrációban is részt vesznek, sokkal jobban reagálnak a terápiára másoknál. A stabilabb anyagi helyzet és a hasznosság, az önmegvalósítás érzése a megfelelő egészségügyi rehabilitációval összekapcsolva sokat javít az életminőségen.

Ebből is látható, hogy az egészségügyi rehabilitációval párhuzamosan már azzal is foglalkozni kell, hogy a kliens milyen munkaerő-piaci pozíciót tölthetne be a folyamat végeztével.

PSZICHOLÓGIAI FELKÉSZÍTÉS

A pszichológiai felkészítés a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű munkavállalók esetében igencsak fontos.

Gyakran találkoztam azzal a nézettel, hogy „a munkaerőpiacról kirekesztődött emberek igazából nem is törik magukat azért, hogy oda visszatérjenek.”

Ám ez a tétel hibás, mert rossz irányból közelít a kérdéshez.

Először is nem szabad elfelejtkezni a hullámvasút effektusról. Amikor valaki kikerül az állásából, akkor a kezdeti elkeseredettséget felváltja a tenniakarás, és arra törekszik, hogy minél előbb új lehetőséget, kihívást találjon. A sorozatos kudarcok azonban elkeserítik, s ez ismét visszaveti. Ezt a szakaszt újabb fellángolás követi, ez azonban már sokkal óvatosabb. Ha ezután is kudarcot vall, akkor a folyamat még ismétlődik egy darabig, de a remény egyre alább hagy, míg végül teljesen elvész, és elérkezik a feladás időszaka. A napi megélhetési problémák, a „most kell előteremtenem” kérdései pedig meggátolják a jövőkép kialakulását.

Akinek nincs jelene, annak hogyan legyen jövője?

A másik pszichés tényező a felelősségvállalástól való szorongás. Ha valaki évekig távol volt a munkaerőpiactól, vagy esetleg soha nem volt ott jelen – generációs munkanélküliség* – akkor teljesen érthető, hogy a mai, nagyfokú önállóságot igénylő körülmények között nehezen találja meg a helyét. Fontos, hogy a félelmek pszichés feldolgozása mellett hangsúlyt fektessünk a társadalmi megküzdési stratégiák elsajátítására is, ami már a szociális rehabilitáció területe.

* A generációs munkanélküliség azt jelenti, hogy egy családon belül a szülők nem dolgoznak és a gyerekeknek sincs munkájuk, ami részben a munkaerőpiac szerkezetéből és a minta eltanulásából is adódik.

SZOCIÁLIS REHABILITÁCIÓ

A megküzdési stratégiák esetében hosszú évek tapasztalata azt mondatja, hogy nincs túlságosan nagy különbség a fogyatékos, a megváltozott munkaképességű és a tartósan munkanélküli emberek között. A szociális rehabilitációnak pedig ez az egyik legfontosabb feladata. Maga a szociális szakma is úgy fogalmazza meg a célját, hogy képessé tegye a klienseit arra, hogy az ellátórendszer nélkül is megállja a helyét. Ez pedig nem más, mint az önállóság. Az előző részben említettem már, hogy a mai munkaerő-piaci jelenlét nagyfokú önállóságot igényel. Úgy gondolom, az egyéni esetkezelő munkán kívül ebben nagy szerepet kap a csoport és a közösségi munka.

A szolgáltatásokban is egyre inkább terjednek a kommunikációs és az asszertivitási (önérvényesítési) tréningek. A lehetőségek felismerésének és kihasználásának képessége rettentően fontos az önmegvalósításhoz. Természetesen nem szabad elfelejteni a Maslow-i értékpiramis lépcsőfokait ebben az esetben. Ez az elmélet jól mutatja azokat a területeket, ahol a szociális rehabilitációnak feladata van.

5. ÁBRA
A MASLOW-I SZÜKSÉGLET HIERARCHIA^{xi}



A fiziológiai szükségletek egyértelműen szociális kérdés tárgyát képezik. Például megfelelő lakhatás, étkezés stb. De ugyanígy a biztonság szükséglete is. Gondoljunk csak bele, hogy mit lehet mondani egy tartósan munka nélkül lévő embernek, aki a szociális segély mellett alkalmi munkákból él. Ha sikerül őt elküldeni a munkaerőpiacra, akkor felvetődik az a probléma, hogy miből éljen egy hónapig, hiszen nem fog tudni elmenni azokra az alkalmi munkákra, amik számára a napi jövedelmet biztosítják. Nem beszélve az előzőekben említett jövőkép-problémákról. A biztonság tehát olyan kérdés, amivel mindenképpen foglalkozni kell.

Vegyünk egy konkrétabb példát! Ha egy fogyatékossgal élő munkavállaló azért nem képes munkát vállalni, mert nem tud eljutni a munkahelyre, akkor a szociális munkásnak lehetősége van arra, hogy a közösségi erőforrásokat használva megszervezze a szállítását. Erre a szociális igazgatásról és a szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény alapján van lehetősége, vagy igénybe véve a természetes támogató rendszerben lévő lehetőségeket, azaz a helyi közösség gondoskodik a szállításról.

Na persze a valóságban ez ennél sokkal komplikáltabb, mindössze azt akarom éreztetni, hogy a komplex, közösségi erőforrásokban gondolkodó hozzáállás mennyi kérdést tud egyszerre átfogni.

Tehát összefoglalva: a szociális rehabilitáció azt a háttérrel biztosítja a munkaerő-piaci reintegrációhoz, amivel a kliens képes a munkába állását akadályozó társadalmi, környezeti tényezők leküzdésére.

Tulajdonképpen az itt bemutatott megközelítésmódot Welch humán-ökorendszere foglalja össze:

1. TÁBLÁZAT

A HUMÁN-ÖKORENDSZER MINT TERMÉSZETES TÁMASZ, ILLETVE PROBLÉMAFORRÁS^{xii}

Szint	Jól működő természetes támasz	Nem jól működő természetes támasz
Fizikai	Kielégített fizikai szükségletek (étel, hajlék, biztonság). A test jól működik, a betegség kezelhető.	Az alapvető szükségletek kielégítetlenek. A betegség gyakoribb, mint az egészséges állapot. Fogyatékossgal lehetséges.
Intraperszonális	A hangulat és az érzelmek pozitívak, az önértékelés jó. Negatív érzelmek lehetségesek, de nem dominánsak.	A hangulatok és az érzelmek általában negatívak vagy nem kontrolláltak. Alacsony önértékelés. A problémamegoldó és a döntéshozó képesség csökkent.
Interperszonális	A kapcsolatok vegyesek és általában pozitívak. Küzdelem van, de kezelhető. A szexuális igények kielégítettek.	Hiányoznak az alapvető támaszt és szeretetet adó kapcsolatok, illetve ha vannak, akkor destruktívak.
Család	A család és/vagy más kiscsoportok melegséget, a hozzátartozás érzését kínálják, a problémák idején pedig támaszt.	Hiányoznak a család illetve más kiscsoportok, vagy a bennük lévő kapcsolatok destruktívak. Nincs közvetlen hálózat, amihez fordulhatna, amikor erre szüksége lenne.

Helyi közösségek	A helyi környezet intézményei és szervezetei alapvető társadalmi szükségleteket elégítenek ki, pl. munka, lakás, egészségügyi ellátás stb.	A közösségi intézmények és szervezetek hiányoznak vagy nem jól működnek. Az alapvető szociális szükségletek részben vagy egészben kielégíthetetlenek.
Kulturális	Az egyén egy (valláson, hagyományokon alapuló) kultúra vagy szubkultúra részének érzi magát, amely viselkedésmintát kínál, különösen a döntések időszakában.	A kulturális identitás zavart, vagy konfliktusos. Dominál a rasszizmus, a diszkrimináció és/vagy az egyén peremre szorul. A gyors társadalmi változás kulturális vákuumot vagy a kultúra elsorvadását idézi elő.
Állam, nemzet	Az adott ország törvényei és szociálpolitikája általános biztonság- és igazságérzetet kínálnak. Az élet- és a vagyonvédelem megoldott.	A szociális, a politikai, a gazdasági rendszer nem működik, igazságtalan vagy totalitárius. Háború vagy polgárháború nehezíti az egyén életét.

Szociális rehabilitáció, mentorálás a humán-ökorendszer elmélet alapján

A humánökorendszer-elmélet szerint egy ember életében hét szinten lehet valamilyen zavar. Ezek a szintek a következők: 1. Fizikai szint; 2. Intraperszonális szint; 3. Interperszonális szint; 4. A család; 5. A helyi közösségek; 6. Kulturális szint; 7. Az állam, a nemzet szintje.

Lássuk külön-külön ezeket a szinteket, hogy hol milyen problémák adódhatnak.

1. Fizikai szint: rögtön ezen a szinten tapasztalhatjuk, hogy – az általunk vizsgált populációban – nem működik a természetes támasz. Például a pszichiátriai betegségek esetében tudomásul kell venni, hogy súlyos, krónikus betegségről van szó. Sajnos nem ritka az élethosszig tartó kezelés sem. A tünetek általában nem állandóan vannak jelen, de egy-egy akut szakasz után a betegeknek sokszor előlről kell kezdeni a betegség elleni harcot. Ez gyakran ahhoz vezet, hogy a használók feladják a küzdelmet. Ennek a következménye lehet folyamatos leépülés, vagy – ha a betegség kimenetele a teljes leépülés, akkor – annak felgyorsulása, de nem ritka az öngyilkosságba való menekülés sem.

Tehát egy mentornak már ezen a szinten is fontos feladatai lehetnek. Például: megértetni a klienssel és a családjával, hogy miért fontos az együttműködő (compliance) viselkedés; segíteni őket abban, hogy elfogadják és feldolgozzák a betegség tényét; megelőzni, hogy a beteg – az előbbieken leírt problémák miatt – dinamikus beszűküljön; az akut szakaszok után megmaradt készségek fejlesztése; a munkavállalás iránti motiváció fenntartása.

2. Intraperszonális szint: Az ember életében kialakult fogyatékkal, vagy megváltozott munkaképességgel gyakran együtt jár a negatíviztikus gondolkodás. A gyakori depresszió az egyik oka a visszahúzódásból és a csökkent

aktivitásból következő, lefelé húzó spirál beindulásának. Ennek a problémának a kezelését jórészt pszichiáteri, pszichológusi feladatnak tekintik. Úgy gondolom azonban, hogy a mentornak fontos feladata van ennek az állapotnak a megelőzésében. Aktivizálni kell a klienst és a környezetét. A beszűküléshez ugyanis a szeparáció is hozzájárul, ezért a környezet bevonása és az illető visszaintegrálása a környezetbe kiemelt jelentőségű a rehabilitáció egész folyamatára nézve.

Ebből szervesen következnek az interperszonális és a családi rendszerek problémái.

3. Interperszonális szint: Az elmagányosodás, a bezárkózó, a világtól elforduló viselkedés nemcsak az egészségkárosodással és a megváltozott munkaképességgel megjelenő pszichés tünetekből következnek, hanem abból is, hogy a környezet nem tudja kezelni a problémát. Az akut szakaszok során a kliens úgy viselkedhet, hogy a környezet azt már képtelen tolerálni, de segíteni sem tud, hiszen a mentorált számára is zavaros lehet az, amit tesz, vagy ami körülötte történik. Amikor éppen jobb, aktívabb állapotban van, akkor pedig általában nem tudja megvalósítani a kitűzött céljait.

Megfelelő rehabilitációval ezt lehet csökkenteni, esetleg meg is lehet szüntetni, de addig a beteg kapcsolatai tönkremehetnek. Így az elmagányosodás ördögi köre nagyon könnyen bezáródhat.

Tehát a kliens interperszonális kapcsolataival is kell foglalkozni, ami nemcsak a közvetlen rokonság segítségét jelenti, hanem a barátokkal, az ismerősökkel való közös munkát is. Ráadásul, figyelembe véve a magyarországi viszonyokat, a mentornak ezzel azért is sok dolga van, mert nálunk az informális kapcsolatrendszerek az álláskeresés során is fontosak.

Most érkeztünk el a rehabilitáció sikerességének szempontjából egyik legfontosabb szinthez, a családhoz.

4. Család: Az új ellátások legtöbbje már a család erejére támaszkodva alakítja ki a rehabilitációs tervet. Ez jelentős előrelépés az eddigi elképzelésekhez képest, mert az eddigi kizárólag betegségorientált képet komplex kapcsolati rendszerben értelmezi, ami kihat a munkavállalásra is. A családtagokkal végzett munka különösen fontos abból a szempontból is, hogy dolgozik annak a túl védő, óvó közegnek a lebontásán, ami a leendő munkavállalót gyereksze-
repben tartja.

A tágabb kapcsolati háléhoz hasonlóan a családi kapcsolatok is megsínylik a megváltozott munkaképességből, az egészségkárosodásból és a fogyatékoságból adódó problémákat. A különbség az, hogy itt sokkal erőteljesebben jelentkezhetnek az előző szintnél elemzett nehézségek. Főként ha figyelembe vesszük azt a tényt, hogy a komoly krízisen átesett családokban gyakran előfordul, hogy egy másik családtag is – általában nem kezelt – pszichés zavarral küzd^{xiii}. Ennek felismerésében nagy szerepe lehet a mentornak, aki a családdal való kapcsolat során észreveheti ezeket a háttérben meghúzódó problémákat is. Emellett segítheti a családot abban, hogy elfogadja és feldolgozza a történeteket.

Gyakran nem a kliens együttműködésével van a probléma, hanem család és a barátok hozzáállásával. Ez a viselkedés sokszor akadályozza a folyamat hatékony végrehajtását.

5. A helyi közösségek szintje: A helyi közösségeknek kiemelt szerepük van a fogyatékos, a megváltozott munkaképességű, az egészségkárosodott emberek rehabilitációjában, hiszen megfelelő intézményrendszer nélkül nem lehet végrehajtani a rehabilitációs terveket.

Az intézményi hiányosságok rövid távon esetleg pénzmegtakarítást jelenthetnek a helyi szervezeteknek, ám hosszú távon súlyos költségekkel járnak. Ebből következően úgy gondolom, a komplex szolgáltatás létrehozása kapcsán a szakembereknek feladata, hogy elősegítsék a szükségletekre válaszoló, megfelelő intézmények létrehozását.

6. Kulturális szint: Ha a fogyatékos, megváltozott munkaképességű, egészségkárosodott emberekkel kapcsolatos kulturális felfogásokat kezdjük el vizsgálni, akkor nagyon kényes területre tévedünk. Az embereknek általában nincs megfelelő képük ezekről az élethelyzetekről és problémákról. Ennek a következménye az elutasítás és a félelem. Mivel erről a kérdésről nem állnak rendelkezésemre megfelelő kutatási eredmények, ezért nem foglalkozom vele bővebben.

Szeretném azonban megjegyezni, hogy szükség lenne ilyen kutatásokra. Ez az egyetlen módja annak, hogy kidolgozzuk a megfelelő stratégiákat az emberekben élő tévhitek legalább egy részének eloszlatására. Valószínűleg az előítéleteket megszüntetni nem tudjuk, de legalább a probléma fontosságát lehetne érzékeltetni.

7. Állam, nemzet: Az állam egyik legfontosabb feladata, hogy megfelelő törvényekkel szabályozza a rehabilitációs folyamatok létrejöttét és biztosítsa a megfelelő anyagi feltételeket azok működéséhez. Beindult ezekkel kapcsolatban egy folyamat, de messze vagyunk a végétől. A mentor szerepe ebben kétirányú. Egyrészt rendszeresen fel kell hívnia a figyelmet (pl. tanulmányok, konferenciák stb.) ezekre a hiányosságokra, másrészt képessé kell tennie a mentoráltakat az érdekérvényesítésre.

Ha az itt leírt problémákat a fentiekben már bemutatott Maslow-i szükséglet-hierarchia^{xiv} alapján vizsgáljuk, akkor arra a következtetésre juthatunk, hogy már az alapvető szükségletek kielégítésével is problémák vannak.

A kliensek nagy részénél már a fiziológiai szükségletek kielégítésénél gondok vannak. Például a „skizofrén” megbetegedések aránya sokkal magasabb az alacsony gazdasági státuszú embereknél, mint a magas státuszúaknál. Mint említettem, Maslow szerint ha valaki megreked az egyik szükségleti szinten, vagyis azt a szükségletét képtelen kielégíteni, akkor nem tud a következőre lépni. Hatékony intervenciókkal elő lehet segíteni a továbblépést.

Mindezek alapján azt gondolom, hogy a munkába állítási programok kapcsán a mentornak kiemelt szerep jut. Ő az, aki végigkíséri az embereket az egész folyamaton, miközben több olyan problémával küzdenek meg együtt, amik a klienst tudatos munkavállalói szerepbe helyezhetik.

Csoportos felkészítés, tréning

A csoportos felkészítés a mai munkaerő-piaci szolgáltatások egyik kedvelt eszköze. Ennek oka a csoportban rejlő demisztifikációs erő, ami azt jelenti, hogy a felismerés, amely szerint a kliensek nincsenek egyedül a problémáikkal, már önmagában rehabilitáló hatású. Ezen kívül egyszerre több ember felkészítésére képes, valamint megtapasztalhatja a kliens, hogyan működik csoportos helyzetben.

Almásyné Frank Zsuzsanna kolléganőmmel évek alatt kísérleteztünk ki egy tréningmódszertant, amelyet sikerrel alkalmaztunk mind pszichiátriai problémával, mind fogyatékossgal élő munkavállalók körében. Az elméleti alátámasztottság és a gyakorlati munka ötvözete jelenik meg az alábbi néhány oldalon, ennek célja ízelítés a tréning világából, és ötletadás a csoportos felkészítési munkához.

Az alábbiakban olvasható szöveg az „Együtt értük” továbbképzési jegyzet^{xv} című munkánkban jelent meg 2007-ben.

„A bármilyen okból huzamosabb ideig fennálló munkanélküliség igen nagy károkat okoz a személyiségben. A reintegráció egy olyan folyamatban valósítható meg, amelyben az érintettek segítséget kapnak énképük megerősítéséhez, saját értékeik felismeréséhez, tudatosításához, kommunikációs készségük, konfliktuskezelési és problémamegoldó módszereik fejlesztéséhez, önérvényesítő magatartásuk kialakításához, begyakorlásához. Ezen új készségek segítségével lehetnek sikeresebbek személyes kapcsolataikban és álláskereső interjúkon egyaránt.

Mivel e képességek kialakítása, megerősítése hosszabb folyamatban valósulhat meg, a tréning időtartama kb. két hónap, amely idő alatt heti legalább egy tréningfoglalkozásra kerül sor. Mivel a tréning igen intenzív munkaforma, és a csoportban végzett önismereti munka erős érzelmeket generál, ezért én jobban szeretem a heti két tréningfoglalkozást, amivel még hatékonyabbá tehető a fejlesztő munka.

A tréningen a következő témakörökben bővülnek az ismeretek:

I. SZEMÉLYISÉGFEJLESZTÉS, ÖNISMERET

Célja a saját képességek, erősségek és fejleszteni valók tudatosítása, ezzel a realisabb énkép kialakítása. Fontos szempont, hogy azokra az erősségekre koncentráljunk, amelyek segítségünkre lehetnek a munkakeresés, a reintegráció folyamatában.

Fontos témakör a célok rendszerének, a rövidebb és a hosszabb távú célok egyéni

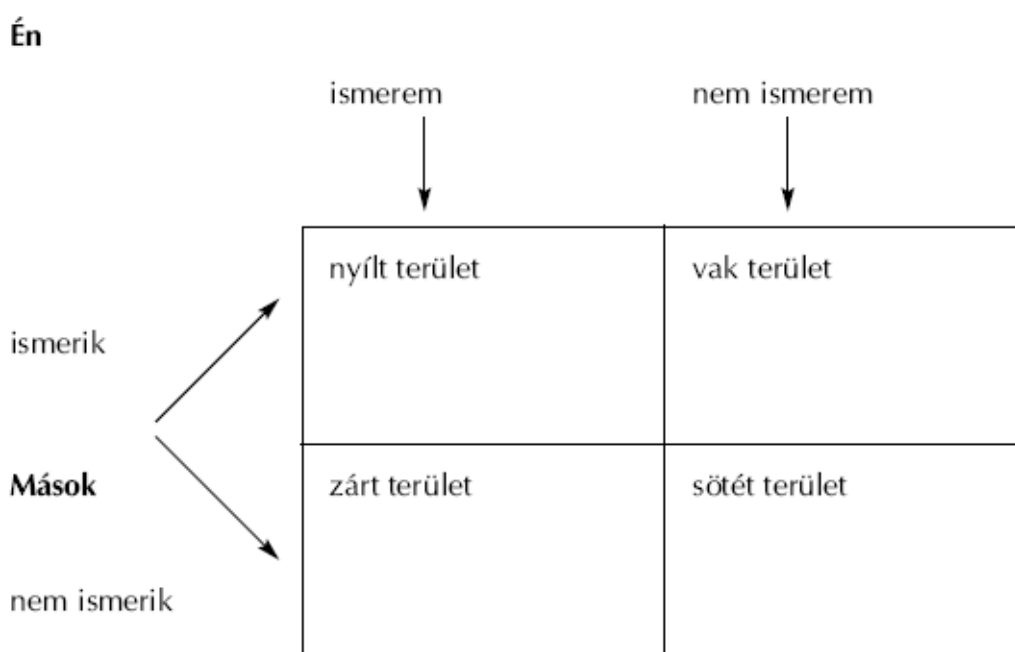
kialakítása, a valóban jó és realis cél kitűzése. Itt határozzuk meg azokat a külső és belső erőforrásokat, amelyekre szükségünk van a cél eléréséhez. Ha mindezt föltérképeztük, elkezdődhet a tudatos munka. Ezzel egyrészt irányt adunk a cselekvéshez, másrészt tudatosítjuk a saját felelősség fontosságát.

Egyéni hatékonyság, önismeret, Johari-ablak

Az egyéni hatékonyságot három dimenzió át tudjuk megközelíteni: nyíltság, érzékelés, kommunikáció. E három dimenzió kölcsönhatásban van egymással, ezért az egyéni hatékonyság vizsgálatánál mindhárom tényezővel egyaránt foglalkozni kell. Mindegyik tényező szorosan összefügg az *önismerettel*. Önmaga megértése azonban egymagában még senkit nem tesz hatékonná, az önismeret inkább előfeltétele az egyéni hatékonyságnak.

Az önismeret egyik széleskörűen használt modellje a Johari-ablak, amelyet Luft és Ingharn dolgozott ki 1973-ban.

6. ÁBRA
A JOHARI-ABLAK



A nyílt terület az egyén viselkedésének az a része, amely ismert mind a személy előtt, mind azok előtt, akikkel kapcsolatban áll. Ez a terület olyan információkat tartalmaz, mint pl. a név, a testi megjelenés, a családi vagy a vállalati kötődések stb.

A „vak” terület a személy viselkedésének és stílusának azokat az aspektusait tartalmazza, amelyeket mások ismernek, de ő maga nem. Valaki lehet úgy módoros, hogy annak nincs tudatában, amit azonban a többiek furcsának, zavarónak vagy éppen kellemesnek találnak. Például meglepetéssel hallhatjuk, hogy kérdezési módunk zavarja a többieket, mert inkább vallatásnak érzik mint kíváncsiságnak vagy információszerzésnek.

A zárt terület azt foglalja magában, amit a személy tud, de tudatosan és szándékosan elrejt a többiek előtt. Az e területen lévő dolgok titkosak. Mindannyiunknak sok ilyen érzésünk van a zárt területen, s ezeket nem akarjuk feltárni mások előtt.

A negyedik terület a sötét terület, amely megközelíthetetlen mind a személy mind mások számára. Egyes pszichológusok úgy vélik, ez igen nagy terület, és hogy bizonyos körülmények, (például baleset), egy bizonyos életszakasz vagy speciális eljárások, például pszichoanalízis hirtelen tudatosíthatják a személyben saját rejtett aspektusait. Mivel a sötét területet nem lehet tudatosan szabályozni vagy megváltoztatni, ezért nem lehet figyelembe venni az egyéni hatékonyság vizsgálatánál, így figyelmünket csak a nyílt, zárt és „vak” területekre korlátozzuk.

Az egyéni hatékonyság a helyes érzékelés és a nyíltság felé közeledéssel fokozható. A nyíltság fontos tulajdonság, és nagyban hozzájárul az ember hatékonyságához. A nyíltság az érzékeléssel és a kommunikációval kombinálva teszi hatékonyabbá az embert, de csak akkor, ha okosan tudunk bánni vele. A nyíltság csak akkor hatékony, ha szem előtt tartjuk, hogy mikor, kinek, mennyit adunk magunkból, vagyis tudatában vagyunk annak, hogy a nyíltságunk mit válthat ki a másik félből.

Mivel az emberek közötti érintkezés interakciók során át zajlik, nagy hangsúlyt kell fektetni a kommunikáció hatékonyságára is.

A szociális készségfejlesztő tréningen az a cél, hogy a csoport tagjai megtanulják szabályozni magukat, növeljék a saját nyitott területüket, a kapott visszajelzések által pedig csökkenthessék „vak” és zárt területüket, ezzel növelve egyéni hatékonyságukat.

Az önismeret szerepe a személyes hatékonyságban

Ismerd meg önmagadat! – ez a mondat olvasható a delphoi jósda bejáratánál.

A jóstól jóslást kértek az emberek, jövőjükre, sorsukra voltak kíváncsiak. A jószó azt felelte: „Ismerd meg önmagadat, és tudni fogod a sorsodat. Mert a sorsod te vagy. Nem külső erők uralkodnak rajtad, hanem jellemed, személyiséged alakítja, formálja jövődet. Változtass magadon, és változni fog a sorsod is. Fogadd el magadat, és el tudod majd fogadni sorsodat is.”

