



Csányi Zsuzsanna—Jásper Éva—Vég Katalin (szerk.)

Támogatott foglalkoztatás szolgáltatás

Szöveggyűjtemény

EÖTVÖS LORÁND TUDOMÁNYEGYETEM
BÁRCZI GUSZTÁV GYÓGYPEDAGÓGIAI KAR
Budapest, 2009

Tartalom

Bevezetés Etikai kódex a Támogatott Foglalkoztatás (TF) szolgáltatást nyújtó magyar szakemberek számára	3
Goldmann Tamás—Varga Veronika: Rendhagyó esettanulmány a Támogatott Foglalkoztatás tárgyköréből	10
Palkovics Rozália—Vég Katalin (szerk. Dávid Andrea): Én is dolgozom – Könnyen érthető útmutató a munkavállaláshoz	18
Karl Leathem—Vég Katalin (szerk. Csányi Zsuzsanna): Mindenkinek megéri! – A Salva Vita Alapítvány Támogatott Foglalkoztatás szolgáltatásának elemzése a Befektetés Társadalmi Megtérülése alapján	39
Csányi Zsuzsanna: „Pozitív hatással vannak mindannyiunkra” – Fogytékos munkavállalók foglalkoztatásának tapasztalatai munkáltatói interjúk tükrében	72

Etikai kódex a Támogatott Foglalkoztatás (TF) szolgáltatást nyújtó szakemberek számára

TÁMOGATOTT FOGLALKOZTATÁS SZOLGÁLTATÁS
Etikai kódex a Támogatott Foglalkoztatás (TF) szolgáltatást nyújtó szakemberek számára

Tartalom

1. A TF szolgáltatás küldetése	5
2. Alapelvek	5
Szakmai kompetencia	5
Integritás	6
Esélyegyenlőség	6
Társadalmi felelősség	6
Titoktartás, bizalmas adatkezelés	6
Felhatalmazás és érdekérvényesítés	6
Együttműködés	6
3. A TF tanácsadó és az ügyfél kapcsolata:	7
Alapelvek	7
Szakmai kompetenciák	7
4. A TF tanácsadó és a munkáltatók kapcsolata	8
Alapelvek	8
Szakmai kompetenciák	8
5. A TF tanácsadó és a munkatársak kapcsolata	8
Alapelvek	8
Szakmai kompetenciák	9

Az Etikai Kódex azokat az alapelveket, etikai normákat tartalmazza, amelyek elengedhetetlenek a TF szolgáltatást nyújtó szakemberek kompetens és felelős-ségteljes munkájához. Ezek az alapelvek szándékunk szerint útmutatóul szolgálhatnak mindazok számára, akik a területen dolgoznak, ugyanakkor önértékelési és minőségfejlesztési eszközként is használhatók.

Az Etikai Kódex, a segítő tanácsadás folyamatában résztvevő, fogyatékos-sággal élő munkavállalók értékeinek és emberi méltóságának megőrzését, helyre-állítását és kiteljesítését szolgálja

Az Etikai Kódex tartalmazza mindazokat az értékeket, amelyek a TF szolgál-tás alapját képezik, és amelynek alapján a TF szolgáltatásban dolgozó szak-emberek mindennapi munkájukat végzik. Célja, hogy az általános alapelvek mellett olyan konkrét útmutatásokat is adjon a szakemberek számára, amelyek megkönnyítik a TF szolgáltatás nyújtását a mindennapokban.

1. A TF szolgáltatás küldetése

A TF szolgáltatás célja a fogyatékos-sággal élő munkavállalók nyílt munkaerő-piaci elhelyezése, kölcsönös együttműködési alapon, személyes képességeik fi-gyelembevételével.

A TF szolgáltatás nyújtásakor a tanácsadó híd szerepet tölt be a munkáltató és a munkavállaló között, és ezzel segíti a sikeres munkahelyi integrációt.

A TF szolgáltatás alapfilozófiája, hogy partneri együttműködés során, a fo-gyatékos személy méltóságának megőrzésével biztosítja a „megfelelő személyt a megfelelő helyre” elv érvényesítését.

A TF szolgáltatás tevékenységét egységes standardok mentén, egységes munkafolyamatokkal, képzett tanácsadók segítségével végzi.

2. Alapelvek

Szakmai kompetencia

- A TF tanácsadó munkája során a legmagasabb szintű kompetencia fenntartá-sára törekszik és felelős saját szakmai fejlődéséért a TF szolgáltatás kulcsfon-tosságú területein.
- A TF tanácsadó felelős az információcsere, a helyes gyakorlat megosztása, továbbá szakmai és technikai jártasságának fejlesztése érdekében más szak-emberekkel folytatott konzultációért.
- A TF tanácsadó felelősséggel tartozik az általa vezetett segítő folyamatért, annak minőségéért.

Integritás

- A TF tanácsadó munkája során mindig őszinte és tisztelettudó másokkal, és tevékenységét oly módon végzi, hogy az bizalmat ébresszen mind az ügyfelekben, mind a munkatársakban.

Esélyegyenlőség

- A TF tanácsadó tiszteletben tartja minden érintett méltóságát, értékét, jogait, céljait és szándékait.
- A TF tanácsadó semmilyen tekintetben nem diszkriminál (nem, életkor, vallás, faji hovatartozás, politikai meggyőződés, fogyatékoság, szexuális orientáció, egészségi állapot, szociális helyzet).
- A TF tanácsadó érzékenyen reagál a kulturális és egyéni különbségekre, szükségletekre, és minden ügyfelének egyenlő esélyeket biztosít.

Társadalmi felelősség

A TF tanácsadó tisztában van azzal, hogy milyen befolyással van ügyfelei, illetve a helyi közösség életére, és vállalja, hogy a foglalkoztatáson keresztül felelősséggel tartozik a társadalmi befogadás erősítéséért.

Titoktartás, bizalmas adatkezelés

- A TF tanácsadó az általános adatvédelmi szabályokon túl is köteles biztosítani a titoktartást és az információk bizalmas kezelését.
- Az adatok kezeléséről minden esetben közösen dönt az érintettel, és minden esetben a professzionális segítő kapcsolat fenntartására törekszik ügyfeleivel.

Felhatalmazás és érdekérvényesítés

- A TF tanácsadó a segítőfolyamat során mindvégig az ügyfél részvételének, döntéshozatalának és autonómiájának maximalizálására törekszik.
- A TF tanácsadó felelősséget vállal az ügyfelek érdekeinek érvényesítésében.

Együttműködés

- A TF tanácsadó arra törekszik, hogy a munkaerő-piacon jelen lévő intézményekkel, szervezetekkel és szakemberekkel a lehető leghatékonyabban együttműködjön.

3. A TF tanácsadó és az ügyfél kapcsolata

Alapelvek

- A TF tanácsadó az ügyfelek hátrányos megkülönböztetése nélkül végzi munkáját.
- A TF tanácsadó szakmai megfontolás után, és/vagy összeférhetetlenség esetén- megszakíthatja az ügyféllel való együttműködést és az ügyfelet, valamint a vele kapcsolatos minden rendelkezésre álló információt átadja egy megfelelő szakembernek.
- A TF tanácsadó munkája során mindig szem előtt tartja, hogy az információhoz való jog állampolgári jog
- A TF tanácsadó nem használhatja fel a segítő folyamatot pártpolitikai célok vagy a vallási meggyőződés befolyásolása érdekében.
- A TF tanácsadó nem avatja be az ügyfelet munkahelyi, szakmai vitákba.

Szakmai kompetenciák

- A TF tanácsadó képes ügyfelei szakszerű felmérésére, munkavállalói profiljuk elkészítésére, pályaalakalmasságuk valamint karriertervük felderítésére.
- A TF tanácsadó minden ügyfele számára egyéni munkavállalási tervet készít.
- A TF tanácsadó mindenki számára egyénre szabott felkészítést biztosít.
- A TF tanácsadó mindenki számára az érdeklődési körének és képességeinek megfelelő munkahely felkutatását biztosítja.
- A TF tanácsadó minden segítséget megad ügyfele számára a sikeres munkaerő-piaci integrációhoz.
- A TF tanácsadó a sikeres elhelyezés után utókövetés formájában továbbra is segíti ügyfele érvényesülését.
- A szolgáltatást nyújtó TF tanácsadó felelőssége, hogy saját kompetenciáján belül információkat nyújtson, munkaerő-piaci lehetőségeket tárjon fel, a hozzá fordulókat tanácsokkal lássa el.
- A TF tanácsadó szolgáltatási tevékenysége során a jogszerű foglalkoztatást kívánja elősegíteni, a jogszabályoknak nem megfelelő esetekben az ügyfél érdekeit képviseli.

4. A TF tanácsadó és a munkáltatók kapcsolata

Alapelvek

- A TF tanácsadó a munkaerő-piaci integráció során a munkáltató érdekeit is szem előtt tartja.
- A TF tanácsadó a munkáltatóval való kapcsolatfelvétel során törekszik rá, hogy a munkáltató a sérült emberekkel kapcsolatos félelmeit, előfeltevéseit megfogalmazhassa.
- A TF tanácsadó szolgáltatási tevékenysége során nem vállal együttműködést a jogszabályoknak nem megfelelő esetekben.