Életünk egy-egy szakaszában rákényszerülünk az önmagunkkal való szembenézésre. Különösen fontos ez azoknak, akik hosszabb munkanélküliség vagy betegség után térnének vissza a munka világába. Meg kell ismerniük erőforrásaikat, lehetséges korlátaikat, gyengeségeiket is. Ezek együttes figyelembevételével tűzhetők ki reális célok, és tehető eredményesebbé életünk.

A helyes önismeret magában foglalja képességeink és lehetőségeink felismerését, ismeretét, a testi-lelki és a társas valósághoz való igazodást, az egyéni és társas szempontból leghasznosabb alkalmazkodás megtalálását, az öröme, a teljesítményre, az alkotó kibontakozásra érett és a változásokra nyitott életvezetés megvalósítását. (Bagdy E. 1981)

Reálisabb önismerettel és önfogadással jobban el tudunk igazodni az életben és a társas kapcsolatainkban egyaránt.

A reintegrációt segítő csoportban nagy hangsúlyt helyezünk az énkép megerősítésére is. Ez az énkép az elképzeléseinket tükrözi arról, hogy milyen embernek tartjuk magunkat. Ennek alapján áll össze, hogy mit hiszünk magunkról. Ezek a hiedelmeink öntudatlanul alakulnak ki tapasztalataink, sikereink, kudarcaink alapján.

caink, győzelmeink során, és annak alapján, ahogy mások reagáltak, reagálnak ránk. Ezekből az elemekből megszerkesztjük önünk lelki képét, az énképet.

A már kialakított énképünk önmagunkkal kapcsolatos elvárásainkat nagyban befolyásolja, így viselkedésünket jelentős mértékben irányítja. Minden cselekedetünk, érzésünk, viselkedésünk, sőt még a képességeink is összhangban vannak ezzel az énképpel. Vagyis olyan személyiségként cselekszünk, amilyennek elképzeljük magunkat.

Mindig annak megfelelően cselekszünk, érzünk és viselkedünk, hogy mit képzelünk igaznak önmagunkról és a környezetünkről.

Ezért nagyon fontos, hogy az énképet pozitív irányba mozdítsuk, ezzel is segítve a sikeresebb, hatékonyabb működést. Reális énképpel nagyobb esély van a sikerre, céljaink elérésére.

II. A KOMMUNIKÁCIÓ

Ebben a témakörben történik az alapvető kommunikációs ismeretek bővítése, az összefüggések felismerése. Foglalkozunk az indulatok kezelésével, a másik fél megértésének fontosságával, a konfliktusok kezelésének módjaival és azok következményeivel. A résztvevők képet kapnak saját kommunikációs és konfliktuskezelési jellemzőjükről, és begyakorolhatnak más, hatékonyabb kommunikációs formákat is.

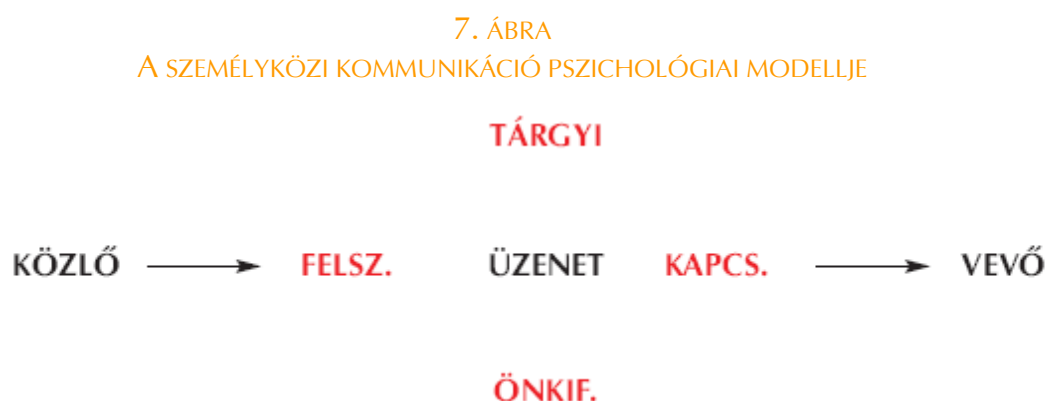
Fontos témakör az asszertív magatartás és kommunikáció begyakorlása, a passzív, az agresszív és az asszertív viselkedés jellemzőinek, előnyeinek, hátrányainak és következményeinek megismerése.

Foglalkozunk a problémamegoldás és az együttműködés kérdéseivel is, hiszen e készségek nélkül kevés esélyünk van a hosszú távú beilleszkedésre.

A személyközi kommunikáció

„Nem lehet nem kommunikálni. A kommunikáció mindig két szinten zajlik, tárgyi és érzelmi szinten. Az érzelmi szint mindig megelőzi a tárgyi szintet.” (Watzlawick)

A személyközi kommunikáció pszichológiai modelljét, az üzenet négy oldalát Karl Böhler nyomán a következőképpen ábrázolhatjuk:



A kommunikációs folyamat a közlő szemszögéből

1. Tárgyi, tartalmi szint: hogyan tudom közölni egyértelműen az információkat?

Célja valamilyen tárgyi információ közlése. Gyakran előforduló probléma, hogy a kommunikációs felek „nem maradnak a témánál”. A másik jellegzetesség, hogy az üzenetek nem magától értetődően jutnak el a vevőhöz. Ezért nagyon fontos a tárgyilagosság és az érthetőség. A tárgyilagossági információk érzelmektől mentesek, az üzenetet a másik három oldalt mozgósító információk nem nyomják el. A kreatív tárgyilagosság pozitív kapcsolatokat igényel, alapvető szempont a szenvedélyes érzelmek tiszteletben tartása. Az ügyes kommunikátornak képesnek kell lennie az absztrakt tárgyi szintet és a személyes szintet egyensúlyban tartani.

2. Kapcsolati szint: miként viszonyulunk egymáshoz a kommunikációs folyamatban?

A kapcsolati oldal az üzenet két különböző aspektusát jelenti. Egyrészt a közlő kifejezi viszonyulásának módját a befogadóhoz, másrészt a közlő definiálja is kapcsolatát a befogadóval. A kapcsolati oldal két fontos dimenziója az érzelmi és az irányítási dimenzió. Ezek alapján megkülönböztetünk patriarchális, partneri, laissez-faire és autoriter stílust. A Palo Alto-i iskola kapcsolati definíciók szempontjából a következő kategóriákat különbözteti meg:

- Szimmetrikus kapcsolat (a partnerek hasonló viselkedést mutatnak).
- Komplementer kapcsolat (a két fél viselkedése kiegészíti egymást, és ezt mindketten elfogadják). A szimmetrikus és a komplementer kapcsolatok általában váltakozó dinamikát mutatnak, de káros, ha ez tartós mintává merevedik.
- Metakomplementer kapcsolat (bonyolult kapcsolati forma, amelyben az egyik fél látszólag alárendelt viszonyba kerül, mégis ő irányítja a másik fél viselkedését).

Önkifejező szint: Az üzenetek a közlő személyiségéről is informálnak. Ez lehet szándékos ön bemutatás és önkéntelen önleleplezés is. A hatékony önkifejezés szoros kapcsolatban áll a belső kommunikációval. Az érett személyiség hitelesebben, nyíltabban tud kommunikálni, nem él a kapcsolatot romboló technikákkal.

A személyközi kapcsolatokban gyakori hiba a te-üzenetek használata az én-üzenetek helyett. A te-üzenetek révén a közlő fél belső világa ismeretlen marad, a másik felet pedig pszichológiai kényszerhelyzetbe kerül.

Felszólító szint: a kommunikáció mindig befolyásolást jelent, ami lehet nyílt vagy rejtett. A rejtett felszólítás káros a kapcsolatra, hiszen kívánságainkat burkoltan közvetítjük, ami a befogadóban sajátos érzelmi állapotot illetve ellenállást alakíthat ki. Nyílt felszólításnál igent és nemet is kaphatunk válaszul, ami a kölcsönös tiszteletet és megbecsülést erősíti.

A kommunikációs folyamat a befogadó szemszögéből

Ahogy a közlő oldaláról az üzenet négy szinten érkezik, ugyanúgy ezen a négy szinten veszi az üzenetet a befogadó is, azaz ő a „négyfülű” hallgató. Tárgyi szinten megértésre törekszik, önkifejező szinten értelmezi, mi zajlik a másikban, kapcsolati szinten igyekszik felmérni, hogyan viszonyul hozzá a közlő, a felszólító szinten pedig mérlegeli mit tegyen. Gyakori hiba azonban, hogy a befogadó egyoldalúan az üzeneteknek csak egyik oldalát emeli ki, amiből tisztázatlan helyzetek, kapcsolati zavarok támadnak. Hatékony kommunikáció csak akkor jöhet létre, ha mindkét fél reális önismerettel rendelkezik, kommunikációjuk során pedig a másik félre is figyelve azonos szinten adják és veszik az üzenetet.

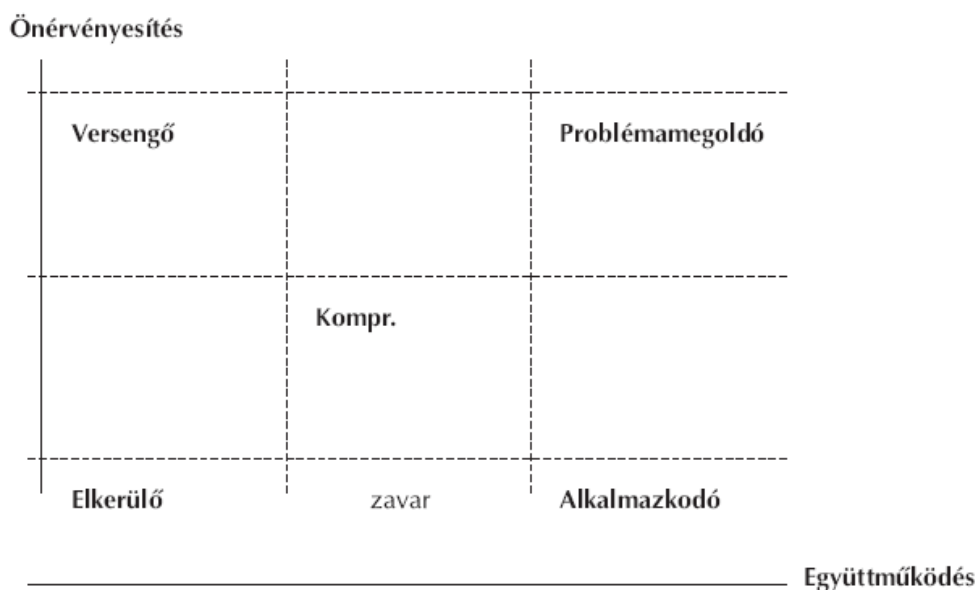
Konfliktusok kezelése, konfliktusmegoldó stílusok

A Thomas Killmann-modell

A konfliktuskezelő kommunikációs stílust az önérvényesítés és az együttműködés mentén vizsgálhatjuk.

8. ÁBRA

A THOMAS KILLMANN-MODELL



Konfliktuskezelés: a probléma megoldásának kísérlete.

A konfliktuskezelés szempontjából mindegyik magatartás egyenlő értékű, a lényeg az, hogy mennyire tudjuk a különböző viselkedést a helyzetnek megfelelően alkalmazni.

Versengés: önérvényesítő és nem együttműködő magatartás. Az egyén saját szándékait érvényesíti a másik személy rovására. Győzni akar, és e cél érdekében minden eszközt felhasznál. Esetenként védekezési eszköz is lehet, amikor meg akarjuk védeni magunkat olyan emberektől, akik kihasználják együttműködő viselkedésünket.

Problémamegoldás: egyszerre önérvénytő és együttmőködő viselkedés. Űgy vonjuk bele a másik felet, feleket a megoldásba, hogy mindannyiunk igénye teljesőljön. Akkor alkalmazzuk, ha szeretnénk a többieket bevonni a döntésbe, elérve azt, hogy érdekeltek és elkötelezettek legyenek a döntés végrehajtásában.

Kompromisszumkeresés: átmenet az önérvénytés és az együttmőködés között. Közepes értékő megoldás, hiszen a felek igényei csak részben teljesőlnnek. Nem tárja fel teljes mélységében a problémát, kölcsönös engedmények vagy gyors áthidaló megoldás keresését jelenti. Ez a leginkább célravezető viselkedésforma, ha a felek egyenlő hatalommal rendelkeznek, és mindannyian elkötelezettek az egymást kizáró célok iránt.

Elkerölés: nem önérvénytő, nem együttmőködő viselkedés. Az egyén sem a saját, sem a másik fél szándékait nem követi. Lehet diplomatikus félreállítás vagy a kérdés elnapolása. Többnyire akkor alkalmazzuk, ha a kérdés nem igazán fontos, vagy nincs elég befolyásunk, hogy kielégítő megoldást találjunk. Esetenként a konfliktus felvállalása nagyobb veszteséget jelenthet, mint a megoldás. Az elkerölés a feszőlttség csökkenésével is járhat.

Alkalmazkodás: együttmőködő, de nem önérvénytő. Az egyén lemond saját szándékairól, bizonyos önfeláldozás van ebben a viselkedésben. Öltethi önzetlen nagyvonalúság, jótékonyág, kényszerő engedelmeskedés formáját, vagy jelentheti a másik fél szempontjainak elfogadását.

Az asszertivitás (önérvénytés)

Ezt a nevet kapta az a fajta viselkedésmód, amely abból indul ki, hogy minden ember igényei és vágyai egyformán fontosak. Ehelyett gondolhatjuk persze azt, hogy a mi elvárásaink kevésbé fontosak, vagy fontosabbak másokéinál. Az egyik esetben passzívan, a másikban agresszívan fogunk viselkedni.

Tiszta típusok általában nincsenek. Az emberek többsége a szituációtól függően ingadozik az egyes viselkedésmódok között. Stresszhelyzetekben azonban mindenki hajlamos arra, hogy inkább passzívan vagy agresszíven viselkedjen, annak ellenére, hogy valószínűleg éppen az asszertív viselkedés hozhatna olyan megoldást, amely minden érdekeltnnek megfelelő.

Mindegyik viselkedést sajátos kommunikáció és testbeszéd jellemez.

A hatékony asszertivitást a dominancia nélküli határozottság jellemzi. Eszköze a tudatos, nyílt, hibáztatástól, ítéletektől és megoldási javaslatoktól mentes kommunikáció.

Az önérvénytő közlések

Amikor jogos igényeink érvényesítése akadályba ütközik, akkor gyakran úgy reagálunk, hogy a másik felet hibáztatjuk, és ezzel védekezést, ellenállást váltunk ki belőle. Ez a viselkedés nem vezet a probléma hatásos megoldásához.

A problémával szembe lehet nézni úgy is, hogy nem hozzuk a másikat védekező helyzetbe, azaz olyan üzenetet küldünk, ami rólunk, saját érzéseinkről

szól. Ezek az én-üzenetek nem hibáztatnak, nem tartalmaznak megoldást, csak jelzik, hogy jogos igényeink érvényesítése akadályokba ütközik.

A hatékonyan közölt asszertív üzenetnek három fontos összetevője van:

- saját érzéseim tudatosítása,
- az érzések közlése,
- a viselkedés leírása – nem értékelése!

„Ha nem figyelsz rám, amikor fontos dolgokat akarok megbeszélni veled, (viselkedés leírása), akkor úgy érzem, az én igényeimet nem veszed figyelembe, (a viselkedés hatása rám), és ettől nagyon szomorú vagyok” (az ebből következő érzés).

Az én-üzenet:

- elősegíti a változás iránti hajlandóságot,
- nincs negatív értékelése,
- erősíti a felek közötti kapcsolatot.

Az önkifejező viselkedésmód egyéb formái

Természetes asszertivitás: igényeink spontán érvényesítése agresszió nélkül. Természetes módja annak, hogy tudassuk másokkal, mik az igényeink, hol húzódnak határaink.

Leíró elismerés: tudatjuk a másikkal, hogy az adott helyzetben elismerjük, pozitívan értékeljük a **viselkedését**.

Kapcsolaterősítő üzenet: megnyilvánulás a másik olyan viselkedésével kapcsolatban, aminek negatív hatása van a kettőnk kapcsolatára. Finom vonal húzódik a kapcsolaterősítés és az arra irányuló próbálkozás között, hogy megpróbáljuk ráerőltetni saját értékeinket a másikkra.

Szelektív oda nem figyelés: ezzel a módszerrel hatékonyan kezelhetek másokat, akik agresszíven, rám nézve sértően viselkednek. Közöljük a másikkal, hogy nem veszünk részt a társalgásban, aminek során sértően viselkedik, azután váltsuk be ígéretünket.

Szivárvány válasz: akkor hatékony, amikor nem értünk maradéktalanul egyet a másik fél elgondolásaival, szempontjaival, véleményével.

- a másik fél meghallgatása, megértése (értő figyelem!),
- a számunkra értékes részeiről saját véleményünk megfogalmazása,
- aggodalmaink, kételyeink kifejezése.

Lehetőségek felkínálása: a másik fél viselkedésének irányítása választási lehetőségek felkínálásával (utasítás helyett). Mivel ő választ a lehetséges viselkedésformák között, nagyobb valószínűséggel be is tartja amit választ.

III. A MOTIVÁCIÓ

Motiváció alatt azt a belső késztetést értjük, ami biztosítja az energiát a célok eléréséhez.

Három fő motivációs irányultságról beszélhetünk: hatalmi, társas és teljesítménymotivációról. Az elnevezésből is kitűnik, hogy mindegyik más-más személyes szükségletből fakad. Ezért nagyon fontos szem előtt tartanunk, hogy minden ember magatartását saját szükségletei határozzák meg, és csak ezek alapján lehet őket motiválni. Éppen ezért a valós motívumok feltárása a legfontosabb feladat a segítő kapcsolatban.

A segítő beszélgetés (aktív hallgatás, értő figyelem)

- összhangteremtés, bizalom kialakítása,
- verbális és nonverbális összhang,
- figyelem (szemkontaktus, bólogatás stb.),
- bontogató, nyitogató kérdések,
- elfogadás, empátia – az érzések visszatükrözése (kijelentő formában!),
- összefoglalás, az elmondottak rendszerezése,
- saját vélemény zárójelben! (Ezzel elkerülhető az esetleges ellentmondás, a vita, ami azonnal az összhang és a bizalom megtöréséhez vezet, a beszélő pedig védekezésre kényszerül.)

A motiváció szorosan összefügg a célkitűzéssel, hiszen ha jó, reális és valóban saját szükségletből fakad a cél, az már beindítja a saját energiákat.

Jó motivációs erő az ún. Pygmalion-effektus, amikor elhitetem a másik féllel, hogy képes a magasabb cél elérésére, és ez a hit felszabadítja a belső energiákat. (Ld. kockatorony-építés!)

Itt beszélhetünk a sikerhez és a kudarchoz való viszonyunkról és arról, hogy a kudarc valójában új lehetőség, hiszen csak azt jelzi, hogy valamit nem jól csináltunk. A sikerhez és a kudarchoz való viszonyunkat erősen meghatározza az önmagunkról alkotott képünk, és erősen befolyásolja motiváltságunk a cél elérésében. Ezért fontos a reális önismeret kialakítása, az önbizalom megerősítése, a jó és vonzó célok kitűzése, ez mozgósítja a saját energiákat, és nagyobb esélyt ad a sikerre.

IV. GYAKORLATI TUDNIVALÓK

Munkaajánlatok felkutatásának módszerei, hirdetések jellemzői, minősítésük.

Begyakoroljuk azokat a kommunikációs technikákat, amelyek hatékonyá, célirányossá teszik a telefonos kommunikációt (érdeklődés, személyes találkozó időpontjának megbeszélése, illetve későbbi álláshely betöltésének céljából önéletrajz elküldése, szükséges és elégséges információ a telefonálás során).

Megismerjük az önéletrajzok típusait, ezek jellemzőit, és mindenki elkészíti a sajátját.

Beszélünk a felvételi interjúról, megismerjük azokat a kérdéseket, amelyeket a leggyakrabban tesznek fel a munkáltatók, és próbainterjú során begyakoroljuk a válaszokat.

Tréningmódszer – T-csoport

Életünk jelentős részét csoportokban töltjük, minden életszakaszunkban szükségszerűen kapcsolódunk egy-egy kisebb közösséghez. A társas lét, a csoportdinamikai feszültség emberformáló erejére épít a T-csoport módszer alkalmazása, ami Kurt Lewin kezdeményezésére alakult ki és terjedt el a világban.

A T-csoport elnevezés a Basic Skill Training Group kifejezésből ered. Jelzi, hogy a társadalmi feladatokhoz szükséges alapkészségek gyakorlására hozták létre, arra a tényre alapozva, hogy a csoportban kialakuló dinamika jelentős viselkedésváltoztatásra készíteti a tagokat.

A T-csoport tartalma és folyamata

A T-csoport nem terápiás csoport, hanem szociálpszichológiai helyzet, szociális érzékenységet fejlesztő, emberi kapcsolatokat gyakorló csoport. A csoportban részt vevő személy saját magáról és a többiekhez való viszonyáról tanul meg valamit. Elsődleges cél, hogy megtanuljuk, miként kommunikáljunk hatékonyan, hogyan figyeljünk körültekintően, miként értsük meg saját magunk és mások érzéseit. A társas befolyásolás hatékonysága attól függ, hogy saját személyiségünket miként tudjuk eszközként mozgósítani a folyamatban. Ennek az elvnek megfelelően a T-csoportban kiemelt szerepet kap az önismeret és a kommunikáció témája.

A T-csoport legfontosabb céljai, hogy a résztvevők

- kialakítsák az egymással való érintkezés világos, egyenes, előítéletek nélküli módjait,
- tapasztalatot szerezzenek saját viselkedésükről, megértsék annak mozgatórugóit, és megtapasztalják viselkedésüknek másokra gyakorolt hatását is,
- megtanulják érzéseik közvetlen, nyílt kifejezését,
- lehetőségük van alternatív cselekvési módok kialakítására és gyakorlására,
- tudatosabban szemléljék a különböző viselkedésformákat,
- képesek legyenek együttműködve és kölcsönös függést vállalva kapcsolatba lépni egymással,
- a kommunikáció finomabb elemeinek elsajátításával képesek legyenek problémamegoldás útján rendezni vitáikat és konfliktusaikat.

A tanulás folyamata, a T-csoport módszere

A T-csoport nem hagyományos tanár–diák-kapcsolatrendszer, azaz a tanulás nem előadás vagy szeminárium formájában zajlik. A csoportbeli tanulás cselekvés, saját élmény útján, strukturált gyakorlatok során történik, ahol ezeket közös megbeszélés vagy rövid magyarázat követi. A kölcsönös bizalom és elfogadás légkörében a csoporttagok képesek arra, hogy mélyebben elemezzék saját maguk és mások viselkedését, és az így szerzett tapasztalatokat beépítsék személyiségükbe.

A tanultak alkalmazása a külvilágban

Mivel a T-csoport a valódi élet egy-egy szituációját reprezentálja, a csoportban elsajátított kommunikációs és viselkedési készségek a mindennapi gyakorlatban könnyen alkalmazhatók. Az önmagunkról szerzett tapasztalatok mélyebb önismerethez, realisabb énkép kialakításához és hatékonyabb társas érintkezéshez vezetnek.

FOGLALKOZÁSI REHABILITÁCIÓ

Z előzőekkel párhuzamosan haladó foglalkozási rehabilitáció azt a célt szolgálja, hogy a konkrét piaci lehetőségeket ki tudja használni a munkavállaló. Ennél a résznél meg kell jegyezni az előzőekhez képesti szemléletbeli különbséget.

Mindenekelőtt le kell szögezni, hogy ez a fajta tevékenység is támogató jellegű, de sokkal inkább ötvözi azt a fajta szemléletet, amely a munka világában uralkodik. Itt a cél az, hogy bizonyos időn belül az embereket valamilyen tartós foglalkoztatáshoz juttassuk. A konkrét szolgáltatásokra és lehetőségekre a későbbiekben még visszatérek.

Azt azonban szeretném előre vetíteni, hogy a foglalkozási rehabilitáció mint szakma Magyarországon sokkal inkább a gyakorlatban alakult ki. Az utóbbi időben készültek képzési anyagok és tanulmányok, amelyek erről a területről szólnak. Képzések és továbbképzések szerveződtek, főleg az Equal és a HEFOP 2.2-es programok keretében. Ezek a képzések a területen dolgozó szakemberek tapasztalatain és jó gyakorlatain alapultak. A foglalkozási rehabilitációról elmondható, hogy folyamatosan fejlődik, mind eredményességében, mind hatékonyságában, de még nem tekinthető igazán kiforrott szakmának.

Azért tartottam fontosnak megjegyezni ezeket, mert ez a terület láthatóan kettős gondolkodást igényel. Egyszerre kell figyelembe venni a fogyatékkal élő, megváltozott munkaképességű emberek igényeit és szükségleteit, és tekintettel lenni a piac szabályaira, elvárásaira, amik a munkaerő-piaci körülményeket alakítják.

A kliensek felkészítése során mind az álláskeresési technikák, mind az interjútechnika esetében úgy kell gondolkodni, ahogy a kiválasztást és a felvételt intéző munkatárs fog. Ha a szakember nem így tesz, illetve nem tud ezzel a fejfel gondolkodni, akkor a felkészítés sikertelen lesz.

A másik fontos része ennek a munkának, hogy a munkáltatót is fel kell készíteni (*utolsó pont, mentorálás*) arra, hogy milyen problémái vannak a munkavállalónak, akit foglalkoztatni kíván. (A rehabilitáció ugyanis nem ér véget a munkába állással. Ott kezdődik igazán!) Ez egyébként ma már nemcsak a szakemberek elképzelése, hanem a piaci szereplők igénye is. A munkaerő-piaci szolgáltatók több arra irányuló megkeresést kapnak, hogy tartsanak tréninget a cégnél a témában. Ennek oka egyébként a ma oly divatos diversity policy, (sokszínűségi politika), amely sok cégre oly jellemző a CSR (a társadalmi felelősségvállalás) keretében.

De mindezekre a következőkben a társadalmi okok kapcsán még visszatérek.

Makroszint

A makroszint kérdéseit itt csak felsorolom, mivel a következő fejezet ezekről a kérdésekről fog szólni. Ennek a szintnek a területei a következők:

1. helyi közösségek, önkormányzatok,
2. a kultúra, a szemléletmód,
3. a nemzet, az állam, a politika.

Mielőtt a fogyatékossgal élő és a megváltozott munkaképességű emberek hátrányos helyzetének társadalmi okaira térnék, néhány fontosabb kérdést még tisztázni kell. Először is az esélyegyenlőség kérdését.

Hazánkban gyakran kevernek a szakemberek is két fogalmat. Az egyik az egyenlő bánásmód, a másik az esélyegyenlőség. Sokszor találkozom azzal a téves szóhasználattal, amikor egymás szinonimájaként jelennek ezek meg.

AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG, AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD FOGALMAK HASZNÁLATA

Az **esélyegyenlőség** azt jelenti, hogy mindenkinek egyenlő hozzáférési esélye van az erőforrásokhoz, a lehetőségekhez. Nem korlátozza semmi, hogy megvalósítsa önmagát, sem testi (akadálymentes környezet), sem szellemi értelemben.

Az egyenlő bánásmód pedig azt, hogy senkivel nem lehet különbséget tenni, sem vallása, etnikai hovatartozása, sem egészségi állapota, sem nemi identitása stb. miatt. Tehát ez sokkal inkább védelem, míg a másik inkább a mindenki számára adott lehetőségek és erőforrások biztosítása.

Az esélyegyenlőség a fogyatékossgal élő és a megváltozott munkaképességű emberek esetében kiemelten fontos, de gondoljunk csak bele abba is, hogy munkavállalói élete során mindenki részévé válik valamelyik hátrányos helyzetű csoportnak. Ebben a részben azokra a munkavállalókra összpontosítok, akik a kirekesztés szempontjából több dimenzió alapján is veszélyeztetettek. Ezt azért teszem egyrészt, hogy jobban felhívjam a figyelmet arra, hogy munkaerő-piaci szempontból nem azért lesz valaki hátrányban, mert fogyatékossgal élő, mert megváltozott munkaképességű, mert gyeseen, gyeden lévő ember (ma már lehet az apa is!), vagy mert roma származású, hanem azért, ahogy azt a korábbiakban is kifejtettem: mert több tényező, például alacsony színvonalú, elavult iskolázottság, az illető lakókörnyezete, egészségi állapota stb. egyszerre vannak jelen, és felerősítik egymás hatását.

Ha az olvasó belegondol, egyszer ő is valamely csoportba fog tartozni, például az 50 év felettiekhez, de ha a többi tényezővel minden rendben van, akkor nem is fogja feltétlenül úgy érezni, hogy hátrányos helyzetű csoport tagja. De ugyanez igaz lehet például egy pszichiátriai betegre, aki kezelésre, terápiára jár, mivel menedzserbetegségben szenved, egyébként pedig egy cég igazgatója. Ő sem fogja mindenképpen megérezni, hogy hátrányos helyzetben van.

Remélem sikerült érzékeltetnem ezzel a hátrányos helyzet fogalmát és az esélyegyenlőség célját. Az előbbi példában szereplő embereknek biztosított az

egyenlő bánásmódhoz való joguk, így nincs szükségük jelen élethelyzetükben az egyenlő bánásmódról szóló törvény adta védelemre.

Ebben a részben tehát azt igyekeztem felvezetni, hogy ebben a fejezetben a fogyatékossgal élő, megváltozott munkaképességű embereknek azzal a csoportjával foglalkozom, akik esetében a kirekesztéshez vezető tényezők és egyéb dimenziók egyszerre vannak jelen. Tulajdonképpen ezek erősítik egymás hatását és így vezetnek el az igazi hátrányos helyzethez, amiben beavatkozás szükséges.

Vagyis nem minden fogyatékossgal élő, megváltozott munkaképességű munkavállaló kerül ebben az értelemben hátrányos helyzetbe.

Életciklusokból, a munkaerőpiac változásaiból következően is kerülhetnek emberek hátrányos piaci pozícióba, de mivel minden egyéb természetes támaszuk rendben van, ezért nem kerülnek hátrányba. A mi feladatunk, hogy azokkal foglalkozzunk, akiknek valamilyen okból kifolyólag sérült az esélyegyenlőségük, vagy érényesül az egyenlő bánásmódhoz való joguk.

Makroszintű kérdések

AZ EDDIGIEK RÖVID ÁTTEKINTÉSE

Az előzőekben már említettem, hogy az 1990-es évek elején bekövetkezett munkaerő-piaci krízis milyen nagymértékben érintette a fogyatékossgal élő, a megváltozott munkaképességű embereket. A probléma azonban nem ekkor jelentkezett. Bizonyára többen hallottak már az olvasók közül a kapun belüli munkanélküliség fogalmáról. A piaci szabályokat a 80-as évek végéig nem vetették figyelembe a gazdaságtervezés során a humánerőforrás-gazdálkodásban. A puha költségvetési korlát, amivel a vállalatok működtek, lehetővé tette a cégvezetők számára, hogy többet költsenek, mint amennyit a valóságban megtermeltek. Mindenkinek biztosították a munkavégzés lehetőségét, sőt létezett a közveszélyes munkakerülő fogalma is. Azaz tulajdonképpen mindenki köteles is volt munkát vállalni.

A fogyatékossgal élő és a megváltozott munkaképességű emberek számára is adva volt a lehetőség. Bármily meglepő, a megváltozott munkaképességű, fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatását dotáló szabályozás 1983-ban született és csak 2007. július 1-jével szüntették meg. A probléma azonban ennél sokkal több dimenziót tartalmaz. Először is a foglalkoztatás minősége, az elérhető munkalehetőségek jellege, a képzettségi szint, valamint az integráció hiánya lényeges tényező. Mindezek a kérdések vizsgálándók, ha a fogyatékossgal élő, a megváltozott munkaképességű emberek helyzetéről gondolkodunk.

De mielőtt tovább haladnánk e kérdések boncolgatása felé, előbb egy fontosabb társadalmi problémáról szeretnék beszélni: az integráció és az esélyegyenlőség kérdéséről. Főleg azért tartom ezt nagyon fontosnak, mert az uniós csatlakozás óta mindkét fogalmat sokat használják, és több program működik

ezek megvalósulása érdekében, de gyakran azt tapasztalom, hogy egy-két fogalom körül félreértelmezések jelennek meg.

Mielőtt azonban erre rátérnék, tennék egy rövid kitérőt a szabadságjogok kérdése felé. A munkaerő-piaci munka során sokat kell foglalkozni a szabadságjogok fogalmával, amelyek szorosan kapcsolódnak a szociális jogokhoz. Több szociálpolitikus véleménye szerint a szociálpolitika fontos része az emberi jogok témája. Nem lehet ugyanis megkerülni azt a kérdést, hogy mit okozhat egy ember életében a jogai szempontjából a szegénység vagy a kirekesztettség. Itt természetesen nem csak és nem is kizárólag a diszkriminációra gondolok, hanem például a pozitív, a negatív szabadságjogok fogalmára.

Pozitív, negatív szabadságjogok

Amartya Sen fogalmazta meg a pozitív és a negatív szabadságjog fogalmát. Ezzel úgy gondolom jól érzékeltethető, hogy mit is jelent az, ha valaki erőforrások hiányában próbál élni a szabadságával.

A negatív szabadságjog azt jelenti, hogy valakinek szabadsága van valamitől. Például éjjel kettőkor sétálhat úgy egy parkban, hogy senki nem fogja fejbe vágni és kirabolni.

A pozitív szabadságjog pedig azt jelenti, hogy valakinek szabadsága van valamire. Például senki nem gátolhat senkit abban, hogy vállalkozást indítson, ha ehhez van kedve, vagy bármikor elmehet egy múzeumba kiállítást nézni.

Csak az utolsó példára visszatérve: érdekes kérdést vett fel a fogyatékossgal élő emberek szabadságjoga, ha a múzeum bejáratához gyönyörű szép lépcső visz, vagy ha egy épület ajtaja műemléki védelem alatt áll, ezért nem lehet a hagyományos módon akadálymentesíteni, csak kifejezetten drágán, aminek következtében az akadálymentesítés nem is valósul meg. Ezekben az esetekben sérül a fogyatékossgal élő emberek szabadsághoz való joga, annak is a pozitív része. Bár kérdéses számomra, amikor az akadálymentesítést úgy értelmezik – szerintem ez például fogalomzavar –, hogy segítővel használható a környezet. Ebben az esetben a másoktól való függés állapota bennem felveti a negatív szabadságjogok sérülésének lehetőségét. Főleg, ha figyelembe vesszük a technikai fejlettség szintjét. A mai technológiákkal már sok minden megoldható lenne.

Természetesen mindezek a felsorolt problémák igazak a kismamák esetében is. Gondoljunk csak egy budapesti metróluljáróra, vagy egy vonatra, vagy helyközi buszra. Az utazás szabadsága adott, elvileg.

Tehát összefoglalva az látszik, hogy ha sérül a pozitív szabadságjoga valakinek, vagyis nincs egyenlő esélye arra, hogy az adott lehetőségeket kihasználja, akkor olyan hátrányba kerülhet, aminek következményeként előbb-utóbb a negatív szabadságjogai is sérülhetnek.

Úgy gondolom, hogy ez az egyik legfontosabb társadalmi folyamat, amely a hátrányos helyzet kialakulásához vezethet, pedig ha jobban belegondolunk, sok esetben ez csak szemléletmód, hozzáállás kérdése demokratikus jogállamban.

A szemléletmódot azonban mindig befolyásolja az emberekben mozgó előítélet. Az előítélet egyik mozgatórugója az ismeretlentől való félelem. Nem gondolom, hogy van olyan ember, akiben nem lennének előítéletek, csak az a kérdés, hogy mit kezd velük.

Az előbbi gondolatot megerősítő és cáfoló nézetek, felmérési eredmények egyaránt fellelhetők. A fejezet további részében azonban én a diszkrimináció esetében a megkülönböztetést fogom használni, mivel különbséget kell tenni a pozitív és a negatív válfaj között.

Pozitív, negatív diszkrimináció

Mind a pozitív, mind a negatív diszkrimináció állandó téma szakmai körökben. Az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a pozitív diszkrimináció eszközeit gyakran használják, bár ez több problémát is felvet.

Pozitív diszkrimináció

A probléma megvilágítása érdekében a Bakke-ügyet fogom bemutatni és elemezni.

A pozitív diszkrimináció esetében ez nagyon jó eset a dilemmák megvilágítására.

Az eset az Amerikai Egyesült Államokban egy egyetemi felvételi vizsgálattal kezdődött. Bakke ugyanis az érettségi vizsga után egyetemre jelentkezett. A pontszámrangsor alapján be is kerülhetett volna, de a kvótatörvény értelmében arra a helyre egy afrikai amerikai hallgatót kellett felvenni. Bakke ezek után bírósághoz fordult, és nem a törvényt támadta, hanem arra hivatkozott, hogy sérültek az alkotmányban rögzített jogai. A pert megnyerte, mivel a bíróság azt állapította meg, hogy valóban ez a helyzet. A probléma tehát a következő:

A kvótatörvényt azért vezették be, hogy elősegítsék az egyesült államokbeli hátrányos helyzetű csoportok esélyegyenlőségét. Ezzel viszont másokkal szemben diszkriminációt alkalmaztak, bár ez csak másodlagos hatás, mivel a cél nem ez volt. Az egyik dilemma ennek kapcsán az, hogy valóban javítottak-e az esélyegyenlőségen, ha ezzel esetleg tovább növelték az emberekben feltehetőleg megbújó előítéleteket. A felvételi tesztben ugyanis van egy rész, ahol meg lehet jelölni a származást, bár ez egyáltalán nem kötelező. De gondolkodjunk el azon, mi történik, ha valaki simán bejutna az egyetemre, ám bejelöli, hogy olyan társadalmi csoport tagja, amelyre érvényes a kvótarendszer.

Növeli, vagy csökkenti ezzel az előítéleteket és a diszkriminációt?

Ugyanezzel a problémával már magyarországi egyetemeken is találkoztam fogyatékossgal élő emberek és roma származású emberek esetében. Több hallgató, aki nem részesült a pozitív diszkrimináció hatásaiban, kifejezett előítélettel tekintett a fogyatékossgal élő és a roma diákokra, mondván, hogy ők csak azért kerültek be, mert előnyt élveztek. A másik dilemma viszont éppen az, hogy mi lesz később a munkavállalás során, ha a társadalmi felfogás arról szól, hogy „csak ezért”. A munkaadó előítéletei milyen irányba változnak, ha

tisztában van ezekkel a kvótaszabályokkal, és a például nálunk működő emelt normatíva rendszerével? Jobb esélyeik lesznek a fogyatékossgal élő, a megváltozott munkaképességű embereknek, vagy nem?

De ugyanez a kérdés vetődött fel például akkor, amikor 1997-ben hatályba lépett a gyermekvédelmi törvény, és a hátrányos helyzetben lévő gyermekek számára a negatív hatások csökkentése érdekében több programot indítottak az iskolák. Több oktatási intézményben tapasztalható, hogy a szolgáltatások hozzáférhetősége kapcsán jobb helyzetbe kerültek, mint az alsóközéposztályi családok gyermekei. Vagyis a pozitív diszkrimináció az utóbbiakat negatívan érintette.

Mindezek alapján elmondható, hogy a pozitív és negatív diszkrimináció kérdésében jelenleg nincs jó válasz.

Azért hoznak ilyen intézkedéseket, hogy a társadalmi diszkrimináció és szemléletmód gyakran előítéletből származó hatásait csökkentsék, és kiegyenlítsék a hátrányokat, ezzel elősegítve az esélyegyenlőség megvalósulását. A probléma azonban a következő: Ezeknek az intézkedéseknek hatására lehet, hogy épp azok az előítéletek erősödnek fel az átlagpopulációban, amelyek a hátrányos helyzet kialakulásához vezettek.

Mi lenne akkor, ha nem vezetnénk be ilyen intézkedéseket? Mi javítaná ezeknek az embereknek az esélyegyenlőségét? Képes-e egy társadalom, egyéb, nem törvények által leírt integrációs program megvalósítására, amelynek az az előfeltétele, hogy a szűkebb környezetben élő emberek előítéleteiket félrerakván csak az esélyegyenlőség szellemiségére koncentrálnak?

Hosszú évek óta foglalkozom a munkaerő-piaci esélyegyenlőség kérdésével. Eddigi kutatásaim során eddig csak olyan programokkal találkoztam, amelyekben felülről jött elképzelést hajtott végre a szűkebb környezet. Az Európai Unió a kirekesztés elleni küzdelem kapcsán megfogalmazta a nyílt koordináció módszerét. A nyílt koordináció módszere azon kívül, hogy igyekszik a különböző politikai területeket (egészségügy, szociálpolitika, foglalkoztatáspolitikai) összehangolni, magában foglalja a helyi szükségletek meghatározását, a kapacitás-tervezést és a helyi sajátosságoknak megfelelően kialakított válaszokat is.

Ez a módszer megfelelő lenne az esélyegyenlőség elősegítésére, és erre már vannak is kezdeményezések, hiszen az új foglalkoztatási programokban már kötelező e szempontok figyelembe vétele, de a fent említett kérdéseket akkor sem lehet megkerülni.

Itt persze mindenkiben felvetődhet a kérdés, hogy akkor esélyünk sincs megszüntetni a sajátos helyzetet előidéző előítéleteket? Úgy gondolom, megszűntetni nincs, de az erősségüket és a hatásukat lehet csökkenteni. Óvatosan kell közelíteni a problémához annak érdekében, hogy az intézkedésekkel ne növeljük a negatív diszkrimináció fokát.

Elliot Aronson^{xvi} A társas lény című művében ír le egy példát, amikor is egy egyesült államokbeli iskolában az integrációt úgy próbálták biztosítani, hogy vegyes iskolai csoportokat indítottak. A klikkesedési folyamat hamar beindult a diákok körében. Ennek hatását azzal próbálták csökkenteni, hogy a diákokból vegyes párokat alkottak, és olyan feladatokat adtak nekik, amelyeket csak

együtt tudtak megoldani. A kísérlet hatására az előítéletek drasztikus mértékben csökkentek. Megszűnt ugyanis az ismeretlentől való félelem hatása, hiszen a gyerekek a problémamegoldás során megismerték egymást. További hatás a „közösén értünk el egy célt” és az „egy csapat vagyunk” volt.

De mi is az a negatív diszkrimináció és hogyan is állunk vele Magyarországon?

Negatív diszkrimináció

A negatív diszkrimináció elsősorban a pozitív szabadságjogok csökkentésében játszik nagy szerepet, de másodlagos hatásai a negatív szabadságjogokat is sérítik. Több esetben ez nem manifeszt módon jelenik meg, hanem csak a szemléletben. Az átlagpopuláció nem ismeri ugyanis azt a helyzetet, azt a szociokulturális hátteret, amelyben a fogyatékos-sággal élő, a megváltozott munkaképességű csoportok tagjai vannak. Ennek következtében nem tud empátiával fordulni problémáik felé, s mivel nem tudja megérteni, átérezni és megoldani sem azokat, így elutasít.

Nagyon fontos megjegyezni, hogy ennek kapcsán nem jó és rossz emberekről beszélünk. Előítélet mindenkinben van. A többségi társadalomban a fogyatékos-sággal élő, a megváltozott munkaképességű csoportok iránt, a fogyatékos-sággal élő, a megváltozott munkaképességű emberekben pedig a többségi társadalom iránt. Ezt a gordiuszi csomót nagyon nehéz megoldani.

Nagy Sándor annak idején úgy oldotta meg – a történet szerint – az eredeti gordiuszi csomót, hogy kardjával egész egyszerűen kettévágta. Talán jó lenne, ha ezt az átvitt értelemben gordiuszi csomót is olyan egyszerűen tudnánk megoldani, de sajnos nem ez a helyzet.

A magyarországi társadalomban a jelenlegi helyzet kialakulása a mély társadalmi gyökerekben keresendő, és a mostani állapot kialakulása több évtizedre, ha nem századra nyúlik vissza. Ha csak az utóbbi időszak híradásaira gondolnak, állandóan feszültségekről, romák elleni támadásokról, vagy romák által elkövetett bűncselekményekről lehet hallani. Persze ebben a médiának is nagy szerepe van. Elliot Aronson fentebb említett művében arra hívja fel a figyelmet, hogy a híreknek mindössze 10%-a szól valamilyen negatív történésről, de az esti híradóban ennek a 10%-nak van hírértéke.

De messzebb ne menjünk, lehet példának hozni az általam passzív negatív diszkriminációnak nevezett jelenséget is. Amikor nem tudatosan, hanem úgy alakítják ki a környezetet, hogy az nem egyenlően hozzáférhető a fogyatékos-sággal élő emberek számára, vagy amikor teljesen laikus ismeretek alapján, abszolút nem rossz szándékból alakítunk ki negatív képet egy megváltozott munkaképességű emberről.

Itt szeretnék említeni egy példát, amely a munkaközvetítői tevékenységem kezdetén történt. Egy multinacionális üzletlánc humánerőforrás-menedzserével beszélgettem arról, hogy vannak olyan pszichiátriai problémákkal küzdő klienseim, akik jó erőben vannak és iskolai végzettségük okán megfelelnek az ál-

taluk hirdetett pozícióra. Ő erre, láthatóan teljes jószándékkal és meggyőződéssel arra hívta fel a figyelmemet, hogy nem kellene ezeket az embereket ilyen helyzetnek kitenni, hiszen az ő cégükénél fizikai munkát is kell végezni, és mi van, ha az illető nem bírja felemelni a dobozt. Hosszú beszélgetések következtek ezután, mire megértette, hogy miről van szó. Nem akart rosszat, csak nem rendelkezett megfelelő információkkal.

Egy másik példa, amikor menedzserekkel beszélgettem, akik valamely cég emberierőforrás-osztályán dolgoztak. Azt firtatták, hogy a pszichiátriai betegek általában nem bírnak úgy dolgozni és annyit teljesíteni, mint mások. Ekkor rátertem a menedzserbetegségek jelenségére, és megkérdeztem, van-e a teremben olyan ember, aki a szorongásait, depresszióját vagy kialakulófélben lévő alkoholizmusát gyógyszeres terápia útján kezelteti. Persze senki nem jelentkezett, de csend lett a teremben. Ekkor felhívtam a figyelmet arra, hogy azok, akik ebben a cipőben járnak, kvázi betegek. Vajon nem tudnak-e a cég számára megfelelően teljesíteni? Ezután olyan beszélgetés kezdődött, amelyben jó gyakorlatok tömkelegei vetődtek fel arra vonatkozóan, hogyan lehet a fogyatékkal élő, a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatását biztosítani.

A fenti két példa jól mutatja, hogy ha a dolgokat más oldalról közelítjük meg, nem a „mi nincs”, hanem a „mi van” oldaláról, akkor már másképp látják az emberek a helyzetet. A szemléletformáló programok tapasztalata alapvetően az, hogy ha a többségi társadalom tagjai számára nem a fogyatékkal élő, megváltozott munkaképességű emberek hátrányos helyzetét vagy problémáit világítjuk meg, hanem a pozitívumokat, és ha a kérdésről való beszélgetés során arra próbálunk rávilágítani, hogy:

„Lehet, néhány tekintetben mások – pl. a pszichiátriai problémával élő emberek –, de minden egyéb kérdésben nem különböznek az átlaglakosságtól.”

A területen dolgozó szakemberek felelőssége abban is áll, hogy mennyire tekintik munkájukat harcnak és mennyire felvilágosító munkának. Nem szabad elfelejteni, hogy a negatív diszkrimináció melegágya az előítélet, ami nagyrészt az ismeretlentől való félelemből fakad.

Ehhez jön még hozzá az is, hogy sok embernek vannak negatív tapasztalatai, vagy alakul ki negatív tartalmú tudása a híradások, a filmek kapcsán a fogyatékos, a megváltozott munkaképességű emberekről. Például zaklatta egy hajléktalan a buszon, vagy látott egy filmet, amiben a sorozatgyilkos természetesen skizofrén. Így hamar összeáll a kép. Nem egyszer hallottam az alábbi mondatokat, amelyek szakmai életem kezdetén felháborítottak, ma inkább megmosolyogtatnak, és arra ösztökélnek, hogy felvilágosítsam vitatkozó partnereimet. „A hajléktalan emberek bűdösek, koszosak és részegek.” „Te skizofrén emberekkel dolgozol és nem félsz!?”

Nem állítom, hogy a beszélgetések végére az előítéletek megszűntek, de az álláspontok minden esetben puhultak. Ha valakivel többször volt lehetőség vitára, vagy esetleg be lehetett mutatni a valóságot a számukra, akkor a negatív attitűd nagymértékben csökkent. Ezért tartom jó megoldásnak, hogy például a

pszichiátriai betegek nappali intézményeit nem csak az érintettek látogathatják, hanem bárki.

Találkozni az ismeretlennel és azt megismerni: nincs ennél jobb anti-diszkriminációs program.

A szociálpolitika egyik célja az emberi jogok védelme. Úgy gondolom, a fenti fejtegetések jobban megvilágítják, hogy mit is kell érteni ezalatt. A szociális biztonság elvesztése, a kirekesztettség állapota általában sérti a szabadsághoz való jogot. Ha függés alakul ki, például a szociális ellátó rendszertől, akkor esetleg olyan dolgokat is kérhet cserébe a rendszer, amit esetleg az egyén nem akar megtenni. A modern demokratikus társadalmak hajnalán sok államban a választójogot is bizonyos vagyoni helyzethez kötötték, abból a megfontolásból, hogy a bizonyos anyagi helyzetet elért emberek azok, akiket nem lehet befolylásolni. Mára az emberi jogok erősödésével ezen a helyzeten sikeresen túllépünk, de a probléma az, hogy a kirekesztés kockázati tényezői még mindig magukban hordozzák a másoktól való függés lehetőségét. Egy-egy állapot a mai jogrendben odáig is vezethet, hogy valaki elveszíti a döntéshez való jogát. Gondolok itt a gondnokság intézményére, ahol gondnok feladata dönteni az érintett ember helyett.

Az új ENSZ-egyezmény hitet tett a támogatott döntéshozatal lehetősége mellett, amely azt mondja ki, hogy nem szabad valaki szabad döntéshez való jogát elvenni, nem szabad elvenni a felelősség szabadságát, sokkal inkább támogatnunk kell abban, hogy gondolkodjon a saját életéről. Segíteni kell abban, hogy elkerülje a rossz döntések negatív következményeit.