Szakmai kompetenciák

- A TF tanácsadó képes a munkaadók számára alkalmas marketing anyagok elkészítésére
- A TF tanácsadó ismeri a helyi munkaerő-piac adottságait.
- A TF tanácsadó képes különböző munkakeresési módszereket alkalmazni
- A TF tanácsadó a munkakeresés során képes a munkáltatók igényeit beazonosítani.
- A TF tanácsadó napra kész információkkal rendelkezik a fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatásának jogszabályi vonatkozásairól.
- A TF tanácsadó megfelelő kommunikációs készségekkel bír, amellyel a munkáltatók világában is elboldogul.

5. A TF tanácsadó és a munkatársak kapcsolata

Alapelvek

- A TF tanácsadóknak ismerniük kell szervezetük küldetését, szerepét, céljait és tevékenységeit.
- A TF tanácsadóknak tisztában kell lenniük a szervezeten belüli szerepükkel és kompetenciájukkal.
- A TF tanácsadóknak tudniuk kell a TF szolgáltatás helyét a szervezeti felépítésben.
- A szervezeti célok elérése érdekében a TF tanácsadónak csapattagként kell dolgoznia.
- A TF tanácsadónak elkötelezettnek kell lennie a szervezeten belüli minőségügyi rendszer mellett.

Szakmai kompetenciák

- A TF tanácsadók kapcsolatában alapvető érték az együttműködés, ezért a tanácsadóknak képesnek kell lennie teamben dolgozni.
- A TF tanácsadó munkatársaival való kapcsolatát a bizalom, a tisztelet és szolidaritás határozza meg, ezek azonban nem fedhetik el a szakmai problémákat.
- A TF tanácsadó szaktudását, gyakorlati tapasztalatait és szakmai információit munkatársaival megosztja.
- A TF tanácsadó tiszteletben tartja munkatársai és más szakemberek, a sajátjától eltérő véleményét és munkamódszerét, és kritikájának felelős módon, az érintettek bevonásával ad hangot.
- A TF tanácsadó munkatársa helyettesítésekor tekintettel van annak érdekeire, szakmai munkájára, az ügyfelekkel kialakított kapcsolatára.

Goldmann Tamás—Varga Veronika:

Rendhagyó esettanulmány a támogatott foglalkoztatás tárgyköréből

Forrás: Esély 17. 2006. 1. (75–81.)

2003 októberében nyílt meg Pécsen a „Fogd a kezem” Alapítvány Dolgozz Velem Irodája, azt a célt tűzve maga elé, hogy értelmileg akadályozott embereket a támogatott foglalkoztatás munkamódszerével helyezzen el a nyílt munkaerőpiacon.

„Munkamódszerünk a Támogatott Foglalkoztatás, mely egy speciális munkaerő-piaci szolgáltatás. Ez a személyre szóló és átfogó segítség arra irányul, hogy az értelmi sérült személyek – személyre szabott segítség mellett – normál munkahelyen, az elvégzett munkáért járó normál fizetésért dolgozhassanak.” (Dávid—Móricz 2000)

A Támogatott Foglalkoztatás lépéseit a Salva Vita Alapítvány által kiadott Támogatott Foglalkoztatás című kézikönyv alapján rendszereztük, bemutatni pedig két ügyfelünk elhelyezésén keresztül fogjuk. Két ügyfelünk markánsan eltérő képességekkel és szociális háttérrel rendelkezik.

Csaba 37 éves, erős testalkatú, hosszú hajú, első benyomásra félelmet keltő roma fiatalember. Emőke 22 éves, vékony, kellemes megjelenésű, ápolt fiatal lány. Mindketten munkanélküliek, bár Csaba rendelkezik munkatapasztalattal, de egy állást sem tudott hosszú távon megtartani. Emőke még nem dolgozott, a speciális szakiskola befejezését követően került hozzánk.

A TF egy nyolc lépcsőből álló program, melynek lépései egymásra épülnek. A kliensek egyéni képességei és előzetes ismeretei – vagy azok hiánya – a lépésekre fektetett hangsúlyokat nagymértékben befolyásolhatják.

A TF első eleme a **kapcsolatfelvétel-tájékoztató**. Újonnan alakuló szolgáltatásunknál komoly problémát jelentett a beilleszkedésünk a város szociális ellátó rendszerébe, a kliens elérése. Első dolgunk volt tehát felkeresni a város különböző szociális szervezeteit, akik kapcsolatban lehetnek potenciális ügyfeleinkkel (pl.: családsegítő szolgálatok, ÉNO-k, iskolák

Stb.). Nagy könnyebbség volt, hogy 10 éve működő alapítványunk erkölcsi és szakmai tőkéjét használni tudtuk az indulásnál.

Csaba az Esztergár Családsegítő és Gyermejjóléti Szolgálat közreműködésével került hozzánk. A családgondozója jelentkezett telefonon. Ő ismerte szolgáltatásunkat, célcsoportunkat, így rövid megbeszélés után egyeztettünk időpontot a személyes találkozóra.

Emőke a Csokonai Speciális Szakiskolában hallott rólunk, és tanulmányai befejeztével személyesen keresett fel minket. Így sikerült egy időpontot megbeszélni az első találkozásra.

A második elem az **első beszélgetés**, amikor minden esetben személyesen találkozunk a jelentkezőkkel, akiket gyakran családtagjaik is elkísérnek. A személyes találkozás alkalmával a szolgáltatást részletesen ismertetjük.

Csaba egyedül érkezett, a megbeszélt időpont előtt 10 perccel. Amikor ismertettük a programot és röviden felmértük, hogy jól érti-e a tájékoztatást, feltűnt, hogy a „zord külső” egy nagyon kedves, figyelmes, jámbor személyiséget takar.

Emőke édesapja kíséretében érkezett. A program ismertetése alatt az édesapa folyamatosan kérdésekkel bombázott minket, és nehezebbé esett végighall-

gatni a válaszokat. Emőke közben hallgatott, nem mutatott különösebb érdeklődést a téma iránt. A neki feltett kérdésekre zömében az apa válaszolt. Ennek ellenére meggyőződtem arról, hogy megértette a programot. Miután nem volt kérdés, hogy Emőke képes-e az önálló közlekedésre, abban állapodtunk meg, hogy a következő alkalomra kíséret nélkül érkezik.

A harmadik elem, a **felmérés**, több összetevőből áll. Vizsgálat alá vontuk az egyéni készségeket, képességeket, a szociális, kapcsolati háttérét. A cél, hogy minél jobban megismerjük az ügyfelet és környezetét, többféle technika alkalmazásával érhető el. Minden ügyféllel készítünk első interjút, amelyből az életút mellett már sokat megtudunk a családról, a család érzelmi viszonyairól és a lehetséges segítő háttéréről is. Ezt több kérdőíves vizsgálat is kiegészíti. A kérdőíves vizsgálatok egy része a személyes adatokra, kapcsolatokra vonatkozik, másik részük a személyes készségeket, képességeket (pl. MAWI-teszt) méri.

A TF szolgáltató szervezetek közösen dolgoztak ki egy speciális környezet-tanulmányt, mely szerkezetileg az angol HOME TEST mintájára készült. A teszt átdolgozása hozzásegít az átlagos környezettanulmányokon túli, speciális információk – az értelmi akadályozottság megjelenéséből fakadó családi struktúra módosulás; a család munkához való viszonya; az ügyfél önállósága – megszerzéséhez. Ebben a szakaszban vizsgáljuk – gyógypedagógus és pszichológus bevonásával – a kliens munka- és pályaalakmassági készségeit, több módszer segítségével. A felmérés szakaszában fontos szerepet játszik a konkrét élethelyzetben végzett megfigyelés (postai ügyintézés, közös teázás stb.). Ennek egyik része a munkapróba, melynek segítségével információhoz jutunk arról, hogy milyen a kliens általános munkához való hozzáállása, illetve, hogy a munkakezdetek során majd milyen munkaterületek kerülhetnek szóba.

Csaba édesanyjával él a belváros egyik, belső udvarról nyíló lakásában. Iskolai tanulmányait sikeresen végezte el az Értelmező Művelődési Központ Iskolájában. Továbbtanulásra akkor állítólag nem volt lehetősége, de munkát akkoriban könnyen talált. Éveket dolgozott a Zsolnay Gyárban, majd 8 évet az egészségügyben. Mind a két helyen takarító volt. Családjával való kapcsolata jónak mondható. Édesanyja, akiről nagy szeretettel beszél, háztartásbeli. Kapcsolatuk meleg és bensőséges. Ő az, aki mindenkitől megvédi, szereti, segíti. Ugyanakkor Csaba látja el anyukája elintéznivalóit, mivel az anya nehezen mozdul ki a betegsége miatt. A ház körüli munkákban sokat kell segítenie, de ezt szívesen teszi, mert szeret segíteni az anyukáján. Édesapja hideg és korlátozó volt. Sosem éltek együtt. Maszekként dolgozik már évek óta. „Valami illegalitásos.” Testvérével nem különösebben szeretik egymást, de Csaba szerint azért számíthatnak egymásra. Kiterjedt rokon kapcsolatai vannak, egyesekkel szinte napi szinten találkoznak, mivel kivétel nélkül munkanélküliek. Sok barátja van, elsősorban a házbeliek. Volt egy felesége, akit azonban valaki prostituáltként adott el. Csaba erről hosszasan és fájdalommal mesél, bár a feleségét is hibáztatja. A Pécs belvárosában lévő lakásukban édesanyja mellett mindig jelen van az életükben egy lakó, akinek a személye változik. Általában az utcán vagy a szélesebb családban összeszedett hajléktalan tölti be ezt a szerepet. A lakás 2