A MUNKAERŐ-PIACI SZOLGÁLTATÁSOKRÓL ÁLTALÁBAN

A korábbiakban már említettem, hogy az Európai Unió kirekesztés elleni küzdelmében nagy hangsúlyt kapott a munkaerő-piaci reintegráció. Az előzőekben kifejtett kérdések szorosan kapcsolódnak ehhez a témához. A hazánkban működő szolgáltatások mindig nagy hangsúly fektettek a szemléletformálásra és az informálásra. A munkáltatók ugyanis gyakran nem rendelkeznek azokkal az ismeretekkel, amelyek a fogyatékkal élő, megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásával kapcsolatosak. A következő fejezetekben részletesen bemutatom azokat az aktív és passzív eszközöket, amelyek a munkaerő-piaci reintegrációt hivatottak elősegíteni.

Úgy látom, hogy az esélyegyenlőség, a pozitív szabadságjogok megvalósulása nagymértékben függ attól, hogy az általam vizsgált csoportba tartozó emberek milyen minőségű és tartósságú pozíciót tudnak megszerezni a munka világában.

Általában szólva úgy gondolom, hogy a ma Magyarországon elérhető szolgáltatásoknak változniuk szükséges, mivel újabb kihívásokkal és elvárásokkal kell szembenézniük. Az új helyzetek új attitűdöket is megkívánnak a területen dolgozó szakemberektől.

A szolgáltatások fejlesztése mellett szükség van a fent kifejtett témák kapcsán a teljes rendszer megreformálására is.

A továbbiakban az eszközök mellett kifejtem azokat a főbb irányokat is, amelyeket figyelembe kell venni a rendszer megreformálásánál.

A munkaerőpiacra jutást segítő eszközök bemutatása

Ebben a részben azokat az eszközöket fogom átvenni, amelyek a tanulmány célcsoportját képező, fogyatékkal élő, megváltozott munkaképességű emberek munkaerő-piaci reintegrációját segítik. Ezeket az eszközöket alapvetően passzív és aktív eszközökre oszthatjuk. Ebben a tananyagban leginkább az aktív eszközökkel kívánok foglalkozni, mivel azok segítik elő a foglalkozási rehabilitáció eredményességét.

Passzív eszközök

A foglalkoztatáspolitikában passzív eszközöknek nevezzük az általában átmeneti, a munkanélküliséget kompenzáló ellátásokat. Ilyen volt például a munkanélküliségi járadék. Ezzel ugyanis még semmit nem tettünk annak érdekében, hogy az illető munkavállaló visszajusson a piacra, mindössze az illető kiesett bérjövödelmének egy részét kívánta az állam fenntartani ezzel a járadék. Hangsúlyozni kell azonban, hogy ez járadék volt, amit azért kapott a munkanélküli személy, mert bérjövödelméből korábban fizette a munkavállalói járulékot. Ugyanígy passzív ellátásnak minősül a rokkantsági nyugellátás, mivel ez önmagában semmit sem tesz az érintett ember rehabilitációja érdekében.

Jó esetben tehát a passzív eszközök csak átmeneti krízis megoldására használatosak, annak érdekében, hogy emellett aktív eszközökkel visszasegítsük a munkanélküli embert a munkaerőpiacra. Ha a munkanélküliség tartóssá válik, akkor például hazánkban a munkanélküli rendszeres szociális segélyben részesül, bár az Út a munkába program óta jellemzően inkább rendelkezésre állási támogatásban, ami szintén passzív eszköz, de ezzel már hosszú távú lépéseket céloznak meg.

Ma már egyre inkább az aktív eszközök nyerne teret, amelyek a kientől is komoly aktivitást várnak el cserébe. Ilyen például az álláskereső járadék, ami a munkaügyi kirendeltség együttműködési megállapodást köt, amelyben az álláskereső ember kötelezettséget vállal arra, hogy rendszeresen utánanéz az aktuális álláshirdetéseknek. Ugyanilyen aktív eszközzé alakítás a rendszeres szociális segélyezetteknek szóló Út a munkába program, amely a közmunka eszköztárával próbálja a munkanélkülieket a munka világába visszavezetni.

A passzív eszközökről többet nem is kívánok szólni, mivel úgy gondolom sokkal fontosabb tisztában lenni az elhelyezkedést közvetlenül segítő aktív eszközökkel.

Aktív eszközök

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat kirendeltségei és a velük együttműködő civil munkaerő-piaci szolgáltatók az utóbbi két évtizedben több, nem anyagi jellegű ellátást, szolgáltatást hoztak létre, amelyek a fogyatékossgal élő, megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatási reintegrációját segítik. Ma Magyarországon a munkaerő-piaci szolgáltatásokról valamint az azokhoz kapcsolódóan adható támogatásokról szóló **30/2000. (IX. 15.) GM-rendelet** szabályozásai és a civil szolgáltatók fejlesztései alapján az alábbi főbb szolgáltatások érhetők el:

Munkaerő-piaci és foglalkozási információ adása: a foglalkozásokra, a térségben elérhető képzésekre, a régió, a megye valamint a kistérség munkaerő-piaci helyzetére, a munkaerő-kereslet és -kínálat helyi jellemzőire vonatkozó informálást, a foglalkoztatást elősegítő támogatások és a munkanélküli ellátásokra vonatkozó lehetőségek ismertetését, továbbá a foglalkoztatással összefüggő jogszabályokkal kapcsolatos tájékoztatást és az azokról szóló ismertető átadását tartalmazza.

Munkatanácsadás: célja az azt igénybe vevő személy elhelyezkedését akadályozó körülmények feltárása, valamint az azok megszüntetésére, a sikeres elhelyezkedés megvalósítására irányuló terv kidolgozása.

Pályatanácsadás: célja az azt igénybe vevő személy pályaválasztásának, pályamódosításának elősegítése, és számára érdeklődésének, képességének, személyiségének és a munkaerő-piaci igényeknek megfelelő pályaterv kialakítása.

Pszichológiai tanácsadás: A pszichológiai tanácsadás segít feltárni a munkanélküliek számára az életvezetésből, a személyiségproblémákból eredő, az elhelyezkedést akadályozó körülményeket.

Rehabilitációs tanácsadás: célja, hogy elősegítse a foglalkozási rehabilitáció irányának meghatározását a megváltozott munkaképességű személyek számára, akik képzettségi szintjüknek megfelelő munkakörbe nem közvetíthetők.

Álláskeresési tanácsadás: célja azok elhelyezkedésének elősegítése, akik munkát akarnak vállalni, de nem rendelkeznek az álláskereséshez szükséges ismeretekkel.

Álláskeresési tréning:

1. Ismerkedés, csoportépítés, elvárások, a tréning célja, tematikája

2. Önismeret

- Az önismeret szerepe az egyéni hatékonyságban.
- Hogyan tehetünk szert reális önismeretre?
- Saját erősségeink és a fejleszteni valóink felmérése.

3. Kommunikáció 1.

- Önismeret, kommunikáció, hatékonyság.
- A szükséges és elégséges információ tartalma.
- Célkitűzés, céljaink rendszere.

4. Kommunikáció 2.

A kommunikáció szintjei.

Nyílt és rejtett üzenetek.

Nonverbális jelzések (gesztus, mimika, hang, szemkontaktus stb.) a kommunikációban.

5. Konfliktuskezelés

Érzelmeink és indulataink megjelenése a kommunikációban és azok kezelése.

Véleményalkotás és a vélemény kifejezése.

A kommunikációs tolerancia.

Konfliktuskezelési módok, hatásuk, következményük.

6. Asszertivitás (Önérvényesítés)

Jogos igényeink érvényesítésének lehetősége.

Az önérvényesítő közlések.

Vesztes és nyertes játszmák.

7. Problémamegoldás

A problémamegoldás folyamata.

Együttműködés másokkal.

8. Siker vagy kudarc?

Mit tekintünk sikernek és kudarcnak?

Beállítódásunk, énképünk, a motiváció szerepe a sikerben és a kudarcban.

Valós és képzelt korlátaink.

A kudarc és feldolgozásának módja.

9. Álláskeresés, munkaaajánlatok felkutatásának módszerei

Nyílt munkaaajánlatok:

- újsághirdetések
- munkaügyi központok
- munkaerő-közvetítők
- személyzeti tanácsadók
- céginformációk, cégkatalógusok
- telefonkönyv, Sárga oldalak

Zárt munkaaajánlatok.

- informátor által nyert információk; hivatkozás az informátorra

- networking – kapcsolatok hálózatának kiépítése
- Munkaajánlatok jellemzőinek feltárása, értékelése, minősítése a saját igények és lehetőségek figyelembevételével.

Telefonálási technikák

- a bemutatkozás
- célirányos kommunikáció: érdeklődés, személyes találkozó időpontjának megbeszélése, illetve későbbi álláshely betöltésének céljából önéletrajz elküldése
- szükséges és elégséges információ a telefonálás során

10. Az álláskeresés során szükséges dokumentumok megismertetése és elkészítése

Az önéletrajz.

- Típusai:
 - o hagyományos, elbeszélő
 - o USA típusú, felsoroló
 - o részletes változat
 - o rövid változat
 - o kronologikus (időrendben visszafelé)
 - o tematikus
- A szükséges adatok, információk az önéletrajzban.
- Milyen üzenetet hordoznak a leírt adatok?
- Az önéletrajz stílusa, formátuma.

A kísérőlevél

- célja
- kinek szól?
- tartalma
- stílusa, formája

A névjegykártya.

Az ajánlólevél.

A munkavállaláshoz szükséges egyéb okmányok.

11. A felvételi interjú

Interjú típusok, az interjú célja, menete.

Felkészülés az interjúra:

- lehetséges kérdések és válaszok
- kényes kérdések és megválaszolásuk
- a megváltozott egészségi állapot, a munkavégzést befolyásoló tényezők és következményeik közlése a munkáltatóval

Tesztek, kérdőívek.

12. Megjelenés az interjú, „próbainterjú”, gyakorlás

- A külső megjelenés.
- Időbeni, pontos érkezés.
- Kommunikációs attitűd az első beszélgetésen (verbális és nonverbális elemek).

- Jövedelemalku.
- Munkaszerződés.

Munkaközvetítés, állásfeltárás: A kliensek számára a felmérés során megállapított készségekre és képességekre építve a számukra leginkább megfelelő álláshely feltárása, vagy arra történő felkészítése. A leendő munkavállaló és a munkáltató kapcsolatfelvételének elősegítése.

Munkajogi tanácsadás: Tanácsadás az ügyfél munkavállalással kapcsolatos jogi kérdéseiben. Jogsérelem esetén a megfelelő szervezetekhez irányítás, a szükséges iratok beszerzése, az iratanyagok előkészítése.

Mentorálás: A mentor feladata, hogy az ügyfelet a teljes folyamat során segítse, és a sikeres munkavállalás után bizonyos ideig (ez szervezetenként, célcsoportonként és az egyéni szükségletek szerint változó). A mentort leginkább a közösségi ellátásból ismert közösségi gondozó/koordinátorhoz lehet hasonlítani, azzal a különbséggel, hogy a folyamat célja ebben az esetben a munkavállalás és a munkahely megtartása.

Utókísérés: A tanácsadók által munkába segített ügyfelek munkahelyi beilleszkedésének és a munkahely megtartásának segítése. Fontos feladat a munkáltatókkal való kapcsolattartás is. A munkáltató számára garanciát biztosít a problémák megfelelő kezelésére.

Készségfejlesztő csoportok: Különböző tréningek, amelyek az álláskeresési felkészítés kiegészítői. Ezek a csoportfoglalkozások azokat a képességeket, készségeket (asszertivitás, csoportkészségek, kommunikáció stb.)

fejlesztik, amelyek speciálisan a munkahely megtartását segítik.

Esetkoordináció: A munkába állítás folyamatában több szakember együttes munkájára van szükség. Fontos, hogy egy koordinátor, a legtöbb esetben az esetkonferencia módszerével, az ügyfél számára legmegfelelőbb erőforrásokat mozgósítsa a környezetben, kiemelten figyelve a természetes támogató rendszerre.

Képzésszervezés: Az ügyfelek számára megfelelő, a piaci szükségletekre reagáló képzések, átképzések szervezése és koordinálása.

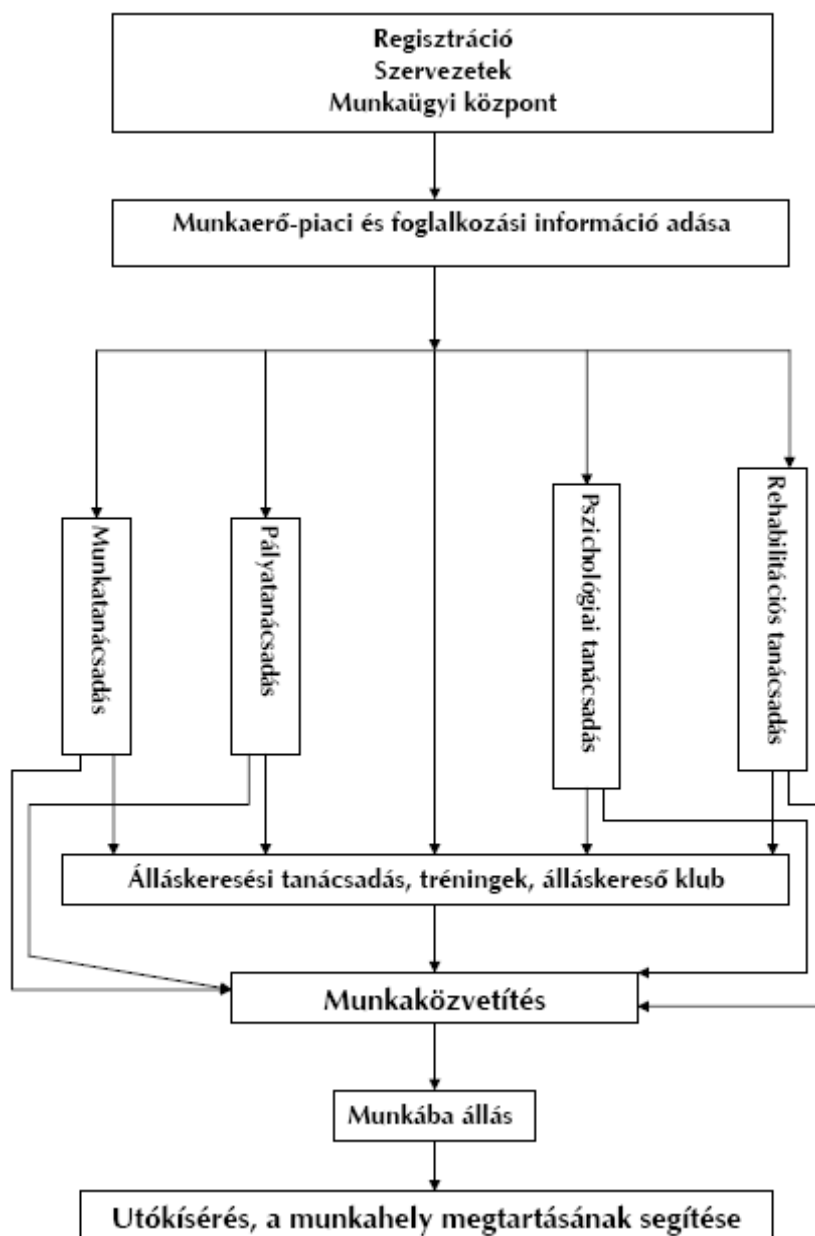
Komplex felmérés: Az ügyfél munkavállalási képességeinek, készségeinek felmérése, ami mind a szociális mind az egészségügyi mind az oktatási és a személyes kompetenciákra is kiterjed. A komplex felmérés végeredménye az egyéni fejlesztési vagy rehabilitációs terv, a legkedvezőbb munkakör megtalálása céljából.

Az alábbiakban rövid, nem teljes körű ismertetőt adok a fent említett 3 telepített módszertanról, amelyet az azokat létrehozó szervezetek honlapjairól vettem át.

Ha általánosságban folyamatábrán kívánjuk ábrázolni ezt a szolgáltatási rendszert, akkor a következő ábrát kapjuk. Itt azonban fel kell hívnom a figyelmet arra, hogy az első fejezetben leírt komplex ellátásnak ez csak a foglalkozási rehabilitációs része. Ehhez kapcsolódnak még a szociális és az egészségügyi rehabilitáció elemei, valamint a továbblépést, a karrierépítést segítő

képzések. Valamint ide kell sorolni azokat a passzívnak tekintett, de a szolgáltatások hatékonyságát segítő ellátásokat, amelyek biztosítják, hogy a kliens részt tudjon venni a folyamatban, és megélhetése addig is biztosított legyen (rendszeres szociális segély stb.).

9. ÁBRA
A MUNKAERŐPIACRA JUTÁS FOLYAMATA



A megváltozott munkaképességű és a fogyatékossgal élő emberek esetében ezekből a szolgáltatáscsoportokból különálló, úgynevezett telepített programok jöttek létre, amelyek célja az volt, hogy az ország több pontján is elérhetőek legyenek. Ezek a programok tulajdonképpen teljesen lefedik a megválto-

zott munkaképességű és a fogyatékossgal élő emberek foglalkozási rehabilitációs szükségleteit. A különböző programok viszont különböző célcsoportoknak szólnak. A Megoldás munkáltatóknak és megváltozott munkaképességű munkavállalóknak 4M program kifejezetten a megváltozott munkaképességű munkavállalóknak szól, a támogatott foglalkoztatás TF program az értelmileg akadályozott embereknek, a Komplex munkaerő-piaci szolgáltatás KM program pedig a fogyatékossgal élő embereknek, az értelmileg akadályozott munkavállalók kivételével, mivel az külön specialitást igényel, de tulajdonképpen ez utóbbi a megváltozott munkaképességű egészségkárosodott emberek esetében is jól vizsgázott.

A következőkben a szervezetek honlapjai és kiadványai alapján ezekről mutatok be rövid ismertetőket.

A 4M PROGRAM^{xvii}

„Kapcsolatteremtés – a megváltozott munkaképességű célcsoporttal és külső segítő szervezetekkel, illetve munkáltatókkal való személyes kapcsolatfelvétel és a kapcsolatok ápolása. A megváltozott munkaképességű emberekben a motiváció felkeltése, ébrentartása.

Szükségletek felmérése – a célcsoport egyéni képességeinek, szükségleteinek foglalkoztatási nehézségeinek felmérése.

Akcióterv készítés, rehabilitációs tanácsadás – egyéni rehabilitációs akcióterv készítése és megvalósítása a résztvevőkkel.

Tájékoztatás, jogi tanácsadás – naprakész információ, jogszabályi tájékoztatás biztosítása.

Munkahelyfeltárás – a munkáltatókkal való rendszeres kapcsolattartás üres álláshelyek felderítésére a rehabilitációban érintett személyek foglalkoztatása érdekében.

Munkaközvetítés – az érintett munkavállalók foglalkoztatásába vonása, elhelyezése a nyílt munkaerőpiacon.

Egyéb szolgáltatások – képzésre irányítás, információs csatornák kialakítása, elérhetőségének biztosítása. Rehabilitációs eszközök és támogatások bevonása a foglalkoztatásba.”

A TF PROGRAM^{xviii}

Személyre szabott támogatás

A támogatás minden olyan segítséget magában foglal, ami szükséges a munkába álláshoz és a hosszú távú munkában maradáshoz. Ezért fontos, hogy a felkínált támogatás személyre szabott legyen. A támogatott foglalkoztatás szolgáltatás segíti a munkavállaló és a munkáltató felkészítését, a munkahelykeresést, a munkakör-kialakítás – esetleg annak átalakítását –, a munkafeladatok megoldásának elsajátítását és a munkahelyen adódó problémák megoldását.

Választási lehetőségek kidolgozása és az önrendelkezés segítése

A támogatott foglalkoztatás szolgáltatás feladata továbbá, hogy kibővítse a fogyatékossgal élő emberek beszűkült választási lehetőségeit. A támogatott foglalkoztatás szolgáltatás különféle munkalehetőségek feltárásával igyekszik megadni azt a lehetőséget, hogy még a sérült emberek is választhassanak képességeiknek megfelelően a nyílt munkaerő-piaci munkahelyek között.

Felkészítés, elhelyezés, munkahelyi betanítás

Az intellektuális fogyatékossgal élő emberek nehezen általánosítják az elméletben tanultakat, és könnyebben tanulnak valóságos helyzetekben. Ezt felismerve, a támogatott foglalkoztatás szolgáltatás – szemben a hagyományos rehabilitációs programmal – az ügyfél betanítását a képzés és az elhelyezés után a munkahelyen is folytatja.

Integráció

A támogatott foglalkoztatás szolgáltatás egyik legfontosabb ismérve, hogy a fogyatékossgal élő emberek képességeiknek és képzettségüknek megfelelően normál munkahelyen, nem fogyatékossgal élő kollégákkal dolgoznak. A cél a munkahelyi közösségbe való minél szélesebb körű integráció elősegítése. A munkahelyen elért integráció foka és a fogyatékossgal élő emberek élethelyzetének javulása mutatja a támogatott foglalkoztatás szolgáltatás eredményességét. A cél ugyanis nemcsak a munka világába történő betagozás, hanem a közösségi integráció, vagyis a társadalom életében való aktív részvétel.

Fizetett, rendszeres munka

A TF olyan fizetett tevékenységekhez ad támogatást, amelyeket egyébként nem fogyatékossgal élő emberek végeznének. A fogyatékossgal élő emberek értékteremtően hozzá tudnak járulni a társadalom szükségleteinek kielégítéséhez, és ehhez meg kell kapniuk a lehetőséget. Az „igazi munka” – korrekt fizetéssel és munkafeltételekkel – az önálló életvitel és a közösségben való részvétel egyik alapfeltétele.

Tartós utókövetés

A támogatott foglalkoztatás szolgáltatás megadja mindazt a segítséget mind a munkavállalónak mind a munkáltatónak, ami szükséges a tartós munkavégzéshez.

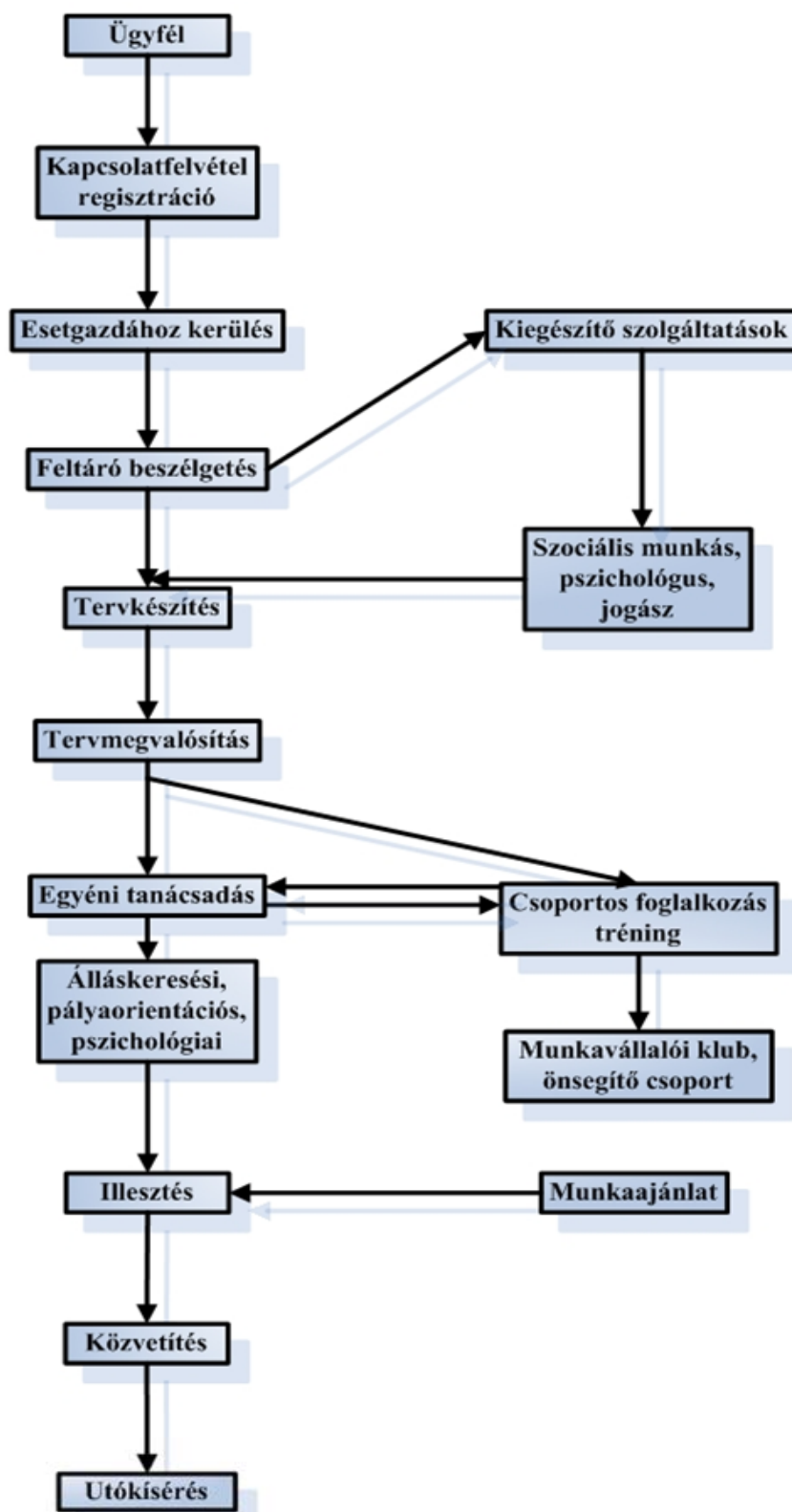
Alapítványunk munkatársai folyamatosan rendelkezésre állnak a kérdések megválaszolására, konfliktusok kezelésére.”

A KM PROGRAM^{xix}

„A komplex munkaerő-piaci szolgáltatás a 30/2000. GM-rendelet alapján jött létre, amely az abban foglalt szolgáltatásokat működteti. Specialitása, hogy a tanácsadásokat speciálisan megváltozott munkaképességű emberek számára kínálja. Kiegészül olyan szociális szolgáltatásokkal (pl. támogató szolgáltatás, nappali intézményi ellátás stb.) amelyek hozzásegítik az ügyfelet a munkavállalás melletti önálló életvitelhez.

- ötvözi magában a munkaerő-piaci és a segítői rendszereket,
- ötvözi magában az egyéni és a csoportos tanácsadást,
- a komplex rendszerből, a szolgáltatási választékból az egyén igényeihez igazodó leghatékonyabb elemvariáció állítható össze,
- a folyamatban részt vevő egyén fejlődését egy személy (esetgazda) követi folyamatosan nyomon, fejlődésének folyamatát egy személy koordinálja, tartja kézben,
- az esetgazda a munka eredményessége érdekében más szolgáltatói rendszereket is bevon a feladat megvalósításába, együttműködési képessége nő,
- az esetgazda az egyén problémáját holisztikusan képes vizsgálni, a feltáró beszélgetés lehetővé teszi az ügyfélnek és környezetének mély és alapos megismerését,
- az esetgazda széleskörű, komplex segítői szemléletet sajátít el,
- az esetgazda szakmai tudása, ismereteinek bővítése érdekében belső képzések szükségesek,
- legfőbb előny: „képesse tévés” munkavállalásra, alaposan felkészített, alkalmas munkavállaló kibocsátása, akinek megnőtték az esélyei a foglalkoztatásra,
- a modellben együtt jelen van a munkatanácsadói és a szociális munkási szemlélet.”

10. ÁBRA
MUNKAVÁLLALÓI FOLYAMATÁBRA



EGÉSZSÉGGÁROSODÁSSAL ÉLŐ TARTÓSAN MUNKANÉLKÜLI EMBEREK

Azoknak az egészségkárosodott embereknek, akik nincsenek „leszázalékolva”, vagyis akik tartós munkanélküliek közé tartoznak, jó megoldás az Újra dolgozom című program, amelyet az előzőekhez hasonlóan szintén az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány (OFA) támogatásával fejlesztettek ki, és azóta több magyarországi városban is van szolgáltató, amelyik ezt a tevékenységet végzi. A minél pontosabb ismertetés érdekében az OFA honlapjáról származó idézettel ismertetem. A honlap eléréséről szóló információt a lábjegyzetben találják.

„Az Újra Dolgozom Program lényege és sok szakmai megoldása a brit Know How Fund által kialakított és Bradfordban működtetett „Jobsmatch 1000” program adaptációja, amelyet Magyarországon a brit Munkaügyi Minisztérium és a magyar Munkaügyi Minisztérium közötti megállapodás hívott életre 1993-ban. A program magyarországi kifejlesztésében magyar részről az Álláskereső Egyesületeinek Bács-Kiskun Megyei Szövetsége (ÁMSZ), a Bács-Kiskun Megyei Munkaügyi Központ, és a Kecskeméti Regionális Munkaerő-fejlesztő és Képző Központ vett részt. Brit részről az említett Know How Fund szakemberei, és egy helyi foglalkoztatási szolgáltatásokat nyújtó szervezet munkatársai (Back to Work Company) működtek közre. Az adaptált szolgáltatási program 1995-ben a megyei partnerek megállapodása révén kapta az Újra Dolgozom Program nevet.

Az Újra Dolgozom Program alapvető célja olyan szolgáltatásokat kínálni a halmozottan hátrányos helyzetű emberek részére, amelyek a munka világába való visszatalálás és/vagy beilleszkedés reális perspektívái felé nyithatnak új utakat, egyénre szabott, hatékony módszerek segítségével. A program a legalább 9 hónapja munka nélkül lévők részére komplex foglalkoztatási szolgáltatást biztosít, azok egyéni adottságaira és szükségleteire építve, aminek eredményeképpen a bevontak embereket három hónapon túli munkába helyezi. A program ügyfelei olyan hátrányos helyzetű emberek, akik még nem részesültek munkaerő-piaci szolgáltatásokban (elavult vagy nem piacképes végzettséggel rendelkező, megváltozott munkaképességű, munkatapasztalat nélküli emberek, gyermeküket egyedül nevelő szülők vagy kisgyermekes családanyák, gyedről, gyesről visszatérők, településszerkezeti hátrányokkal küzdő vagy peremkerületen élő emberek, munkanélküliséggel veszélyeztetett, hajléktalan, börtönviselt emberek, gyógyult szenvedélybetegek, a roma kisebbséghez tartozó munkanélküli emberek).

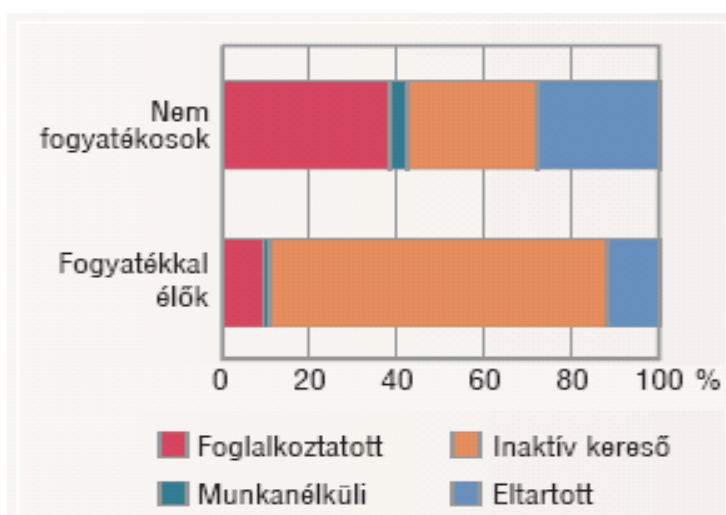
A program keretében a szolgáltatás tartalmi elemei: toborzás, ügyféllé válás, gondozás, munkaközvetítés, utógondozás, zárás. A személyre szabott munkaerő-piaci szolgáltatás magában foglalja a tájékoztatást, foglalkoztatási és a szociális tanácsadást, valamint a sajátos, kezdeményező, állásfeltáráson alapuló munkaközvetítést. A program a helyi szükségleteket és a közös érdekeiket felismerő szervezetek (nonprofit, önkormányzati és állami szervek és intézmények, vállalkozások) összefogását erősíti, szolgáltatásait minőségbiztosítási rendszer megteremtésével és működtetésével biztosítja.^{xx}

Korábban említettem, hogy ezeknek a programoknak a létrejöttét és kifejlesztését a magyar állam a Munkaerő-piaci Alapból finanszírozta az OFÁ-n keresztül. Tehát még az uniós források megérkezése előtt rendelkezünk olyan programokkal és szolgáltatásokkal, amelyek a sajátos helyzetben élő emberek munkaerő-piaci reintegrációját hatékonyan tudták segíteni. Az idő azonban azt is bizonyította, hogy szükség van egyéb változásokra is a foglalkozási rehabilitációban, amint arra korábban már kitértem.

Ebben a témában nagyon fontosak a különböző tranzitfoglalkoztatási lehetőségek, amelyek ezeknek az embereknek védett környezetben való felkészülést tesznek lehetővé és munkatapasztalatot adnak.

A megváltozott munkaképességű emberek esetében hosszú éveken át a célszervezeti foglalkoztatás kínált valamilyen foglalkoztatási lehetőséget, hiszen az alábbi ábrán szereplő adatokhoz hozzá kell tenni, hogy közülük 90% akkori-ban ilyen vállalatoknál dolgozott.

11. ÁBRA
A NÉPESSÉG FOGYATÉKOSSÁG ÉS GAZDASÁGI AKTIVITÁS SZERINT



A foglalkoztatáspolitikát szabályozó rendelkezések átalakításának egyik fontos pontja volt a szociális (intézményen belüli) foglalkoztatás bevezetése. A 8/1983. (VI. 29.) EüM—PM együttes rendelet a megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatásáról és szociális ellátásáról szóló jogszabály által leírt rendszer átalakításakor megszüntették annak lehetőségét, hogy az úgynevezett célvállalatok a szociális intézményeken belül biztosítsanak foglalkoztatást, mivel ez a forma nem szolgálja az integrációt. Fontos szempont volt azonban, hogy azoknak is megadják a munka lehetőségét, akik nem tudnak intézményen kívül, vagy integrált körülmények között dolgozni.

Ennek érdekében két foglalkoztatási formát dolgoztak ki:

- a fejlesztő felkészítő foglalkoztatást és
- a munkarehabilitációt.

2007. július 1-jétől Magyarországon újfajta rendelkezés alapján lehet állami támogatást kapni. A foglalkoztatónak akkreditálnia kell magát annak érdekében, hogy az állam támogatásban részesítse megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásáért.

Az akkreditációban több feltételnek is meg kell felelni ahhoz, hogy tanúsítványt kapjanak a foglalkoztatók. Például akadálymentesítés, munkahelyi segítő személy, az esélyegyenlőség biztosítása, rehabilitációs terv stb. kell a tanúsítványhoz. Minél több támogatást kap a munkáltató, annál több feltételnek kell megfelelnie, és annál több szolgáltatást kell kínálnia a valós rehabilitáció érdekében.

Az akkreditáció fajtái:

1. alap-
2. rehabilitációs
3. kiemelt

Alaptanúsítványt bármely foglalkoztató kaphat, amely megváltozott munkaképességű személyt foglalkoztat, vagy azt tervezi. Tulajdonképpen ennél a szintnél a megfelelő munkakörülményeken és a munkáltatás szabályainak való maximális megfelelésen kívül egyéb elvárás nincs.

A rehabilitációs tanúsítvány esetében már elvárás, hogy a cég legalább 20-nál több megváltozott munkaképességű embert foglalkoztasson, és ez legyen az alkalmazottak 40%-a. Szükséges továbbá, hogy minden érintett munkavállalónak legyen rehabilitációs terve, és tegyenek elérhetővé számukra olyan szolgáltatásokat, amelyek a terv megvalósulását elősegíthetik.

A kiemelt tanúsítvány megszerzésével a foglalkoztató egyéb támogatásokban is részesülhet. A kiemelt tanúsítvány a munkáltatót védett foglalkoztatónak minősíti.

Hosszú távon ezek az eljárások talán segíthetik, hogy valós foglalkoztatási kimenetek kapcsolódjanak a rehabilitáció komplex eljárásához. Természetesen nem szabad elfelejteni, hogy a rendszer valóban hatékony működéséhez még időre van szükség. Az azonban biztató, hogy az alapakkreditáció bevezetése óta folyamatosan nő azoknak munkáltatóknak a száma, amelyek megváltozott munkaképességű vagy fogyatékkal élők embereket kívánnak foglalkoztatni.

- **A komplex rehabilitációról szóló 321/2007. (XII. 5.) kormányrendelet**
- A Megváltozott munkaképességű munkavállalók akkreditációjának, továbbá az akkreditált munkáltatók ellenőrzésének szabályairól című **176/2005. (IX. 2.) kormányrendelet**,
- és a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásáról szóló **177/2005. (IX. 2.) kormányrendelet**
- valamint a rehabilitációs akkreditáció eljárásáról és a követelményrendszer szabályairól szóló kormányrendelet.

Alapvető akkreditációs követelmények

„5. § (1) Akkreditációs tanúsítvány akkor adható, ha

- a) a munkáltató
 - aa) cégjegyzékbe vagy – ha a működés feltétele más bírósági vagy hatósági nyilvántartásba vétel – az előírt nyilvántartásba történő bejegyezése megtörtént, illetve az egyéni vállalkozó vállalkozói igazolvánnyal rendelkezik, és
 - ab) a tanúsítvány iránti kérelem benyújtását megelőzően legalább egy naptári éven keresztül működött, és
 - ac) megváltozott munkaképességű munkavállalót munkaviszonyban saját maga foglalkoztat, vagy foglalkoztatni kíván, és
 - ad) a foglalkoztatást a munkavállaló meglévő képességeinek megfelelő, olyan rehabilitációs célú munkavégzés keretében biztosítja, amely a társasági szerződésében, alapító okiratában, alapszabályában, illetőleg vállalkozói igazolványában megjelölt tevékenységének kifejtéséhez kapcsolódik, és
- b) az akkreditációval érintett székhely, telephely, illetőleg fióktelep
 - ba) működéséhez szükséges szakhatósági engedélyek rendelkezésre állnak,
 - bb) területén az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés személyi, tárgyi és szervezeti feltételei biztosítottak, és
 - bc) a munkavégzés helyének környezete, építészeti megoldásai lehetővé teszik a foglalkoztatott, illetőleg foglalkoztatni kívánt munkavállalók egészségkárosodását, illetőleg fogyatékoságát figyelembe vevő akadálymentes közlekedést, és
 - bd) munkaeszközeit, berendezéseit, technológiáját, tárgyi környezetét a megváltozott munkaképességű munkavállalók egészségi állapotának és fogyatékoságának megfelelő foglalkoztatásához alakítja,
 - be) területén foglalkoztatott – ideértve a bedolgozói jogviszony, a távmunkavégzés, a kiküldetés keretében, valamint a munka természetéből eredően szokásosan telephelyen kívül munkát végző – megváltozott munkaképességű munkavállalók által folytatott valamennyi munkavégzési, illetőleg tevékenységi forma megfelel az (1) bekezdés ad) pontjában megjelölt követelménynek.
- (2) Az (1) bekezdés ab) alpontjában megjelölt időtartam alatt bekövetkezett jogutódlás esetében a munkáltató jogelődje működésének időtartamát akkor kell beszámítani, ha a munkáltató a jogelődnek az Mt. 85/A. §-ának (1) bekezdése szerinti jogutóda.
- (3) Az (1) bekezdés ad) alpontjának alkalmazása szempontjából rehabilitációs célú munkavégzésnek minősül az a foglalkoztatás, amelynek célja
 - a) a meglévő képességekkel elérhető tevékenység folytatásához szükséges munkatapasztalat biztosítása, gyakorlat, ismeret megszerzése (a továbbiakban: közösségi munkavégzés),
 - b) a munkaképesség-változás mértékét figyelembe vevő munkaköri feladatok ellátásával, értéket teremtő, a munkáltató tényleges – piac által elismert –

- termelő, szolgáltató tevékenységének elősegítésére irányul (rehabilitációs célú foglalkoztatás).
- (4) Nem tekinthető rehabilitációs célú munkavégzésnek, ha
 - a) a megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatása átengedés, kirendelés vagy munkaerő-kölcsönzés keretében történik,
 - b) a munkavégzés – a bedolgozói jogviszony és a távmunka-végzés, a kiküldetés, valamint a munka természetéből eredően szokásosan telephelyen kívül végzett tevékenység kivételével – nem a munkáltató székhelyén, telephelyén, fióktelepén történik,
 - c) a munkáltató székhelyén, telephelyén, illetőleg fióktelepén kívül történő kiküldetésre, illetőleg a munka természetéből eredően szokásos telephelyen kívül végzett foglalkoztatásra a munkáltató által kötött, olyan szerződés teljesítése érdekében kerül sor, amelynek tárgya valamely vállalkozás részére termelő vagy – az üzembe helyezési, szavatossági, szervizelési és jótállási tevékenységnek nem tekinthető – szolgáltató tevékenység folytatása, és a munkavégzésre a vállalkozás székhelyén, telephelyén, fióktelepén, illetőleg érdekkörében kerül sor,
 - d) a foglalkoztatás célja az Szt. által szabályozott, munkarehabilitációs, illetőleg fejlesztő-felkészítő tevékenység folytatása,
 - e) a munkaköri feladat a meglévő képességekkel, illetőleg az egészségkárosodás veszélye nélkül nem látható el,
 - f) a teljesítménykövetelmény megállapításakor – az Mt. 143. §-ának (2)–(3) bekezdésében szabályozott eljárás során – figyelmen kívül hagyták a munkaképesség megváltozásából adódó teljesítménycsökkenés mértékét,
 - g) a foglalkoztató, illetőleg a munkát végző személy szándéka színlelt foglalkoztatásra irányul.
 - (5) A (4) bekezdés g) pontjában megjelölt körülménynek tekinthető különösen, ha a munkaviszonyra vonatkozó szabályok vétkes megszegésével
 - a) a felek megállapodása alapján a megváltozott munkaképességű személy a munkabér kifizetése mellett munkát nem, vagy a munkaszerződésben megjelölt időtartamtól kevesebb időben végez, illetőleg
 - b) a munkáltató a foglalkoztatási kötelezettségének nem tesz eleget.
 - (6) Az (1) bekezdésben meghatározott feltételek fennállása esetén sem adható tanúsítvány, ha a munkáltató
 - a) csődeljárás, felszámolási eljárás vagy végelszámolás alatt áll,
 - b) lejárt esedékességű, 60 napot meghaladó adó- vagy adók módjára behajtandó köztartozása van, kivéve, ha az adóhatóság számára fizetési halasztást vagy részletfizetést engedélyezett,
 - c) a kérelem benyújtását megelőző hat hónapon belül munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény 3. §-a (1) bekezdésének d) pontjában, valamint l)–n) pontjaiban felsorolt szabályok megsértéséért munkaügyi bírságot szabtak ki, feltéve, ha a vizsgált időszakban jogerőre emelkedett határozatok szerint kiszabott bírságok együttes összege elérte a kötelező legkisebb munkabér tízszeresét,

- d) a kérelem benyújtását megelőző hat hónapon belül a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 82. §-a alapján munkavédelmi bírság megfizetésére kötelezték, feltéve, ha a vizsgált időszakban jogerőre emelkedett határozatok szerint kiszabott bírságok együttes összege elérte
- da) a legfeljebb kétszáz munkavállalót foglalkoztató munkáltató esetén a kötelező legkisebb munkabér tízszeresét,
- db) a kétszáz főt meghaladó, de ezer főt meg nem haladó munkavállalót foglalkoztató munkáltató esetén a kötelező legkisebb munkabér tizenötszörösét,
- dc) az ezer főt, vagy ezt meghaladó létszámú munkavállalót foglalkoztató munkáltató esetén a kötelező legkisebb munkabér hússzorosát,
- e) az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 16. § (1) bekezdésének d) pontja alapján a kérelem benyújtását megelőző félévben belül bírság megfizetésére kötelezték,
- f) a külön jogszabályban megjelölt mértékű igazgatási szolgáltatási díjat (akkreditációs díjat) nem fizette meg.
- (7) A (6) bekezdés d) pontjában megjelölt esetben a kérelem benyújtását megelőző hónap átlagos statisztikai állományi létszámát kell figyelembe venni.
- (8) Az (1) bekezdésben meghatározott feltételek fennállása és a (6) bekezdésben megjelölt kizáró körülmények hiánya esetén – a 6. § (3)–(4) bekezdésében, a 7. § (2) bekezdésében, valamint a 10. § (8) bekezdésében foglalt figyelembevételével – a munkáltató részére, illetőleg székhelyére, telephelyére, fióktelepére vonatkozóan akkreditációs alap tanúsítvány adható.^{xxi)}

Azóta is módosítottak már a szabályozáson, de profitcélú szervezet jelenleg is a munkavállaló miatt akár a bérköltség 65%-át is megkaphatja. Hozzá kell tenni, hogy ezeket a változásokat nem csak a célszervezetek körül kialakult botrányok indokolták, hanem az az európai uniós megállapítás is, hogy a régi rendszer túlságosan piactorzító hatású, mivel nagyon magas támogatásokat juttatott a piacon működő szervezeteknek. Így a paletta még szélesebbé vált, hiszen akár mikrovállalkozás is igénybe veheti ezt a támogatást.

TRANZITFOGLALKOZTATÁS

A tranzitfoglalkoztatási jellegű projekteknel meg kell jegyezni, hogy igazán hatékonyak akkor lehetnek, ha kapcsolódik hozzájuk valamilyen képzési, továbbképzési lehetőség, aminek eredményeképpen megvalósulhat a valós munkaerő-piaci reintegráció. Az uniós források megnyílásával Magyarországon is kezdődtek ilyen jellegű projektek. A HEFOP 2.3.1. pályázati lehetőség például kifejezetten előírta a képzést, amit támogatott foglalkoztatási időszak követ, aminek végén a résztvevők komolyabb munkatapasztalattal indulhatnak neki a nyílt piaci munkavállalásnak. Külön szeretném itt kiemelni az Equal programot, amely uniós szintű nemzetközi összefogáson alapuló kísérleti munka. Itt volt

lehetőség arra, hogy a szakemberek komolyabb tapasztalatcseréken, például nemzetközi konferenciákon vegyenek részt.

Az eddig megvalósított projektek azt mutatják, hogy a képzés és a foglalkoztatás ötvözése a leginkább célravezetőbb eszközrendszer, ezért a 2007-től kezdődő Új Magyarország Fejlesztési Terv időszakában is megvalósul a HEFOP 2.3.2 célkitűzésein alapuló TÁMOP 1.4.1 projekt.

A fejlesztés lehetséges irányai

A tanulmányban már többször említettem, hogy a különféle szolgáltatások fejlesztése mellett szükség van a rendszer megreformálására is. Sokkal nagyobb hangsúlyt kell fektetni az előzőekben leírt aktív eszközökre. Az uniós csatlakozásunk óta több olyan szabályozás született, amelynek ez a célja. Néhány pontban újra áttekintem azokat a fontosabb elemeket, amelyek megkerülhetetlenek a hatékony rehabilitáció érdekében.

- Szemléletformálás
- Oktatásfejlesztés
- Tranzitfoglalkoztatási eszközök fejlesztése
- A pénzbeni ellátások átalakítása és eltolása az aktív eszközök irányába
- Szemléletváltás a rehabilitációs munkában
- Szolgáltatások fejlesztése az új piaci kihívásoknak megfelelően
- A karriertervezés gondolatának meghonosítása
- Jogszabályi környezet

Szemléletformálás

Szakemberként gyakran találkozom azzal a problémával, hogy a médiumokban a fogyatékossgal élő, a megváltozott munkaképességű emberekkel kapcsolatos fogalmakat nem a megfelelő kontextusban használják. Az utóbbi 8 évben tapasztalható ebben a tekintetben változás.

Az antidiszkriminációs programok egyik fő feladata a megfelelő felvilágosítás. A társadalmi kép a fogyatékossgal élő, a megváltozott munkaképességű csoportokról ugyanis információhiányos állapotból alakult ki.

Jó példa erre az akadálymentesítés. Az akadálymentesítéssel foglalkozó szakemberek az épületek felmérése során általában nem elutasítással találkoznak. Sokkal inkább az történik, hogy a kivitelezések során nem állnak rendelkezésre a területet megfelelően ismerő építőipari szakemberek. Az egyébként akadálymentesen kialakított irodaházakban például a kártyaleolvasó rendszer, amely az épületen belüli közlekedést teszi lehetővé, tökéletes magasságban van egy álló ember számára, de kerekesszékből már nem igazán elérhető. A hasonló eseteket még lehetne sorolni, de amire ki akarok térni az az, hogy nem a szándék vagy az akarat hiányzik, sokkal inkább az információ. Ha ugyanis felhívjuk a figyelmet valamilyen problémára, akkor általában cselekednek is.

Itt szeretném megjegyezni, hogy kutatások bizonyítják azt a tételt, amelyet egy mozgássérülteket segítő szervezet programjában láttam: „ami nekünk szükséges, az nektek kényelmes”. Valóban, az eredmények önmagukért beszélnek. Az akadálymentesített épületekben az átlagemberek is szívesebben használják az egyenlő hozzáférést biztosító környezet szabályai szerint kialakított épületrészeket és eszközöket.

Tehát megfelelő szemléletformáló programoknak elsősorban az informálásra kell törekedni!

A másik fontos területe a szemléletformálásnak az oktatás. Lényeges, hogy a gyerekek már az általános iskolai képzés alatt megismerkedjenek a fogyatékos, a megváltozott munkaképességű csoportok helyzetével. Ez nem jelenti azt egyébként, hogy új programokat kellene kitalálni, mindössze nagyobb hangsúlyt kell kapnia az integrált oktatásnak. Rengeteg nemzetközi példa van arra, hogyan lehet feloldani az esetleges – Pierre Bourdieu által megfogalmazott – szociokulturális különbségeket. Hazánkban erre csak az utóbbi néhány évben kezdtek komolyabb hangsúlyt fektetni. A fentebb említett oktatásfejlesztés alatt azonban nemcsak az iskolai szemléletformálást értem.

Oktatásfejlesztés

Az uniós források megnyílásával kezdődtek projektek a képzések területén is. Itt most kettőt említenék meg:

- Felnőttképzés hozzáféréseinek javítása HEFOP 3.5.4.
- Tananyag-korszerűsítés HEFOP 3.5.1.

A felnőttképzési lehetőségek hozzáférhetőségének javítása alatt nemcsak azt kell érteni, hogy az oktatási intézmények megfelelően akadálymentesek – bár ez sem elhanyagolható szempont –, hanem azt is, hogy megfelelően lefedik az országot, elérhetőek azok a felzárkóztató programok, amelyek lehetővé teszik a képzésbe való felvételt.

Az érthetőség kedvéért említek itt egy példát, amelyet egy kolléga osztott meg velem egy Támop-projekt kapcsán. Az egyik jelentkezőnek csak 8 általános iskolai végzettsége volt. A felnőttképzésről szóló 2001. évi C1. törvény értelmében ő csak akkor léphet be a programba, ha elvégzi a 9. és a 10. osztályt. Erre azonban a projekt keretében nincs lehetőség. Persze elgondolkodtató az is, hogy egy fogyatékos ember rehabilitációja során ez a probléma évekig nem vetődött fel.