szobából, konyhából, és fürdőszobának kialakított helyiségből áll. Víz csak az udvaron van, a lakásban nincsen. A szobák egymásba nyílnak. Legfelül lakik Csaba, a középsőben az édesanyja (ez a legnagyobb szoba), és a konyhában az aktuális lakó. A ház állapota leromlott, felújítása azért nem várható, mert lerombolásra ítéltetett. A szobák szedett-vedett berendezésűek, a szegényes bútorzat egyhangúságát sikeresen ellensúlyozzák a díszítések. Az udvar zsúfolt és rendezetlen. Csaba tisztában van az értelmi korlátaival, elfogadja – így szereték meg, ez a vezérelv. A családból többen is jártak az Éltésbe. Dolgozni szeretne, hogy pénzt keressen, és segíteni tudjon az anyukáján, mert a nyugdíja kevés a megélhetéshez.

Benyomásaim szerint Csaba nagyon kellemes modorú, a társaságba jól beilleszkedni képes ember. Csaba IQ-ját nem kellett megmérnünk, mivel az általa behozott anyagokból ez ismerhető volt (egy előző vizsgálatban – MAWI-36, ami középsúlyos értelmi sérültséget jelez). Többször voltunk együtt bevásárolni és a postán, jól látszik, hogy otthonosan mozog ezeken a területeken. Munkapróbán először egy óvodában voltunk, ahol egy idős bácsival kellett az udvart rendbe tennie. Nagy igyekezettel és ügyesen dolgozott, hamar kiderült, milyen jó kooperációs képessége van. Második munkapróbája nyomdai kisegítő munka volt. A finom motorikája nem volt jó, ezért szenvedett a feladattól. Persze itt is igyekezett és jól kijött a társakkal, de a végén azt mondta: „Értsd meg, Tamáska, nekem valami rendes, levegős munka kellene.”

Emőke a Csokonai Vitéz Mihály Általános Iskola és Szakiskolában végzett, gyorsétkeztetői eladóként, az idén. Jelenleg munkanélküli. Szüleivel és öccsével él Pécsen, egy egyetemvárosi háromszobás lakásban. Szülei közül édesapjával jobb a kapcsolata, édesanyjával viszonylag sok a konfliktusa, a házimunka miatt. Öccsével, aki tizenhat éves, mindennap veszekszik. Kevés barátja van, főleg fiúk. Kedves, jó kommunikatív készségekkel rendelkezik. A számolással problémája van. Elmondása alapján otthon minden rendben, a szüleivel nem felhőtlen, de normális a kapcsolata. Édesapja 50 százalékos rokkantnyugdíjas, nem dolgozik, ő vezeti a háztartást. Édesanyja szakmunkásként dolgozik. Együtt is szoktak programokat csinálni, főleg a strandra mennek, mert édesanyjának folyamatosan gyógyfürdőbe kell járnia a lába miatt. A házimunkából Emőke is kiveszi a részét, de a kritikát nem tűri, inkább elmenekül. Teljesítményét általában zsebpénzzel értékelik. Az iskolában kedvenc tárgya a kommunikáció volt, szeret beszélgetni az emberekkel. Iskolai gyakorlatát a Mc'Donaldsban töltötte, onnan sosem késett, a határidőket mindig betartotta. Az asztmájára és szívzörejére gyógyszert szed, és folyamatosan jár kardiológushoz.

MAWI eredménye 51-es, mérsékelt mentális retardációt mutat, performációs készsége a verbálisnál jelentősen jobb. Próbamunkán voltunk egy panzióban takarítani, illetve egy étteremben mosogatni. Az elvégzendő munka mind a két próbamunkahelyen túl nehéznek bizonyult a számára. Rendkívül lassú és önállótlán, úgy dolgozik, mintha soha nem végzett volna még csak hasonló jellegű munkát sem. Hasonlókat tapasztaltam a konyhalányi tevékenységében vele töltött, néhány óra alkalmával. Jóformán azt sem tudta, hogyan fogja meg a kést,

hogy összeprítsa vele a krumplit. Bár néhány óra elteltével jelentősen javult „krumpli-daraboló technikája”, még mindig roppant lassú volt. Ugyanakkor mindenkiel udvarias, jól kijön a munkatársakkal, és ha nem tud valamit, kérdez.

Miután megismertük a fejlesztendő területeket, akkor következik a **felkészítés a munkavállalásra**. Ennek a lépésnek a feladata a speciális, egyénre szabott gyakorlati felkészítés a nyílt munkaerő-piaci munkavállaláshoz. A felkészítés egyéni stratégia kialakításával kezdődik. A tervben rögzítjük, hogy melyek azok a területek, amelyekben javítani kell a kliens készségeit, s hogy mindehhez milyen segítségre és mennyi időre van szükség. Mivel a változás általában az egész családot érinti, a tervbe bevonjuk a kliens számára fontos családtagokat, személyeket.

Az anyuka betegsége miatt Csaba esetében a stratégiai megbeszélés az ő lakásukon zajlott. Fejlesztendő területnek a személyes higiéne javítását céloztuk meg, melyben Csaba mellett édesanyjának is fontos szerep jutott. Második célként a folyamatos pozitív visszajelzés igényéről történő lemondást tűztük ki, melyben szintén fontos szerep hárult az édesanyjára. Több beszélgetés, családlátogatás előzte meg a stratégiai megbeszélést, a téma kényes volta miatt.

Emőke esetében a legfontosabb fejlesztendő terület a munkatempójának felgyorsításán túl az otthoni munkákban való reális és aktív részvétel ösztönzése volt. Lassúságának oka valószínűleg az, hogy a konyhai munkában és a takarításban otthon sem veszi ki úgy a részét, hogy ebben kellő tapasztalatokra tehetett volna szert. Hogy ebben változást érjünk el, összehívtam a családot, és arra a megegyezésre jutottunk, hogy Emőke otthon több feladatot kap, illetve szülei mérik az időt, mialatt Emőke a feladatokat végzi, ezzel ösztönözve őt arra, hogy tartson egy megadott tempót, illetve idővel gyorsuljon.

A folyamat a munkavállaláshoz szükséges iratok, és egészségi állapottal kapcsolatos információk, adatok beszerzésével, esetleges pótlásával folytatódik. Ezt követően önéletrajzot készítünk, közösen a klienssel. Ebben a szakaszban el kell érni, hogy az ügyfél kellő önismeretre alapozott önbizalommal a megfelelő öltözködési és viselkedési szabályok betartásával induljon a nyílt munkaerő-piacra.

Csaba regisztrált munkanélküli volt, és édesanyjának hála, az összes irata egyhelyben volt megtalálható – az élete során kapott összes bérjegyzék is. Innen tudjuk, hogy 67 százalékos a munkaképesség-csökkenése. A próbamunka ebben a szakaszban a kliens számára azt a segítséget nyújtja, hogy kipróbálhatja a neki tetsző munkaterületeket. Ennek során azt is kondicionáltuk, hogy mikor szabad egy munkahelyen beszélgetni, és hogy csak a nap végén kérdezze meg, hogy jól dolgozott-e. Miután a munkaterület, ahol dolgozni szeretne, adott volt, Csaba ügyesen és szorgalmasan dolgozott a próbamunkán.

Emőke regisztrált munkanélküli az iskola befejezése óta. Eddig még nem volt leszázalékolt, és nem is szeretne lenni. A munkapróbán azt tapasztaltam, hogy szívesen beszélget, de ez hátráltatja az egyébként is lassú munkavégzését. Arra kellett hát koncentrálni, hogy ne a beszélgetésen, hanem a munkán, illetve an-

nak gyorsabb elvégzésén legyen a hangsúly. Egyébként Emőke nagyon alaposan és precízen végezte munkáját, minden próbamunka alkalmával.

A családgondozás a TF egész folyamatán át tartó tevékenység. Fontossága nem hangsúlyozható eléggé, hiszen az értelmi sérültség megjelenése a családban általában sajátos családmódel kialakulásához vezet. A családgondozás során rendszerszemléletben gondolkodunk, hiszen a hosszú távú elhelyezést általában meg kell, hogy előzze a családban történő másodrendű változás.

Csaba egy roma család legfiatalabb tagja. Rajta kívül két édestestvére, az édesapja révén három féltestvére van. Édesapja az ő születése után két évvel hagyta el a családot, azóta csak nagyon ritkán találkoznak, sokszor éves kihagyásokkal. Édesanyjával, Máriával szimbiotikus kapcsolatban vannak. Mária a már említett szobabeosztásnak köszönhetően jól átlátja a családtagok mozgását, és a lehetőségeihez képest – ami nem lebecsülendő –, manipulálja azt. Csaba megpróbál megfelelni édesanyja elvárásának, ami röviden úgy foglalható össze: „mindig légy kész a segítségemre”. Bár Mária – a szavak szintjén legalábbis – nagyon szeretné, ha Csaba dolgozna, ugyanakkor minden létező eszközzel (rosszullétek, betegségek, új intéznivalók) nehezíti Csaba munkavállalását. Később azzal is próbálkozott, hogy elhitesse: ez vagy az a munka nem Csabának való. Mert fizikailag nagyon megterhelő. Kezdetben engem is kvázi ellenfelének tekintett, mert én voltam, aki el akarja venni a kisfiát. Ennek annyi alapja volt is, hogy (és ebben az iroda szakemberei is megegyeztek) Csaba elsősorban nekem akart megfelelni a munkavállalással. Hosszas családi konzultációknak köszönhetően azonban ez a feszültség oldódott, és az anyát, ha nem is támogatóvá, de legalább elfogadóvá sikerült változtatnom. Kezdetben Csaba a családi konzultációkon kívül heti rendszerességű találkozást igényelt. Fél év után sikerült ritkítani ezeket a találkozásokat. Ma egy hónapban csak egyszer találkozunk az irodánk által szervezett, úgynevezett dolgozói csoportban.