A hozzáférhetőség a fenti esetben szerintem több ponton is kérdéses. Egyrészt nem vetődött fel a 8 általános iskolai végzettség utáni továbbképzés lehetősége. Jelenlegi lakhelyén nincs a környéken olyan intézmény, ahol rendelkezésre állnak azok a feltételek, amelyek a képzését elősegítenék. Természetesen van távolabb olyan intézmény, ahol ez megoldható, de az a családnak komolyabb anyagi terhet jelentene, és ráadásul a fiatal a családi környezetből is kiszakadna. (Fontos hozzátenni, hogy ebben az esetben nem jelentett problémát

a családtagok attitűdje abból a szempontból, hogy szükséges lenne a további képzés és egy szakma megszerzése.)

A képzés hozzáférhetőségének javítása meglátásom szerint a következő főbb elemekből áll.

- A képzőintézmények földrajzi elérhetősége.
- A megfelelően kialakított, akadálymentes, egyenlően hozzáférhető környezet.
- Az oktatók felkészítése a fogyatékossgal élő, a megváltozott munkaképességű emberek speciális igényeire. (Ez sok esetben egyszerűen csak szemlélet és hozzáállás kérdése.)
- Szükség esetén megfelelő felzárkóztató lehetőségek a képzőintézményen belül.
- Megfelelő tananyagok.

Ennél a pontnál el is érkeztünk egy másik uniós forrásból finanszírozott programhoz, a tananyag-korszerűsítéshez (HEFOP 3.5.1.).

Az egyenlő hozzáférés a tananyagok tekintetében is nagyon fontos. Ez nem csak azt jelenti, hogy milyen az elérhetősége, vagy mennyire akadálymentes, hanem azt is, hogy a fogyatékossgal élő, a megváltozott munkaképességű emberek közül azok számára, akik szociokulturális hátránnyal küzdenek, mennyire használható és mennyire biztosítja a felzárkózást. Nem vagyok oktatástechnológus és nem tisztem ezekben a kérdésekben állást foglalni, de néhány érdekesebb példával megvilágítanám, mire gondolok:

Basil Bernstein Theoretical Studies Towards A Sociology of Language 1971, Applied Studies Towards A Sociology of Language 1973, Selection and Control , with Walter Landis, 1974, Towards A Theory of Educational Transmissions 1975, The Structuring Of Pedagogic Discourse 1990, Social Class, Language and Communication, with Dorothy Henderson, Pedagogy, Symbolic Control and Identity 1996, second ed 2000 hívta fel a figyelmet a korlátozott és a kidolgozott kódban történő kommunikáció különbségeire (Bernstein 1971). Végzett egy érdekes vizsgálatot az IQ tesztek esetében. Ugyanazt a tesztet adta magasabb iskolai végzettséggel rendelkező szülők gyermekeinek, mint az alacsonyabb iskolai végzettségű szülők gyermekeinek. A teszt szóhasználata a kidolgozott kódú kommunikáció volt. A magasabb iskolai végzettségű szülők gyermekeinek IQ pontszáma magasabb lett. Amikor ezt az eredményt képzésen mutattam be hallgatónak, semmilyen meglepetést nem okozott. Az azonban már igen, hogy Bernstein ugyanezt a vizsgálatot elvégezte fordítva is. A korlátozott kódban megfogalmazott IQ teszten ugyanis az alacsonyabb iskolai végzettségű szülők gyermekei értek el magasabb eredményt. Számomra ez elég elgondolkodtató.

Ezzel arra kívánok utalni, hogy mennyire lényeges odafigyelni a tananyagokban használt kommunikációs kódrendszerekre. Természetesen egyértelmű, hogy minden szakmának megvannak a sajátos kódrendszerei – már ami a kommunikációt illeti –, de a fokozatosság szem előtt tartásával sokkal széle-

sebb rétegek számára lesz elérhető a tudás. Ráadásul ez az oktatás minőségét sem rontaná, hiszen a végeredmény a tudásszintben ugyanaz.

Mivel az oktatástechnológia nem tanult szakmám, így nem is kívánok részletebb fejtegetésbe belemenni, de ezeket a gondolatokat mindenképpen fontosnak tartottam megosztani a témával kapcsolatban.

A korábbiakban már többször kifejtettem, mennyire fontosnak tartom a képzéshez kapcsolódó foglalkoztatást. Úgy gondolom, az igazi kompetencia alapú szakmai képzéseknek ez elengedhetetlen része. Az iskolapadban megszerzett lexikális tudás csak így tud alkalmazott szakértelemmé válni.

A tranzitfoglalkoztatási eszközök fejlesztése

Erről a témáról már többször szóltam a korábbiakban. Egyre fontosabbá válik a tranzitfoglalkoztatás a mai foglalkoztatási rehabilitáció szakmai programjaiban, különös tekintettel a fogyatékkal élő, a megváltozott munkaképességű emberekre. A mai rendszerben ennek úgy gondolom, számos lehetősége is van.

Lényeges kérdés azonban, hogy ebben az időszakban milyen munkalehetőséget biztosítunk a munkavállalónak. Nem sok értelme van annak, hogy azt tartsák a programok kidolgozói, hogy „mindegy, csak csináljon valamit”. Úgy gondolom, hogy ha nem is a munkavállaló szakmai képesítéseinek minden tekintetben megfelelő tevékenységet találnak, akkor is fontos, hogy a feladat értelmes és értékteremtő legyen a számára. A hasznos, értelmes tevékenység óriási önbecsülést ad.

Önbecsüléssel pedig képes kezelni azokat a negatív hatásokat, amiket hosszabb idejű munkanélküliség okoz. A korábbiakban a pszichés, a mentális rehabilitáció esetében beszéltem a hullámvasút effektusról, ami teljes reményvesztéssel is zárulhat. Emellett azonban szót kell ejteni azokról a képességekről, készségekről, amelyek a munkavállaláshoz alapvetően szükségesek. A munka nélkül töltött idő alatt ezek is sérülhetnek, vagy esetleg elveszhetnek. A tranzitfoglalkoztatás a képzés mellett lehetőséget ad ezek kiküszöbölésére megfelelő mentorálással.

Az Equal programok során^{xxii} ezt a funkciót nem segítő szakember, hanem egy másik munkavállaló töltötte be. Természetesen előzetesen felkészítették a mentorálás alapvető szakmai kihívásaira. A rendszer láthatóan működőképes volt, mivel a kolléga képes volt átadni azokat az alapvető készségeket is, amiket a helyzet munkaerő-piaci szabályai megkívántak.

A munkaerő-piaci programokban mindig fontos kérdés, hogy a foglalkoztatás során ki végezze a mentorálást. Azt gondolom, ez minden esetben a célcsoport helyzetétől és speciális szükségleteitől függ. Vannak esetek, amikor kifejezetten hátrányos, ha segítő szakember a mentor, aki előtte esetleg a kliens krízishelyzetét is kezelte, vagy hosszú folyamat során készítette őt fel a munkavállalásra.

Ma már egyébként a mentorálás mint fogalom, a profitcélú szektorban sem ismeretlen. A multinacionális vállalatoknál figyelhető meg – ahol komoly mi-

nősegbiztosítási rendszerek és a munkavégzésre irányuló protokollok vannak –, hogy az egyébként megfelelő képesítésű új munkavállaló mellé adnak valakit, aki régebb óta van a cégnél. Az ő feladata, hogy az új kollégával megismertesse a feladatokat, az eljárásrendeket, az informális szokásokat és a cég szervezeti kultúráját.

A tranzitfoglalkoztatás is valami hasonló feladat, de itt, mivel általában tartós, vagy esetleg generációkon átívelő munkanélküliségről van szó, a fenti területeket általában a munka világára vonatkozóan is át kell adni. A tapasztalatok szerint annyit változik, alakul a munkaerő-piaci környezet, hogy ha valaki 2 évre kiesik a munka világából, akkor visszatértekor sok területen idegennek érezheti magát.

A tranzitfoglalkoztatási formák kapcsán azonban egy kényes területet is érintenünk kell. Ez pedig a pénzbeli ellátások rendszere. Mint említettem korábban, ezeket inkább a passzív eszközökhöz sorolom, kivéve azt az esetet, ha célja az aktív eszköz használhatósága.

A pénzbeni ellátások átalakítása és eltolása az aktív eszközök irányába

A tranzitfoglalkoztatásban dolgozó szakemberek gyakran találkoznak azzal a problémával, hogy például a rendszeres szociális segélyben részesülő munkanélküliek azért nem akarnak egy-egy projektben részt venni, mert akkor nem tudnak elmenni az alkalmi munkájukba, ami a családjuk létfenntartását biztosítja.

Ez érthető, hiszen senki nem gondolhatja, hogy valaki a mai rendszeres szociális segély összegéből meg tudna élni. Ha csak egy lakás rezsi költségeit, vagy a napi élelmiszerköltségeket vesszük figyelembe, akkor is elmondható, hogy ez szinte lehetetlen. Így sokan alkalmi munkákból, vagy be nem jelentett foglalkoztatásból tartják fenn magukat és családjukat.

Ha belépnek tranzitfoglalkoztatási, vagy egyéb munkaerő-piaci projektbe, akkor legalább az első hónapban – mivel következő hó elején kapnak először fizetést – veszélyeztetik a saját maguk és családjuk megélhetését. Ezekben az esetekben úgy gondolom érthető az idegenkedés.

A fent említett esetekben nagyon gyakran kialakul a túlélésre játszó életfilozófia, és ennek része a különféle szociális és egyéb ellátások kihasználása is. Ha belegondolunk ezeknek a családoknak, embereknek a helyzetébe, akkor ez a stratégia érthetővé válik. Itt ördögi körbe lehet kerülni, amiből nehéz kilépni, és benne van annak a veszélye is, hogy tovább öröklődik, ez pedig létrehozza a generációkon átívelő munkanélküliséget.

A szociálpolitikában segélyezési csapdának nevezett jelenség kezelése csak a korábban leírt komplex ellátások kialakításával lehetséges. A tartós és generációkon átívelő munkanélküliség feloldásához megkerülhetetlen a szociális és a munkaügyi ellátások hatékony összekapcsolása és egymásra építése. Az utóbbi

években erre több koncepció is született, de a megoldás még gyerekcipőben jár.

Az Új Magyarország fejlesztési terv keretében kezdődött egy program az Állami Foglalkoztatási Szolgálat megvalósításával, amely a fenti céllal (TÁMOP-1.3.1/07/1 – Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat fejlesztése az integrált munkaügyi és szociális rendszer részeként).

A rendszerek összekapcsolása már minden tekintetben a szolgáltatások fejlesztésének a része. Amikor ezt a tananyagot készítjük, épp a gazdasági válság közepén járunk, aminek hatásai tovább erősítik az eddig leírtakat. Egy éve a szakmai berkekben erről a kérdésről még nem folyt szakmai egyeztetés. Éppen ezért tartom fontosnak, hogy a munkaerő-piaci szolgáltatásoknak mindenkor tudni kell reagálni a piaci környezet változásaira és az ott megfogalmazott új kihívásokra.

A szolgáltatások fejlesztése az új piaci kihívásoknak megfelelően

A korábbiakban már említettem, hogy a 90-es évek közepén kifejlesztett munkaerő-piaci programok a jelen piaci körülményei között kénytelenek bővíteni a szolgáltatási palettát. Már nem csak a klienseiknek kínálnak professzionális szolgáltatásokat, hanem a potenciális munkaadóknak is.

Figyelembe kell venni a regionális különbségeket is. Vannak területei az országnak, ahol annyira nincsenek munkalehetőségek, hogy a felkészítő jellegű szolgáltatások mellett sokkal nagyobb hangsúlyt kell kapnia a munkahelyteremtésnek és a munkaadók felkészítésének valamint a szemléletformálásnak.

Ez utóbbi két szolgáltatás kapcsán a mai nonprofit szolgáltatók sokkal inkább úgy működnek, mint egy piaci körülmények között tevékenykedő humán erőforrás-vállalkozás. Ez szükséges is, hiszen így lehet a lehető legjobban megszólítani a munkaadókat.

A cégek nemcsak munkaerő-közvetítést várnak el a szolgáltatóktól, hanem sok esetben olyan komplex csomagokat, amik hozzájárulnak szervezetük társadalmi felelősségvállalási és sokféleségpolitikájának (diversitypolitikájának) bővítéséhez, fejlesztéséhez.

A szolgáltatásfejlesztések egy másik iránya, hogy munkaerő-piaci tevékenysége mellett sok szolgáltató a képzés irányába is elmozdult. Többük vált akkreditált felnőttképzési intézménnyé, tréningeket, szakmai képzéseket tartanak és szemléletet formálnak.

Példaként felsorolom egy ma a munkaerő-piaci szolgáltatásban működő szervezet szolgáltatásait, amik egyre inkább kezdenek általánossá válni:

Szociális szolgáltatás:

- Nappali ellátások
- Támogató szolgálatok
- Bentlakásos intézmények

Munkaerő-piaci szolgáltatások

- Munkatanácsadás

- Pályatanácsadás
- Álláskeresési tanácsadás
- Pszichológiai tanácsadás
- Munkaerő-piaci és foglalkozási informálás
- Mentorálás
- Rehabilitációs tanácsadás
- Job coaching
- Tréningek

Képző intézmény

- Képzések
- Előzetes tudásszint-felmérés
- Pályaorientációs tanácsadás
- Az előbb felsorolt munkaerő-piaci szolgáltatások

Jogsegély-szolgálat

Szemléletformálás

E felsorolásból jól látszik, hogy mennyire színessé vált a paletta az eddigiekhöz képest. Ebben nagy szerepe volt az európai uniós programoknak is, amelyek a szervezetektől komoly szükségletfelméréseket vártak el a projektek megtervezésénél. Az is az igazsághoz tartozik, hogy sok szervezet a szociális szolgáltatásaiból kiindulva kezdte meg a bővítési munkát, ami ugyancsak azt jelzi, hogy önmagában egy terület nem képes kezelni a problémákat.

A karriertervezés meghonosítása

A karriertervezés a nemzetközi gyakorlatban eléggé elterjedt módszer – persze nem mindenhol így hívják –, nálunk azonban még az alapoknál tart. Úgy gondolom, ez a tevékenység továbbmegy a pályaorientáció feladatainál, és annál jóval komplexebb folyamat.

Ez az a téma, amely nemcsak a fogyatékkal élő és a megváltozott munkaképességű emberek esetében fontos, hanem mindenki esetében. A munkaerő-piaci szolgáltatások fejlesztése során egyre többször vetődik fel az az elgondolás, hogy amikor a kliens kimegy a munkaerőpiacra, hogy állást találjon, akkor kell a kezébe adni egy olyan kvázi portfóliót, amivel képes lesz magát eladni a munkaadóknak.

Az eddigi gyakorlat sok esetben az volt – ami gyakran a túlterheltség következménye –, hogy a klienst próbálták hozzáigazítani a beérkező ajánlatokhoz.

A karriertervezés oldaláról közelítve a kliensnek meg kell fogalmaznia azt a két-három munkakört, ahol ő hatékony munkaerő lehet, ehhez kell elkészíteni az önéletrajzokat, a motivációslevél-mintákat, és ehhez kell tervezni a képzéseket vagy átképzéseket.

Sajnos a mai rendszer túl merev ahhoz, hogy ezt kivitelezni lehessen, de a változásoknak ebbe az irányba kellene mutatniuk. Ennél a felfogásnál az a né-

zet is fontossá válik, hogy a foglalkozási rehabilitációhoz szükséges idő nagyon különböző.

Például ha valakinek képzésre vagy átképzésre van szüksége, akkor legalább 1 év időtartamban kell gondolkodni, de az is időbe telhet, amíg eljut addig az ügyfél, hogy képes beülni az iskolapadba és elsajátítani a szükséges tudást.

A karriertervezés már egy-két cégnél is meghonosodott, ennek lényege, hogy kompetencia alapú felmérés után megtervezik a munkavállaló jövőjét a cégnél. Vannak helyek, ahol ez a módszer az általános, megszokott, mindenkire érvényes előmeneteli rendszeren kívül egyénre szabott elemeket is tartalmaz. Ezzel tulajdonképpen még hatékonyabban akarnak gazdálkodni a rendelkezésre álló humánerőforrással, de erről a módszerről még korai lenne véleményt alkotni, mert, mint említettem, nálunk még gyerekcipőben jár.

Jogszabályi környezet

A munkaerő-piaci szolgáltatások, az integráció és a rehabilitáció tervezése kapcsán megkerülhetetlen a jogszabályi környezet ismerete. Ebben az alfejezetben felsorolom azokat a fontosabb jogszabályokat, amelyek a munka szempontjából kiemelt jelentőségűek .

FOGLALKOZTATÁSI JOGSZABÁLYOK:

- 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról
- 118/2001. (IV. 30.) kormányrendelet a munkaerő-kölcsönzési és a magán-munkaközvetítői tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről
- 30/2000. (IX.15.) GM-rendelet a munkaerő-piaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról
- 321/2007. (XII. 5.) kormányrendelet a komplex rehabilitációról
- 176/2005. (IX. 2.) kormányrendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjának, továbbá az akkreditált munkáltatók ellenőrzésének szabályairól,
- 177/2005. (IX. 2.) kormányrendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásról szóló valamint a rehabilitációs akkreditáció eljárásáról és a követelményrendszer szabályairól szóló kormányrendelet.

KÉPZÉSI JOGSZABÁLYOK:

2001. évi CI. törvény a felnőttképzésről

24/2004. (VI. 22.) FMM-rendelet az akkreditációs eljárás és követelményrendszer részletes szabályairól

1993. évi LXXVI. törvény a szakképzésről.

SZOCIÁLIS JOGSZABÁLYOK:

1993. évi III. törvény a szociális ellátásokról és a szociális igazgatásról

1/2000. (I. 7.) SzCsM-rendelet a személyes gondoskodást nyújtó szociális intézmények szakmai feladatairól és működésük feltételeiről

ESÉLYEGYENLŐSÉG

2007. évi XCII. törvény a fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló egyezmény és az ahhoz kapcsolódó Fakultatív Jegyzőkönyv kihirdetéséről

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

1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük megteremtéséről,

141/2000. (VIII. 9.) kormányrendelet a súlyos fogyatékossg minősítésének, és felülvizsgálatának valamint a fogyatékossgai támogatás folyósításának szabályairól

EGYÉB JOGSZABÁLYOK

2007. évi LXXXIV. törvény a rehabilitációs járadékról, illetve a komplex rehabilitációról

14/2005. (IX. 2.) FMM-rendelet a rehabilitációs akkreditációs eljárás és követelményrendszer szabályairól

387/2007. (XII. 23.) kormányrendelet az egészségkárosodott személyek szociális járadékairól

164/1995. (XII. 27.) kormányrendelet a súlyos mozgáskorlátozott személyek közlekedési kedvezményeiről

Munkába állítási programok tervezése

A munkaerő-piaci szolgáltatások ma Magyarországon és az Európai Unióban is leginkább projekt alapúak. Ez a tény összefügg azzal, hogy a piac dinamikus egység, amely folyamatosan fejlődik és változik. Az uniós projektek megvalósítói gyakran panaszkodnak arra, hogy a pályázat beadása és a megvalósítás elkezdése közötti időszakban a piaci szerkezetben és a szabályozásokban bekövetkezett változások miatt a projekt már nem megvalósítható.

A mai válságos időszak erre az egyik legjobb példa. Az új TÁMOP projektek előkészítési időszakában még nem volt semmi probléma a piaci helyzettel. Az azóta eltelt 1 évben, amely már a pályázatok megvalósítási időszaka, azonban már olyan mélyen volt a piac a válságban, hogy a projektekbe bevont emberek szinte elhelyezhetetlenné váltak. Például volt olyan szervezet, amely egy éppen prosperáló iparágra építve adta be ötletét, azt el is fogadták, de a mai gazdasági helyzetben ebben az ágazatban komoly létszámleépítések vannak, és a program ebből következően nagy bajba került.

A projektekben való gondolkodás nagymértékben megnehezíti egy-egy szolgáltatás életben tartását, és éppen emiatt a mai napig vitát folytatnak a szolgáltatók az állammal ebben a kérdésben. Lehet-e fenntartani munkaerő-piaci szolgáltatást pályázati alapú projektrendszerben?

A fogyatékos, a megváltozott munkaképességű emberek számára munkaerő-piaci reintegrációt biztosító szervezetek példája azt mutatja, hogy ha nehezen és küzdelmesen is, de lehetséges, mindazonáltal szükséges lenne egy alap normatív rendszer, amelyre épül egy pályázati, a munkaerőpiac változásaihoz igazodó projektrendszer.

Ebben a részben arra teszek kísérletet, hogy a jelenlegi pályázati alapú finanszírozási rendszerben működő munkaerő-piaci szolgáltatások létrehozásába, működtetésébe, finanszírozásába vezessem be az olvasót.

A projekt tervezése

A munkaerő-piaci projekt megtervezése előtt érdemes végiggondolni, hogy milyen részei vannak egyáltalán. Ha már eddig is a komplexitás útján haladtam, akkor most sem érdemes arról letérni.

A projekt tervezése szinte teljes egészében megegyezik egy szervezet általánosságban vett stratégiai tervezésével. Tulajdonképpen szervezeten belüli projektszervezet jön létre.

A különbség az, hogy itt nem általában a szervezetet érő kihívásokra adnak válaszokat, hanem konkrét cél eléréséért tesznek lépéseket.

Ha a vezetőség nagy projektben gondolkodik, amely az egész szervezetet átfogja, akkor az általuk már addig megalkotott és a későbbiekben alkotandó stratégiák a projekt részét képezik, ha viszont csak résztevékenységről van szó, akkor a nagy átfogó stratégiák léteznek, amelyek kapcsán a projekt is létrejött, és a feladat az, hogy beleillesszék ezt a tevékenységet az egészbe.

Az azonban nagyon fontos, hogy egy projekt nem lehet idegen test egy szervezet életében. Szervesen illeszkednie kell az addigi stratégiákhoz, elképzelésekhez és kultúrához. Egy, a szervezettől teljesen idegen projekt legrosszabb esetben csődhöz is vezethet.

A tervezés során figyelembe kell venni:

- az időbeliséget,
- a szükséges szolgáltatásokat
- a finanszírozhatóságot,
- a humánerőforrás-szükségletet,
- a célokat, az indikátorokat,
- a hosszú távú fenntarthatóságot.

IDŐBELISÉG

A pályázati kiírásokban az időbeliség általában adott dolog. A beruházási, a fejlesztési projekteknél például előre lehet kalkulálni azzal az időszükséglettel, amennyi idő alatt egy terméket el lehet készíteni. Például optimális esetben pontosan meg lehet mondani, hogy egy lakópark vagy egy szoftver mennyi idő alatt készül el.

A segítő szolgáltatások esetében más a helyzet.

A normatív finanszírozással megvalósuló tevékenységek, ellátások esetében nem igazán kell projektmenedzsmentről beszélni, mivel ezek általában jól bejáratott rendszer szerint működnek, és ha valamilyen különleges esemény nem történik – például a gazdasági válság nyomán bekövetkező megszorítás –, akkor ez nem is nagyon változik.

A munkaerő-piaci szolgáltatások azonban nem kerültek be a normatív finanszírozású rendszerek sorába. Az ellátásokat pályázati elvek alapján finanszírozzák, az összegek meghatározott időre járnak adott időkeretben ellátandó feladatokra, amiket rövidebb távra kitűzött, indikátorokkal mérhetővé tett cél megvalósulása érdekében végeznek.

A projekteken általában úgynevezett mérföldköveket határoznak meg. Ezek az adott idő alatt elért részeredmények. Például 1 hónap alatt X kliens nyílt munkaerő-piaci elhelyezése és 6 hónap időtartamig terjedő foglalkoztatása.

A mérföldkövek azért sarkalatos pontok, mert időbeli csúszásuk az egész projekt csúszását jelenti. Ezért érdemes ezeket – kivéve, ha a finanszírozó előírta – úgy meghatározni, hogy valóban teljesíthetők legyenek.

A kiegészítő finanszírozásokat vagy szolgáltatásfejlesztési projekteket általában kisebb kötöttség jellemzi az időbeliség tekintetében. Általában csak a kereteket szokták meghatározni, a többi viszont a megvalósítóra van bízva.

Az eddigi pályázatok áttekintése és ismerete alapján az mondható el, hogy egy átlagos projekt tartama a kezdéstől a befejezésig általában a hosszú távú fenntarthatóságot nem számítva 16 hónap és 40 hónap közé tehető. Természetesen ennek a számolásnak az alapja a ma nálunk a foglalkoztatási szektorban

megvalósuló projektekre érvényes, és általában a döntéshozói akarat és a strukturális alapok működésének a függvénye.

A PROJEKTÖTLET „ELŐCSALOGATÁSA”

Minden projekt alfája és ómegája a megfelelő projektötlet. Ennek „előcsalogatására” jól használható módszer az ötletroham.

Ha vezetéstechnikai szempontból nézzük, akkor a szervezeten belül a vezetőknek ebben a helyzetben teljesen fölösleges autokratikus szociális menedzserként megjelenni, hiszen ekkor még fogalmuk sincs, milyen eszközökkel, módszerekkel fogják a kitűzött foglalkozási rehabilitációs célt elérni.

Az ötletroham tulajdonképpen azt jelenti, hogy ismervén a fő célt, különböző megvalósítási lehetőségeken gondolkodnak, amikből később egységes egész alakulhat ki. Egy a lényeg és ez megkerülhetetlen tény: ez kreatív csoport egyenrangú közös munkája.

Szükség van arra, hogy minden érdekelt fél jelen legyen, aki érdemben hozzá tud szólni a kérdéshez. Ennek a csoportnak a felelőssége, hogy milyen alapokat fektet le, és hogy abból a későbbiekben mi születik. Ebben az esetben nagyon fontos, hogy a részt vevő munkatársak motivációja folyamatos legyen. Ez csak laissez-faire módszerrel valósítható meg.

Fontosnak tartom megjegyezni, hogy ez még nem projekttervezés, hanem csak a lehetőségek, az elképzelések összegyűjtése. Az ötletrohamoknak gyakran lehet az a végkifejletük, hogy egy-egy ötletből valamilyen oknál fogva nem lesz projekt.

A munkaerő-piaci szolgáltatások esetében az is fontos kérdés lehet, hogy miért is kéne a szakembereknek ilyen csoporttalálkozó, ha a pályázati feltételek, lehetőségek központilag adóttak és eléggé kicsi a mozgástér. A válasz az innovációs kötelezettségben rejlik.

A megváltozott munkaképességű, a fogyatékkal élő embereknek kínált foglalkoztatási reintegrációs szolgáltatások, szemben több szociális ellátással, nem állami normatívából élnek, és az uniós pályázati alapok elérésével merőben más szisztéma alapján működő finanszírozási rendszer jelent meg. Az eddig alkalmazott stratégiai tervezést ennek fényében kell újragondolni, és reagálni kell erre a megváltozott környezeti viszonyrendszerre. Mit is érthet ez a változás?

- A szervezet vezetési struktúráját
- A humán erőforrás-elképzeléseket
- A szervezet eddigi finanszírozási stratégiáját
- A likviditási stratégiát
- A szervezeti kultúrát
- A kommunikációs stratégiákat

Úgy gondolom, ekkora változás esetében már érdemes újragondolni a helyzetet és a lehetőségeket. Az ötletroham éppen erre jó. Segít a döntéshozóknak a gondolkodásban, és alternatívákat kapnak a változásokra.

Ez a szakasz azonban nem hosszú távú tevékenység. Nem is lehet az, hiszen a valós tervezés és stratégiaalakítás csak ezután következik. A szakirodalmak szerint ez a szakasz nem tarthat 1, maximum 2 hétnél tovább.

A szakasztól elvárható eredmények a következők:

1. Döntéselőkészítés arra, érdemes-e foglalkozni a kérdéssel hosszú távon?
2. Képes lehet-e a szervezet ezt megvalósítani?
3. Elkötelezettek-e a munkatársak a megvalósításra?
4. Milyen főbb csapásirányok léteznek a megvalósításra?
5. Milyen lehetőségek vannak a finanszírozásra?

Ezek után tudnak megfelelő döntést hozni a vezetők arról, hogy belevágnak-e a megvalósításba. A szakirodalom szerint ekkor lehet kijelölni azokat az embereket, akik a projektet megtervezik. Persze tisztában vagyok vele, hogy a segítő tevékenységet végző szervezeteknél a jelenlegi rendszerben általában nincs arra kapacitás, hogy külön tervezőcsapat foglalkozzon ezzel a kérdéssel. Az már jó helyzetnek számít, ha 3 ember van a kivitelezésre, és ők is általában egyéb feladataik mellett végzik ezt a munkát.

Az ötletroham lezárásaként a projekt részletes leírása előtt még meg kell határozni egy-két fontos pontot, ezeket az alábbiakban mutatom be.

1. Célcsoport meghatározása: A programok tervezésénél elengedhetetlen a célcsoport pontos meghatározása. Kik azok, akikkel dolgozunk? Milyen demográfiai, képzettségi jellemzőkkel bírnak? Nagy általánosságban, milyen alapvető problémákkal küzdenek? Arra is figyelni kell egy-egy csoport meghatározásánál, hogy a bevontak létszáma ne legyen túl sok, de ne is legyen túl kevés. Ha túl sok embert vonunk be a projektbe, akkor a hatékonyságot fogjuk rontani, ha túl keveset, akkor esetleg rontjuk a költség-haszon egyensúlyt és így nem találunk olyan finanszírozót, aki a program költségeit állná.
2. Közvetett célok kitűzése: A programok tervezésénél gyakran hiba, hogy a tervezők a közvetlen hosszú távú célokkal keverik össze a közvetett célokat. Például egy munkába állítási program kapcsán a munkába állás ténye közvetlen cél. Közvetett cél hogy ezáltal javul a kliens anyagi helyzete, pszichés állapota, és nő az önbizalma.
3. Közvetlen célok kitűzése: A közvetlen célokat, úgy gondolom nem kell túl magyarázni. Figyelni kell a pályázatírás során, hogy ezek lehetőleg számszerűsíthetők legyenek. Figyelni kell a szükségletekre és a szervezeti kapacitásokra is. Ha ezeket a tényezőket nem vesszük figyelembe a tervezésnél, akkor sikertelen lehet a program, vagy szélsőséges esetben a szervezet is belerokkanhat. Igazán jó megoldás az lehet, ha a tervezésnél kicsit inkább alátervezzük a célokat, mert így a nem tervezhető kockázati tényezőket is ki tudjuk védeni.
4. Szükségletfelmérés: A projekttervezés előkészítő fázisa. Sokszor követik el azt a hibát, hogy nem megfelelően mérik fel a szükségleteket egy-egy ter-

vezés alkalmával. Az egyik ilyen hiba, hogy egyoldalú. Felmérik a kliens szükségleteit, de nem foglalkoznak a piac középtávú befogadókészségével. De az is hibafaktor, ha a szervezet mindkét oldalt felméri ugyan, de például a kliensek felmérése nem elég komplex, és csak a szociális vagy az egészségügyi, vagy az oktatási szegmensre figyel.

5. Környezeti erőforrások, lehetőségek: Az európai uniós csatlakozással megnyíló strukturális alapok egyik fő kérdése a környezeti fenntarthatóság. Nem szabad összekeverni a környezetvédelmi fenntarthatósággal, mert az nem ugyanaz. Csak egy része. A környezeti fenntarthatóság tárgykörébe az alábbiak tartozhatnak a munkába állítási programban:
6. Környezetvédelmi szempontok
7. A helyi szolgáltatókkal való összeférhetőség (nem a 100. ilyen szolgáltatás egy 30 fős településen)
8. A helyi közösségnek valóban erre van szüksége, és nem pl. munkahelyteremtésre
9. A munkakörülmények ergonómiai megfelelősége
10. Hosszú távon is illeszkedik a helyi szint szolgáltatástervezési koncepciójába.
11. A térség demográfiai jellemzői: Ez a pont szorosan kapcsolódik a célcsoport meghatározásához. Fontos tudni a tervezés során, hogy mekkora populációban, milyen erőforrásokkal rendelkező programot indítunk. Ha ez a kalkuláció nem megfelelő, akkor a projekt során túl sok energiát fog felémészteni a kiválasztás és az előzetes szűrés. Ráadásul a szolgáltatások optimalizálása is lehetetlenné válik, ha nem tudjuk, milyen ismeretekkel és készségekkel rendelkező szakemberekre van szükség.
12. A helyi piac fogadókészsége: Ismernünk kell azt is, hogy a helyi munkaerőpiacnak mekkora a felvevőképessége. Ha túlvállalja magát a projekt végrehajtója, akkor nem tudja majd teljesíteni a feladatokat. Ebben az esetben az egész munka feleslegessé válik. Egy-egy program tervezésébe ezért érdemes bevonni a piaci szereplőket is, hiszen ők tudják megmondani, hogy a következő pár évben hány, milyen képességű, milyen képzettségű emberre van szükségük. Kiindulásnak lehet tekinteni, hogy a mai munkaerőpiac kulcskompetenciái, a számítástechnikai ismeret, a nyelvtudás, a megfelelő iskolai végzettség, a mobilitás (például jogosítvány).
13. A helyi intézményrendszer feltérképezése: Ismerni kell azokat az intézményeket, amelyekkel a program során együttműködhetünk. A program megírása előtt érdemes előzetes együttműködési megállapodásokat kötni, amikből kiderül, hogy pontosan mit tudnak vagy akarnak vállalni a partnerek az elvégzendő feladatok közül.
14. Elvégzendő feladatok tevékenységek: Itt konkrétan össze kell szedni a problémákra reagáló szolgáltatásokat. Meg kell határozni a humánerőforrás-szükségletet, ki kell alakítani a munkaköröket, a konkrét elvégzendő feladatokat, azok felelőseit és a határidőket.

Emberierőforrás-szükséglet munkaerő-piaci szolgáltatások esetén

A munkaerő-piaci szolgáltatások esetében a tanácsadásokban részt vevő szakemberek iskolai végzettségét részletesen szabályozza a 30/2000. (IX. 15.) GM-rendelet, a munkaerő-piaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról című.

Az alábbiakban ezeket a szabályokat fogom bemutatni, szolgáltatások szerint pontokba szedve:

munkaerő-piaci és foglalkozási informálás, valamint helyi (térségi, EURES) foglalkoztatási tanácsadás: bármely felsőfokú végzettség, továbbá munkaerő-piaci információadás esetében ezen a területen szerzett egy év szakmai gyakorlat;

munka-, pálya-, rehabilitációs tanácsadás:

- munkavállalási tanácsadó végzettség,
- szociálpedagógiai végzettség,
- szociális munkás végzettség,
- munka- és pályatanácsadó végzettség,
- felsőoktatási diáktanácsadó posztgraduális végzettség,
- tanulási és pályatanácsadó pedagógus végzettség,
- felsőfokú mentálhigiénés végzettség,
- pályaorientációs tanár,
- pszichológus végzettség,
- tanácsadó szakpszichológus végzettség, munka- és pályatanácsadó specializációval,
- munka- és szervezetpszichológiai szakpszichológus végzettség,
- szociális menedzser,
- szociológus,
- szociális szervező,
- jogász,
- andragógus,
- személyügyi szervező,
- szociálpolitikus,
- gyógypedagógus,
- bármilyen szakos tanár,
- igazgatásszervező

pszichológiai tanácsadás:

- pszichológus végzettség,
- tanácsadó szakpszichológusi végzettség munka- és pályatanácsadó specializációval,
- munka- és szervezetpszichológiai szakpszichológus végzettség;

álláskeresési tanácsadás:

- felsőfokú humán végzettség;

munkaerő-piaci segítő (mentor) tevékenység:

- egyetemi szintű jogász,
- orvos,
- humánszervező,
- pszichológus,
- szociálpolitikus
- szociológus
- bölcsészettudományi
- közgazdasági felsőoktatásban szerzett szakképzettség
- egyetemen vagy főiskolán szerzett tanári végzettség,
- szociálismunkás-szakképzettség,
- igazgatásszervező,
- munkavállalási tanácsadó,
- munkaügyi kapcsolatok
- személyügyi szervező
- középiskolai végzettség és államilag elismert
 - o felsőfokú munkaügyi,
 - o felsőfokú személyzeti,
 - o felsőfokú személyügyi,
 - o felsőfokú társadalombiztosítási,
 - o középfokú munkaügyi,
 - o középfokú személyügyi,
 - o középfokú társadalombiztosítási,
 - o szociális ügyintéző
 - o szociális asszisztens szakképesítés.

A munkaerő-piaci szolgáltatáshoz azonban szorosan kapcsolódik a magán-munkaközvetítői tevékenység is. A munkaközvetítéshez kapcsolódik egy regisztrációs eljárás, amit a szolgáltatónak a területileg illetékes regionális munkaügyi központnál kell kezdeményeznie. A munkaerő-kölcsönzési és a magán-munkaközvetítői tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről szóló 118/2001. (VI. 30.) kormányrendelet alapján az alábbi iskolai végzettséggel rendelkező szakemberek foglalkoztatása szükséges a tevékenységhez:

szakirányú felsőfokú végzettség:

- egyetemeken közgazdaságtudományi, gazdaságtudományi karán,
- egyetemeken állam- és jogtudományi karán,
- egyetemeken bölcsészettudományi karán
 - o pszichológia
 - o szociológia,
- egyetemeken és főiskolák
 - o államigazgatási,
 - o gazdasági,

- o humánerőforrás-menedzseri,
- o személyügyi, személyügyi szervezői,
- o igazgatásszervezői,
- o szociális igazgatási,
- o munka- és pályatanácsadói

egyéb felsőoktatásban szerzett oklevéllel rendelkezők közül

- a felsőfokú személyügyi gazdálkodó szaktanfolyam elvégzését igazoló bizonyítvány
- felsőfokú iskolai végzettség és legalább két éves, az alábbiakban felsorolt humánpolitikai területen eltöltött gyakorlat:
 - o az emberi erőforrással való gazdálkodás tervezése,
 - o munkaköri követelmények meghatározása,
 - o a munkaerő-szükséglet minőségi és mennyiségi jellemzőinek tervezése,
 - o munkaerő-kiválasztás,
 - o munkaerő-közvetítés,
 - o munkaerő-felvétel,
 - o a belső utánpótlás tervezése,
 - o a beilleszkedési folyamat megtervezése és végrehajtásának irányítása,
 - o teljesítményösztönzési rendszerek kialakítása, ezen belül:
 - bérezési alapelvek kialakítása,
 - hatékony bérezési és ösztönzési rendszerek kialakítása, bevezetése,
 - o teljesítményértékelési rendszerek kialakítása és bevezetése,
 - o munkahelyi képzési és továbbképzési rendszerek kialakítása,
 - o személyzeti és munkaügyi nyilvántartások rendszerezése, vezetése,
 - o munkakörülmények vizsgálata.

A humánerőforrás-szükséglet áttekintése után áttérek a költségek pénzügyi tervezésére, előteremtésére.

Költségek, pénzügyi háttér

- Költségek tervezése, a szolgáltatások, a tevékenységek beárazása: Mi mennyibe kerül. Itt ügyelni kell arra, hogy a kalkuláció megfeleljen a piaci áraknak. Ha túl alacsony a költség, akkor nem fogunk embert találni, aki azt elvégzi, ha túl magas, akkor senki sem fogja finanszírozni. Mindig gondolni kell arra is, hogy tartalékalap legyen a pályázat végrehajtásához, mert bármikor előállhat előre nem látható esemény. Az optimális az, ha a megvalósító a projekt összértékének 15%-át tudja időlegesen előlegezni, ha ez szükséges.
- Likviditási terv készítése: A projekt végrehajtásához a havi költségeket pontosan meg kell határozni, és nem árt egy, a beszámolási időszakokhoz igazodó összesített terv. A pályázatok általában meghatározzák a fizetési ütemezést, ettől a likviditási terv elkészítésénél nem ajánlatos eltérni.

- Likviditásiszint-számítás: projekt beadása előtt érdemes megvizsgálni, hogy a szervezetnek szükség esetén mekkora likvid tőke áll rendelkezésére. Ha nem éri el a projekt összértékének 15%-át, akkor nagyon érdemes átgondolni, hogy belevágjon-e a szervezet.
- Kockázati tényezőkkel való kalkuláció: A pénzügyi tervezésnél érdemes az eddigi tapasztalatok alapján végiggondolni, milyen kockázatai lehetnek a program megvalósításának. Például a pályázati részbeszámolók és a részszegek kifizetése.

Források megteremtése – pályázati rendszerek, szponzorálás:

EU-s strukturális alapok által kiírt pályázatok

- TÁMOP
- TIOP
- ROP-ok

Pályázati oldalak: OFA (www.ofa.hu); SZMM (www.szmm.gov.hu)

PAFI (www.pafi.hu); NCA (www.nca.hu);

Nemzeti Fejlesztési Ügynökség (www.nfu.hu)

Szponzoráció:

- Információs anyag összeállítása a programról
- Ha a tevékenységnek nincs kezdete, mérhető eredménye és célja, akkor az általában nem érdekli a szponzorokat
- Reális költségkalkuláció
- Célrányosan választott szponzorok

A szolgáltatásokkal és a munkaközvetítés szabályaival foglalkozó jogszabályok:

Munkaerő-piaci szolgáltatások: 30/2000. (IX. 15.) GM-rendelet a munkaerő-piaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról;

Munkaközvetítés: 118/2001. (VI. 30.) kormányrendelet a munkaerő-kölcsönzési és a magán-munkaközvetítői tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről;

Szociális foglalkoztatás: szociális foglalkoztatási engedély. 3/2006. (V. 17.) ICsSzEM-rendelet; 112/2006. (V. 12.) kormányrendelet

A KÖLTSÉGVETÉSRŐL BŐVEBBEN

A költségvetés részletes kibontása és megfelelő magyarázata lényeges a projekt megvalósíthatósága szempontjából. Ebben az alfejezetben részletesebben írok a fenti részben említett kérdésekről.

Ha nem tervezünk elegendő költséget, akkor nem lehet a programot megvalósítani. A szolgáltatási projektek általában a következő főbb költségekből állnak.

1. Személyi jellegű költségek
 - a) munkabérek
 - b) megbízási díjak
 - c) járulékok
 - d) utazási költség-térítések
2. Dologi kiadások
 - a. rezsikiadások: villany, víz, csatorna stb.
 - b. irodaszerek
 - c. technológiai eszközök fenntartási költségei
 - d. cafeteriajuttatások (pályázatok esetében általában nem megengedett)
 - e. kommunikációs kiadások (telefon; internet; domain név)
 - f. a beszállítók szolgáltatásai (pl. könyvelés)
 - g. Támogató szolgálatok esetében
 - i) benzinköltség
 - ii) biztosítások
 - iii) karbantartás
 - iv) gépjárműhöz kapcsolódó adó
3. Beszerzések költségei
 - a. technológiai eszközök (nagy értékű)
 - b. gépjárművek
 - c. Egyéb
4. Tartalék

Mint korábbiakban már említettem, a projekt költségvetésének tervezése előtt pontosan ismerni kell azokat a szükségleteket, amelyekre a projekttel reagálni kívánunk. Csak ebben az esetben lesz képes megfelelni a költséghatékonyság-elvárásának.

Ez nagyon fontos kérdés a munkaerő-piaci szolgáltatások esetében. A század elején gyűrűzött be hazánkba is az a felfogás, hogy meg kell fogalmazni az ár-érték arányt a segítő szolgáltatások esetében is. A döntéshozókat ma már egyre jobban érdekli, hogy milyen megtérülései vannak minden egyes forintnak, amit például egy-egy ember munkaerő-piaci reintegrációjára költenek.

Ennek oka, hogy az Európai Unió országai, így köztük Magyarország is egyre nehezebben képesek finanszírozni ezeket a tételeket. A segítő szakmák szektorában azonban ez a felfogás eléggé ismeretlen volt. Pár éve még az volt a szakemberek attitűdje, hogy az ellátások hatékonyságát igazából nem lehet mérni.

Nem lehet megmondani, hogy egy befektetett forint mennyi idő alatt térül meg.

A költséghatékonyság kérdését rossz irányból közelítették. Nálunk ugyanis az volt a kérdés, hogyan lehet olcsóbban, kisebb humán erőforrással ugyanazt a szolgáltatást fenntartani.

Ha egy szervezet pályázatot ír ki egy-egy szolgáltatásra és ez a kérdés megfogalmazódik, akkor inkább arról az oldalról kell közelíteni egy költségvetés-magyarázatban, hogy az adott sornak milyen másodlagos költségmegtakarítási hatása van. Ezzel ugyanis mérhetővé válik a költséghatékonyság.

Vegyük például a közösségi és a nappali ellátások példáját!

E szolgáltatások több olyan tevékenységet végeznek, amelyek segíthetik a fogyatékkal élő és a megváltozott munkaképességű emberek önálló életvitelét, munkaerő-piaci reintegrációját. Ha ez megvalósul, akkor ezeknek az embereknek nincs szükségük intézményes elhelyezésre, elhelyezkedhetnek dolgozni, a családtagokra nehezedő terhek valamelyest oldódnak stb.

Valamennyi fent felsorolt pont költségmegtakarítás a központi költségvetésnek, hiszen már tudományos kutatások is bizonyították, hogy a közösségben, a lakóhelyen esedékes ellátások sokkal olcsóbbak az intézményesített ellátásoknál.

Tehát nagyon fontos, hogy a költséghatékonyság esetében ne a szolgáltatás árából induljanak ki, hanem azok hatásából, amelyek igaz ugyan, hogy hosszú távon, de megtakarításokat eredményeznek.

Soha nem szabad szem előtt téveszteni, hogy e szolgáltatás legdrágább része az emberi erőforrás. A következő rész ezekről a költségekről szólnak.

A humán erőforrás ára

A humán erőforrás ára a projekt legfontosabb költségei közé tartozik, amin az adott lehetőségek között nem szabad spórolni.

A szakirodalom szerint a tervezésnél figyelembe kell venni, hogy a munkatársak motivációjának fenntartásához a legmegfelelőbb eszköz a kielégítő mértékű fizetés.

A realitások talaján maradva azonban észre kell venni, hogy az esetek nagy részében – már a foglalkoztatási szektor szolgáltatási szegmensére érve – ez kifejezetten nehéz.

Az uniós csatlakozásunk után beindult pályázati rendszer nem ad nagy mozgásteret a menedzsment számára a szolgáltatások tervezésénél.

Azt lehet mondani, hogy a bér mint ösztönző erő tétel, amely a piaci alapú projektmenedzsmentben megállja a helyét. A munkaerő-piaci szolgáltatások szektorában kivitelezhetetlen a jelenleg működő rendszerben, bár az utóbbi években tapasztalható némi javulás.

Csak az a lehetőség marad, hogy pluszforrásokat vonjanak be a menedzserek a szolgáltatások finanszírozásába és ezzel megvalósítsák az oly sok esetben hangoztatott alulról építkező projektek egymásra épülésének elvét.

A személyi jellegű kiadásoknál soroltam fel a megbízási díjakat is. Ezeket a költségeket általában kiegészítő szolgáltatások bevonására lehet elszámolni, mint például a beszámolási időszakban pluszmunkaerő bevonása, de ezeket ma már sokkal inkább szolgáltatásvásárlás keretében oldják meg.

Az utazási költségterítéssel óvatosan kell bánni. Adható a kollégáknak, de ekkor két eset lehetséges.

A kollégák munkaköri feladatainak ellátásához feltétlenül szükséges a helyi bérlet vagy vidékre kell menniük – közigazgatási határon kívülre – dolgozni.

Ha nem erről van szó, akkor az egyenlő bánásmód elveinek megfelelően csak akkor adható, ha a szervezetnél egyébként minden kolléga részesül ebben a juttatásban.

Ennek a költségnek a tervezésénél tehát nagyon komolyan kell venni az egyenlő bánásmód szabályait, mert annak megsértése komoly büntetéssel járhat. Az egyik szankció éppen az, hogy a szervezetet 3 évre kizárják valamenyny pályázati rendszerből, és akkor a továbbiakban nem tudja a szolgáltatást fenntartani.

Dologi költségek

A projektek legdrágább része, általában 70%-a a személyi jellegű kiadások, de a dologi költségek is fontosak a megvalósítás szempontjából. Ezekkel a költségekkel lehet biztosítani a projekt fenntarthatóságát.

A dologi költségekről nehéz általánosságban szólni, mivel abszolút függenek attól, hogy a szervezet milyen erőforrásokkal, infrastruktúrával rendelkezik.

Mindenképpen el kell dönteni azonban, hogy a tervezett tevékenységekhez milyen szolgáltatásokat szükséges igénybe venni. Az is lényeges kérdés, hogy ezeket vásárolja-e a szervezet, vagy saját humánerőforrás-bázisán oldja-e meg.

A Támogató Szolgálatok pályáztatása kapcsán egy tankönyvben már foglalkoztam ezzel a kérdéssel (Csapó 2009.). Az alábbiakban ennek a gondolkodásnak az eredményét és következtetéseit olvashatják.

Alkalmazás kontra szolgáltatásvásárlás

A stratégia kialakításánál ennél a pontnál döntést kell hozni arról, hogy mit akarunk. Ennek a döntésnek pedig komoly súlya van. Ha alkalmazás mellett dönt a menedzsment egy-egy feladat ellátása esetében, akkor a későbbiekben már elég nehezen tudja szolgáltatásvásárlássá alakítani.

Ennek az oka nagyon egyszerű. Felvesz valakit például kisegítő pozícióba határozatlan idejű szerződéssel, és fél év múlva döbbsen rá arra, hogy jobb lenne mégis szolgáltatást venni. Ebben az esetben nem egyszerű a helyzete. Rossz stratégiai döntés miatt senkinek nem lehet felmondani!

Hiába szünteti meg a munkakört, mert akkor is egy másikat kell felajánlania a munkavállalónak. Mivel régen a piaci szervezeteknél gyakran alkalmazták azt a kiskaput, hogy a munkavállalónak olyan munkakört ajánlottak, amely nem felelt meg a képességeinek és a képzettségének, és ha nem vállalta el a munkavállaló, akkor azonnali felmondást lehetett elkönyvelni, ám ezt a lehetőséget időközben megszüntették.

Ma is lehet, sőt kell is ilyen esetben másik munkakört felajánlani, de olyat, ami megfelel a munkavállaló képességeinek és képzettségének. Például egy diplomás szakembernek lehet asszisztensi munkát ajánlani, de nem lehet őt takarítói munkakörbe beosztani.

Visszatérve az alapkérdéshez itt válik láthatóvá a különböző menedzsment-feladatok egymásra épülése. Ennél a pontnál ugyanis figyelembe kell venni a

projekt céljait, előírásait, a pénzügyi szempontokat, a hosszú távú fenntarthatóság szempontját és a humánerőforrás-szükségleteket.