Emőke családjában az apai és anyai szerepek felcserélődni látszottak. Hosszú évek óta az apa tölti otthon a legtöbb időt, ő vezeti a háztartást, míg az anya felmondási idejét tölti a gyárban, ahol 14 éve dolgozik és biztonsági őri tanfolyamra jár. Emőke 16 éves fiú testvére szintén a speciális szakiskolában tanul. A családhoz tartozik még egy nagytestű keverék kutya, és egy macska. Az állatokat rajongással veszik körül. Emőke önállótlanága mögött feltételezhetően az áll, hogy korához és képességeihez képest meglehetősen kevés elvárást támasztanak felé a szülei. Életvitele egy általános iskolás lányéhoz hasonlít: szabadidejét tévé nézéssel, zenehallgatással, kutyasétáltatással és a családtagjaival, illetve kevés számú barátjával tölti. Este nyolcra minden esetben otthon van. A háztartás vezetésében minimális szerepet vállal, ami a legegyszerűbb munkafolyamatokra korlátozódik (pl. krumpli-pucolás, de darabolás már nem). A tűzhelynek meg még a közelébe sem került. Vagy egy másik példa: a mosógépbe bepakol, de a gépet nem kezeli, és teregetni sem szokott. Így fordulhatott elő az a helyzet, hogy konyhai (és takarítói) próbamunkán – bár gyorsétkeztetői eladó szakot végzett – az olyan egyszerű, és képességét nem meghaladó feladatok elvégzése, melyek csupán gyakorlatot igényelnek, komoly problémát jelentettek számára, amit kudarcként élt meg. Ahhoz tehát, hogy Emőke a nyílt

munkaerő-piacon eséllyel indulhasson, komoly változtatásokra volt szükség, a szülők részéről is. Ennek érdekében jött létre a családi találkozók, ahol ezt a problémát a szülőknek elővezettük, és amellyel kapcsolatban megállapodás született arról, hogy Emőke a háztartási munkákban reális és aktív szerepet vállal.

A **munkahelyfeltárás** során történik az ügyfelünk számára megfelelő munkalehetőségek feltérképezése.

Csaba esetében szerencsém volt. Éppen hogy végeztünk a felkészítéssel, amikor telefonáltak az egyik nyomdából – ahol előzőleg személyesen mutattam be a programunkat –, hogy udvaros-mindenest keresnek. Még aznap kimentünk. Úgy állapodtunk meg, hogy két napot maradunk, amíg megnézik, látnak-e fantáziát Csabában, és utána döntenek. Az első napi munka után jelezték, hogy szeretnék, ha Csaba náluk dolgozna.

Emőke negyedik munkapróbás helye alapítványunk lakóotthona volt. Itt a közös helyiségek takarítása volt a feladat. Ezzel a próbamunkával az is cél volt, hogy Emőke megtanuljon takarítani, vagyis ez is a részét képezte a felkészítésnek. Két hétig tanultuk, mit hogyan kell csinálni, hogy melyik helyiséggel mennyi idő alatt kell végezni ahhoz, hogy 4 óra alatt a munka végére érjünk. Eközben a lakóotthon vezetőjének lehetősége nyílt egy 4 órás takarítói munkaerő megfizetésére. Mivel ezalatt az idő alatt Emőkét megismerték és megszerették a lakók és a dolgozók, az tűnt a legegyszerűbbnek, hogy őt alkalmazzák. Belevágtunk tehát a betanításba.

A **betanítás** célja, hogy ügyfelünk a munkaköréhez tartozó feladatokat a kívánt minőségben és tempóban tudja ellátni, és hogy munkatársai elfogadják. Ennek fázisai:

- a munkafolyamat betanítása
- a beilleszkedés elősegítése
- az önálló közlekedés begyakoroltatása.