„Kiszerezhető” feladatok

Tulajdonképpen azt lehet mondani, hogy mindössze két olyan terület van, ahol ez a kérdés biztosan nem vetődik fel.

Az egyik a szervezet vezetőjének kérdése. Kizárt dolog, hogy egy szervezet vezetője szerződéses viszonyban álljon azzal az intézménnyel, amit vezet. Régen lehetett találkozni ezekben a pozíciókban is kiszerezhető szolgáltatási viszonyokkal, de ez mára a bújatott munkaszerződések fokozott tilalma és ellenőrzése miatt megszűnt. Gondoljunk csak bele, hogy egy szervezet vezetése mindenképpen személyhez, vagy személyekhez kötött feladat, nem pedig szolgáltatáshoz.

A másik ilyen munkakörcsoport a szakmai team. Mivel a szociális szolgáltatásokat állami forrásokból vagy pályázati alapokból nyert pénzekből finanszírozzák, ezért ott általában előírás, hogy a szakmai tevékenységet végzők munkaviszonnyal rendelkezzenek. Egy-két esetben lehetséges a megbízási szerződés, de például a vállalkozói szerződés már nem, mivel állandó, napi, személyhez kötött tevékenységről van szó.

Előnyök, hátrányok

A menedzsmentnek, mielőtt végiggondolja a fenti szempontokat, tisztában kell lennie azzal, hogy melyik módszernek milyen előnyei és hátrányai vannak.

Nézzük először a munkaviszonyban történő alkalmazás legfontosabb előnyeit és hátrányait!

2. TÁBLÁZAT

A MUNKAVISZONYBAN TÖRTÉNŐ ALKALMAZÁS LEGFONTOSABB ELŐNYEI ÉS HÁTRÁNYAI

Előnyök	Hátrányok
Állandóan elérhető.	Ha nem minőségi a munkavégzése a munkavállalónak és ha ez a próbaidő után derül ki, akkor nehézkes a csere, és munkaügyi jogvitát von maga után.
Közvetlenül utasítható.	Financiális probléma esetén csak leépítéssel küldhető el az alkalmazott.
Az utasítás szükség esetén könnyen, gyorsan módosítható.	Nincs eredménykötelelem. Ha nem végezte el a munkát 100%-ig, akkor kaphat ugyan fegyelmet, de fizetését akkor is ki kell adni.
Ha feladat van, akkor nincs várakozási idő vagy időpont-egyeztetés.	Ha elégedetlen a munkafeltételekkel, vagy a bérezéssel, akkor sztrájkjoga van, és ettől még nem elbocsátható
Erősíti a csapatszellemet.	Tagja lehet szakszervezetnek, vagy üzemi tanácsnak
A bérmegállapodás közös megegyezés kérdése, és nem feltétlenül a piaci helyzet határozza meg.	Drágább, mint a szolgáltatásvásárlás.

3. TÁBLÁZAT

A SZOLGÁLTATÁSVÁSÁRLÁS LEGFONTOSABB ELŐNYEI ÉS HÁTRÁNYAI

Előnyök	Hátrányok
Kisebbség a kötöttségek.	Nem elérhető bármikor, ha feladat van.
Eredménykötelelem, ami azt jelenti, hogy ha nem 100%-os a teljesítés, akkor tárgyalás kérdése a kifizetett összeg	Az árak a piaci helyzetnek megfelelően változhatnak.
Csak a teljesítésigazolás kiállítása után kell fizetni.	A szolgáltató is bármikor felbonthatja a szerződést.
Ha nincs hűségidő, akkor bármikor lehet szolgáltatót váltani.	Likviditási problémából keletkező lejárt esedékességű számla esetén kevésbé lojális, mint esetleg egy munkavállaló.
Általában olcsóbb, mint a munkaviszonyos alkalmazás.	Ha át akarjuk strukturálni a feladat ellátását, akkor nem a munkaköri leírást módosítjuk, hanem szerződést módosítunk, ami nem egyszerű feladat.
A piaci verseny miatt nagy hangsúlyt fektetnek a minőségre.	A szolgáltató a tevékenységi körében meghatározott módon kíván általában szerződést kötni.
Hosszú távú szerződések esetében kedvezményeket adnak.	Egyszerre több emberrel is kapcsolatba kerülhet a menedzsmen, ami csökkenti az információáramlás hatékonyságát.
Ha nem határidőre végzik el a munkát, akkor kötbért állapíthatnak meg.	A feladat végrehajtója nem utasítható közvetlenül.
Egyszerre több emberre lehet számítani a munka elvégzésénél, hiszen céggel köttetik a szerződés.	A megbízónak nincsenek munkáltatói jogai.

Mindezek figyelembe vételével lehet kialakítani az alkalmazási, a vásárlási stratégiát. A feladat elvégzését segítheti, ha a menedzsment fontossági sorrendbe rakja magának, hogy melyek azok a prioritások, amelyeket a feladatot elvégző személytől. Érdemes ezeket súlyozni is. Például fontos az elérhetőség, a közvetlen utasíthatóság, stb.

Ha kialakultak a feladatokhoz rendelt munkakörök, és ha eldőlt, hogy melyiket akarja a szervezet munkaszerződéssel és melyiket szolgáltatásvásárlással végrehajtani, akkor el lehet kezdeni a toborzást és az árajánlatok begyűjtését.

Az árajánlatok begyűjtésével külön nem foglalkozom, hiszen a humánerőforrás-menedzsment szempontjából ez egyszerű feladat. Mindössze annyi a teendő, hogy internetes keresőmotorba beírják az igénybe venni kívánt szolgáltatás nevét, utána már csak válogatni kell a szolgáltatók között.

Fontos megjegyezni, hogy a pályázatból finanszírozott projektek esetében ajánlattételi felhívást kell közzétenni a honlapon, és 3 árajánlat közül kell választani. Sőt, 12 500 000 forintos tétel fölött már nyílt közbeszerzési eljárást kell megvalósítani, amihez szükség van közbeszerzési szakértőre is.^{xxiii}

Esettanulmányok

Ebben a részben két esettel szeretném demonstrálni azokat a lehetőségeket és módszereket, amelyek a foglalkozási rehabilitációt végző szakember rendelkezésére állnak.

Az első eset

Az első eset egy középkorú nőről szól, aki már több éve rokkantnyugdíjasként élte mindennapjait, amikor találkoztunk. Az első foglalkoztatási projekt, amelyben részt vettem, egy nappali intézmény keretein belül zajlott.

A hölgy pszichés és testi problémákkal is küzdött. A gyógyszeres terápia következményképpen kórosan elhízott, és mindennapjai jórészt alvással teltek. A klub életébe se nagyon kapcsolódott be, elég visszahúzódó volt és leginkább a szociális munkásával szeretett beszélgetni.

Mielőtt beindítottuk volna a programot, ő már arra kérte kezelőorvosát, hogy lehetőség szerint csökkentsék a gyógyszeradagját és álljanak át más szerekre, mert a jelenlegiektől folyton csak alszik. A terápia átalakítása kezdetét is vette.

Az első nehéz lépések – amelyek az új gyógyszer beállításából adódtak – után a hölgy egyre aktívabb életet kezdett élni. Több helyre járt, programjai lettek, elkezdett figyelni az étrendjére is.

Mivel az új szerek nem nyomták el annyira, aminek következtében aktívabb életet tudott élni, a kedélyállapota is sokat javult. Hamarosan már a jövőt kezdte tervezni, és arról gondolkodott, hogy visszatér a szakmájához, mivel a diplomája még ma is piacképes.

Az étrendnek és az aktivitásnak köszönhetően a súlya is helyreállt, ami tovább növelte önbizalmát.

Ekkor még több hullámvölgye volt, amiken az intézmény pszichiátere, a szociális munkás és a kialakult közössége lendítette túl.

A program beindulásakor arra kért, hogy vegyem fel. Én is úgy láttam, hogy ez a pillanat talán hosszú ideig nem tér vissza, ha nem lépünk, ezért elküldtem az akkor kezdődő felkészítő tréningre. Persze előtte hosszasan elbeszélgettünk a munka világáról, a lehetőségekről, a tervekről és a realitásról.

Mivel a trénerek szemlélete abszolút a piaci gondolkodást tükrözte, első körben megijedt az elé toluó feladattól. A trénerek azonban mindent megtettek, hogy motivációs szintje tovább növekedjék.

Sikerült.

A képzés végére már annyira jól volt, és olyan felvértezettnek érezte magát, hogy elkezdhattuk a konkrét munkakeresést. Azt azonban mindannyian éreztük, hogy első körben olyan szemléletű vállalkozás kell, amelyben figyelembe veszik a majd egy évtizedes kimaradást, és a néha még fel-felbukkanó melankóliát.

A cég megtalálása után, be kell vallanom, szerencsém volt. (Ez egyébként gyakran a legszükségesebb kelléke a munkaerő-piaci szolgáltatásoknak. Képzelmék csak el azt a szakembert, aki a válság előtt kezdett el például logisztikusokat kiképezni, akik jelenleg végeznek. Amikor a folyamatot elkezdték, még keresett szakmáról beszélhettek, amelyben mára alig hirdetnek állást. Az ilyen krízisekre, amik egy-egy szektorban válság nélkül is megtörténhetnek, a legelőkészítettebb projekttel sem lehet felkészülni.) A kliensem számára éppen volt állás a cégnél.

Első lépésben a cég vezetőjét is fel kellett készíteni, hiszen mint említettem, a hölgygel közösen tranzit jellegű foglalkoztatásban gondolkodtunk.

Miután a cégvezető megértette és elfogadta miről van szó, megkötötték a szerződést. A munka beindulása után kapcsolatunk még intenzívebb lett, mivel a projekt utógondozó szakembereivel folyamatosan kellett tartania a kapcsolatot. Első körben a legnehezebbnek a munkában való benntartás bizonyult. Nem arról volt szó, hogy nem akart dolgozni, hanem arról, hogy szorongásai felerősödtek az előtte álló feladatoktól. Kemény munka következett.

Kellett neki adni egy telefonszámot, amelyet bármikor felhívhat, ha problémája van, hogy tudjon valakivel beszélni a szorongása leküzdése érdekében. A kezelőorvossal is kellett konzultálni a gyógyszerelés miatt, hiszen ezek a készítmények csökkenthetik a teljesítőképességet.

A munka során kiderült az is, hogy mely készségei, képességei vesztek el az idők során, és azokat újra elő kell hozni. Újabb tréningekre a munkahely megtartása érdekében már nem volt lehetőség – az is meglepő volt akkoriban, hogy a cégvezetés ennyit is megtett –, így egyénileg, munka- és pszichológiai tanácsadás keretében kezeltük a helyzetet.

Egy év telt el, amikor azt éreztük, hogy kliensünk már stabilan „áll a lábán”. Gyógyszereket a korábbi időhöz képest alig szedett. Minden ügyét önállóan intézte, és amit ennél is fontosabbnak tartottunk: elkezdte kialakítani magánéletét, természetes támogató rendszerét, amely már nem függött segítő szakemberektől.

Nem sokkal később elég erőt érzett magában ahhoz, hogy új életet kezdjen, otthagyta addigi munkaadóját és vállalkozásba kezdett. Újabb egy év elteltével azt az információt kaptuk, hogy sikeresen megvalósította elképzeléseit és mivel tünetei hosszabb ideje nem mutatkoztak, orvosi kezelését leállították.

Ha munkaerő-piaci szolgáltatásokról és integrációról beszélünk, azt hiszem fontos megemlítenem azt a tényt is, hogy volt kliensem ma már nem rokkantnyugdíjas, és az általa kért felülvizsgálaton a leszázalékolását is megszüntették.

Úgy gondolom, ebben az ügyben lényeges volt a szociális, az egészségügyi és a foglalkoztatási szakemberek szoros együttműködése. Ezt az eredményt másképp nem sikerült volna elérni. A kvázi multidiszciplináris csapatunk a következő szakemberekből állt:

- pszichiáter szakorvos
- szociális munkás
- tréner (humánerőforrás-menedzser)
- foglalkoztatási szakember
- kliens

Az öt ember közös munkája, – aminek kiemelt része volt az is, hogy minden döntési folyamatban részt vett a kliens, így meghagytuk felelősségét a saját élete felett – vezethetett el ehhez az eredményhez.

Bár az igazsághoz azt is hozzá kell tennem, hogy ez olyan sikertörténet, amilyennel a munka során elkeserítően kevésszer találkozunk az ember. A jobb megértés érdekében felsorolom azokat a szolgáltatásokat, amiket a kliens igénybe vett, és azokat a jogszabályokat, amik ezeket szabályozzák.

Szolgáltatások:

- pszichiátriai gondozó
- pszichiátriai betegek nappali intézménye
- munkatanácsadás
- pályatanácsadás
- pszichológiai tanácsadás
- álláskeresési tanácsadás
- felkészítő tréning
- munkaközvetítés
- utógondozás

Jogszabályok:

1997. évi CLIV. törvény az egészségügyről

1993. évi III. törvény a szociális ellátásokról és a szociális igazgatásról

1/2000. (I. 7.) SzCsM-rendelet a személyes gondoskodást nyújtó szociális intézmények szakmai feladatairól és működésük feltételeiről

1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról

118/2001. (IV. 30.) kormányrendelet a munkaerő-kölcsönzési és a magán-munkaközvetítői tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről

30/2000. (IX.15.) GM-rendelet a munkaerő-piaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról.

A második eset

A második eset egy olyan fiatal férfiről szól, aki pszichés, addiktológiai problémákkal küzdött. Leszállékolva nem volt, mivel nem akarta, hogy ez megtörténjen, bár állapota alapján orvosa javasolta. Amikor felvette velünk a kapcsolatot, már több mint egy éve munkanélküli volt.

Hamar kiderült, hogy eddig komoly fizető állásai voltak, és mindig valamilyen vezető pozíciót töltött be. Soha nem okozott neki problémát a pénz. Addig.

A tartalékait kezdte felélni, így kénytelen volt elmenni valahová dolgozni, de addigi próbálkozásai nem vezettek eredményre.

A felmérés és az első interjú során arra a megállapításra jutottunk, hogy az álláskeresői technikákban és az érdekérvényesítésben talán taníthatna nekünk egy-két dogot, neki ilyen jellegű készségek, képességek képzésére nincs szüksége. Sokkal inkább probléma a motiváltság (csak a pénz miatt, de az sok kell), és a pszichés állapot.

A pszichológiai tanácsadó és közte hamar jó kapcsolat alakult ki, és remekül megfogalmazták a problémákat, a célokat. Az egyik beszélgetés alkalmával az vetődött fel bennünk, hogy mégis be kellene tenni őt a tréningbe, hiszen munkaerő-piaci tapasztalatai, problémái ellenére eddig elért sikerei segíthetnének a többieknek, az ő motivációs szintjét pedig növelni lehetne, ha sikerül azt az élményt nyújtani számára, hogy „hasznos vagyok”.

Őszintén szólva az eredmény engem is meglepett. Pár héttel később (4 hetes a tréning) már több állásinterjún megfordult, és nagyon jól szerepelt. Az egyik állást el is fogadta és középvezetőként kezdett el dolgozni. Állapota, hangulata egyre jobb lett, és kezdett kizárólag a munkára koncentrálni.

A kollégák javaslata alapján csak annyit ajánlottunk neki, hogy ha problémája támad újfent, akkor keressen bennünket nyugodtan, de úgy látjuk, nincs szüksége utógondozásra.

A tréningcsoport több tagjával utána is tartotta a kapcsolatot és továbbra is inspirálóan hatott rájuk.

A legnagyobb meglepetés 8 hónappal később ért bennünket, amikor nem probléma miatt hívtak, hanem mint a munkáltató képviselője, aki a klienseink közül szeretne munkavállalót alkalmazni. Megvallom őszintén, ez volt az első olyan szituáció, amikor egy volt kliensem mint a munkaközvetítő iroda megrendelőjével ültem le tárgyalni. Egyszerre volt furcsa és felemelő élmény.

Ezt az esetet csak azért mutattam be, hogy érzékeltessem, mennyire fontos a komplex gondolkodás és esetelemzés, mivel ebben a helyzetben hamar kide-

rült, hogy a szolgáltatási protokollunkkal ellentétben itt igazából csak fel kellett ébresztenünk a motivációt és a hasznosságtudatot.

Természetesen ez a folyamat is többszereplős volt:

- kliens
- pszichológus
- foglalkoztatási szakember
- tréner

A szolgáltatások, amikben a kliens részt vett:

- munkatanácsadás
- pszichológiai tanácsadás
- tréning.

A jogszabályok, amelyek az igénybe vett szolgáltatásokat szabályozzák:

1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek el-
látásáról

30/2000. (IX.15.) GM-rendelet a munkaerő-piaci szolgáltatásokról, valamint az
azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról.

Zárszó

Az előszóban említettem, hogy a munkaerőpiac világa dinamikusan fejlődő, gyorsan változó terület. Ez adja szépségét, de ugyanakkor nehézségét is. Igye-
keztem a lehető legszélesebb spektrumot átfogni ebben a kérdésben, de végig
az lebegett a szemem előtt, hogy olyan anyagot bocsássak a felhasználó ren-
delkezésére, amely alkalmazható tudásra és új szemléletmód kialakítására tö-
rekszik.

Talán sikerült hangsúlyoznom, hogy ez nagyon komplex tevékenység, amit
nem egy szakma képviselői tudnak megvalósítani, hanem multidiszciplináris
team. E munkacsoportok megfelelő kialakításához alapvető szemléletbeli vál-
tozás szükséges, amely a makropolitika színtereire is kihat. Meg kell valósítani
az egészségügy, a szociálpolitika, az oktatáspolitikai és a foglalkoztatáspolitikai
szerves egységét. A rehabilitációt ugyanis nem szabad úgy felfogni, hogy az
egyik folyamat a másik után kezdődik (pl. egészségügyi rehabilitáció után fog-
lalkoztatási), hanem egymásnak szerves részei és csak egyszerre képesek meg-
valósulni.

Mindezek mellett szükség van a komoly szemléletformáló kampányokra és
az érdekvédelmi szervezetek munkájára. Az utóbbi évtizedekben (talán az
utóbbi 15 évet leszámítva) nem kapott megfelelő nyilvánosságot a megváltozott
munkaképességű, a fogyatékkal élő, az egészségkárosodott emberek tár-
sadalmi helyzete és munkaerő-piaci szerepvállalása. Sokszor nem előítélet, ha-
nem ismerethiány akadályozza a megfelelő szintű integrációt. E problémák

megoldása és a hozzájuk kapcsolódó szemlélet megváltoztatása nem megy egyik napról a másikra, de azért vannak pozitív jelek, amik a változás irányába mutatnak.

A változások azonban újabb és újabb kérdéseket vetnek fel.

Kik végezzék ezeket a feladatokat?

Milyen tudás szükséges hozzájuk?

Milyen személelmód és hozzáállás?

Évek óta foglalkozom ezekkel a kérdésekkel magam is. Határozott változást látok valamennyi munkaerő-piaci szolgáltatónál. Egyre inkább terjed a piaci gondolkodás. A munkaerő-piaci reintegráció sokkal inkább hasonlít a profitcélú tevékenységhez, mint a feladatra adott választ megszülő nonprofit tevékenységhez. A gondolkodás, ami ma már nem a munkáltatói diszkriminációról beszél, hanem a munkáltatói érdekről, sokban alakította a szakemberek hozzáállását ehhez a munkához.

Ez piac! Klienseink, e tanulmány célcsoportjának tagjai el akarják adni a munkaerejüket, a munkáltatók pedig megveszik azt, ha érdekeik találkoznak. Ez az első hallásra nem túl humánus gondolat sokat segített a fogyatékkal élő, a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásának, foglalkoztathatóságának javításában.

Kifejezetten jó irány, hogy ma már a multinacionális nagyvállalatok, a közepes méretű és a kisvállalkozások a munkaerő-piaci szolgáltatók ügyfelei, pontosabban megrendelői, és nem elsősorban a szociális foglalkoztatók. Félreértés ne essék, a felkészítésben és a fentebb említett tranzitfoglalkoztatásban komoly szerepe van a szociális és a védett foglalkoztatásnak. Rehabilitálni csak úgy lehet, ha a kliens védett körülmények között is kipróbálhatja magát a piacra lépés előtt. Mindazonáltal fontos fegyvertény, hogy ma már biztosított a továbblépés lehetősége.

Ennek bekövetkezéséhez a munkáltatók szemléletváltásán kívül az is hozzájárult, hogy a szolgáltatók a cégek vezetőihez mint üzleti megrendelőkhöz állnak hozzá.

Remélem sikerült szemlélettel, ötletekkel és tudással hozzájárulni a szakemberek foglalkozási rehabilitációs képzéséhez, és talán kedvet csinálni a területen végzett munkához...

Irodalomjegyzék

- Basil Bernstein: Class, Codes and Control. Theoretical Studies Towards a Sociology of Language. Routledge and Kegan Paul Ltd., 1971
- Csapó Gábor—Almásyné Frank Zsuzsanna: „Együtt értük”. Továbbképzési jegyzet. Soteria Alapítvány, Budapest, 2007.
- Csapó Gábor—Dávid István—Kovács Dániel—Sándor Zsuzsanna: Mentorálás – Tréningek az EQUAL E/022-es programban Budapest, 2008. július 28.
- Csapó Gábor—Dávid István: Jó gyakorlatok összehasonlítása az olasz és a magyar munkaerő-piaci szolgáltatásokban. Budapest, 2008.
- Elliot Aronson: A társas lény. Akadémiai Kiadó, Budapest, 2001.
- Görög Mihály: Általános projektmenedzsment. Aula Kiadó, Budapest 1999.
- Hegyesi Gábor—Talyigás Katalin (szerk.): A szociális munka elmélete és gyakorlata
- Kézikönyv a foglalkozási rehabilitációt segítő munkaerő-piaci szolgáltatásokhoz, szerk.: Zalabai Péterné. Motiváció Alapítvány, Budapest, 2006.
- Közös memorandum a társadalmi befogadásról, Magyarország, Brüsszel 2003.
- Nancy C. Andreasen—Donald W. Black: Bevezetés a pszichiátriába. Medicina Könyvkiadó RT., Budapest, 1997.
- Osiris Kiadó Budapest, 1995.
- Rita L. Atkinson—Richard C. Atkinson—Edward E. Smith—Daryl J. Bem: Pszichológia
- Semmelweis Kiadó Budapest, 1994.
- Tóth Éva Mária: Karrieriskola. HVG Könyvek Budapest, 2008.

Jegyzetek

- i Közös memorandum a társadalmi befogadásról, Magyarország, Brüsszel, 2003.
- ii Közös memorandum a társadalmi befogadásról, Magyarország, Brüsszel, 2003.
- iii Tóth Éva Mária: Karrieriskola CD melléklet: HVG Könyvek Budapest, 2008.
- iv Tóth Éva Mária: Karrieriskola CD melléklet: HVG Könyvek Budapest, 2008.
- v Tóth Éva Mária: Karrieriskola CD melléklet: HVG Könyvek Budapest, 2008.
- vi Tóth Éva Mária: Karrieriskola CD melléklet: HVG Könyvek Budapest, 2008.
- vii Tóth Éva Mária: Karrieriskola CD melléklet: HVG Könyvek Budapest, 2008.
- viii Tóth Éva Mária: Karrieriskola CD melléklet: HVG Könyvek Budapest, 2008.
- ix Munkaerőpiaci szolgáltatók által hirdetett állásajánlatok statisztikai elemzése. Csapó Gábor 2008.
- x Munkaerő-piaci szolgáltatóknál megjelenő kliensek által keresett munkák statisztikai elemzése azok jellege szerint. Csapó Gábor 2008.
- xi Rita L. Atkinson—Richard C. Atkinson—Edward E. Smith—Daryl J. Bem: Pszichológia. Osiris Kiadó, Budapest, 1995.
- xii Ronald Woods: A szociális munkások tevékenységeinek egy lehetséges rendszerezése. In.: Hegyesi Gábor—Talyigás Katalin (szerk.): A szociális munka elmélete és gyakorlata. Semmelweis Kiadó Budapest, 1994.
- xiii Nancy C. Andreasen—Donald W. Black: Bevezetés a pszichiátriába. Medicina Könyvkiadó RT., Budapest, 1997.
- xiv Rita L. Atkinson—Richard C. Atkinson—Edward E. Smith—Daryl J. Bem: Pszichológia. Osiris Kiadó, Budapest, 1995.
- xv Csapó Gábor—Almásyné Frank Zsuzsanna: „Együtt értük”. Továbbképzési jegyzet. Soteria Alapítvány, Budapest, 2007.
- xvi Elliot Aronson: A társas lény. Akadémia Kiadó, Budapest, 2001.
- xvii http://www.megvaltozott.hu/mi_az_a_4m.html
- xviii http://www.salvavita.hu/?oldal_tipus=text&oldal_id=3
- xix Kézikönyv a foglalkozási rehabilitációt segítő munkaerő-piaci szolgáltatókhoz, szerk.: Zalabai Péterné. Motiváció Alapítvány, Budapest, 2006.

-
- xx www.ofa.hu/index.php?WG_NODE=WebPageReader&WG_OID=PAGff95b9856d2a05b9f
- xxi 176/2005. (IX. 2.) kormányrendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjának, továbbá az akkreditált munkáltatók ellenőrzésének szabályairól.
- xxii Csapó Gábor—Dávid István: Jó gyakorlatok összehasonlítása az olasz és a magyar munkaerő-piaci szolgáltatásokban. Budapest, 2008.
- xxiii Csapó Gábor: Szociális menedzsment Támogató szolgálatok vezetői számára Kézirat. Budapest, 2009.