Csabával két hétig folyt a betanítás. Nagyon könnyű dolgom volt, mivel Csaba nagy munkatapasztalattal rendelkezett, így maga a takarítás nem okozott gondot. Az ő feladata volt a nyomdai gépek mellett keletkezett hulladék összegyűjtése, zsákolása és lemérése is. Itt segítségére kellett sietnem, mert ezt a munkaműveletet nehezen tudta megoldani. Sokat segített, hogy sorrendben és részletesen leírtam a különféle munkafázisokat, s ez után már sikeresen oldotta meg önállóan a feladatot. Csaba beilleszkedését segítette, hogy közvetlen, barátkozó ember, ráadásul segítségemre volt egy régi kliensem, aki szintén takarítóként dolgozott a nyomdában. A gyárban dolgozik egy középvezető, aki Csabához hasonlóan roma származású. Ő volt az egyetlen, aki az első időkben nem szívelte a kliensemét. Mint később elmondta, attól félt, hogy Csaba rossz munkaerő lesz, és a többiek az ő személye alapján ítélik majd meg a romákat. Az első néhány héten naponta beszélgettünk – amikor már nem voltam ott, akkor telefonon –, hogy minden rendben van-e. Félelme napról napra csökkent,

ma már kifejezetten szereti Csabát. A nyomda tulajdonosa szerint Csaba az egyik legkedveltebb ember ma a munkahelyen.

Emőke betanítását megkönnyítette az azt megelőző kéthetes munkapróba. Nehézségek azonban így is adódtak. A lakóotthon takarítása sok részfeladatból áll, melyeket meghatározott sorrendben kell elvégezni. Még a betanítás második felében is előfordult, hogy elfelejtett valamit megcsinálni. Erre mindig felhívtam a figyelmét, így ezeket meg is csinálta utólag, és mivel egyre kevesebb hibát találtam, s ezek az apróbb feladatokat érintették, nem is tartottam komoly problémának.

Az utókövetés célja a hosszútávon is sikeres alkalmazás támogatása.

Ennek részei:

- követés a munkavállaló részére, egyénileg és csoportosan
- a munkavállaló családja részére utókövetés
- a munkaadó részére utókövetés

Csaba kezdetben – mint azt a családgondozás fázisában írtam – heti szinten igényelte a találkozást. Ennek fő oka az volt, hogy Csaba „nekem dolgozott”. Ahogy javult a kapcsolat az édesanyjával, olyan mértékben sikerült leválasztanom Csabát, így mára oda jutottunk, hogy az iroda által szervezett dolgozók klubján kívül csak rendkívüli esetekben – ez eddig két alkalommal fordult elő – igényel személyes találkozást. A munkahelyen szintén havi egy alkalommal látogatom meg, amire megítélésem szerint azért van szükség, hogy megmaradjon az iroda és a nyomda jó kapcsolata.

Miután Emőkét „magára hagytam” a munkahelyén, szembesültem néhány problémával. A munkáltató ügyfelem felületességére panaszkodott. Ez első hallásra hihetetlennek tűnt, hiszen az összes eddigi tapasztalatom szerint épp a precíz munkavégzés volt az oka lassúságának, aminek leküzdéséhez annyi gyakorlásra volt szükség. Többszöri meglátogatása alkalmával azonban észre kellettennem, hogy a panasz jogos. Emőke nagyszerűen és precízen végzi munkáját, egészen addig, míg ezt valaki végigcsinálja vele, vagy végignézi, hogyan csinálja ő. De kontroll nélküli helyzetben ez az attitűd eltűnik. Felületes, nemtörődöm lesz, és újra felülkerekedik benne az önállótlanlansága.

Pécsett 2005 áprilisáig 67 klienssel kerültünk kapcsolatba, ebből 14 értelmileg akadályozott fiatal sikerült elhelyeznünk a nyílt munkaerő-piacon. Az eddig elhelyezettek közül két esetben tartott a munkaviszony 2 hónapnál rövidebb ideig, tízen most is dolgoznak.

Irodalom

Dávid Andrea—Móricz Rita (2000): Támogatott foglalkoztatás, Kézikönyv, Salva Vita Alapítvány

Palkovics Rozália—Vég Katalin (szerk. Dávid Andrea):

Én is dolgozom

Könnyen érthető útmutató a munkavállaláshoz

A Salva Vita Alapítvány
könnyen érthető kiadványa értelmi sérült ügyfelei számára



Egyszerűen könnyebb

TÁMOGATOTT FOGLALKOZTATÁS SZOLGÁLTATÁS
Én is dolgozom. Könnyen érthető útmutató a munkavállaláshoz

Én is dolgozom
Könnyen érthető útmutató a munkavállaláshoz

Ez a kiadvány „Könnyen érthető” módszerrel készült.

A kiadvány szerzői: Palkovics Rozália Natália és Vég Katalin

A kiadvány szerkesztője: Dávid Andrea

Szakmai lektor: Csányi Zsuzsanna

BEVEZETŐ

Kinek szól ez a kiadvány?

Ezt a füzetet olyan embereknek írták, akik nehezen tudnak olvasni, vagy nehezebben értik meg, amit olvasnak.

Ajánljuk azoknak, akik csak általános iskolába vagy speciális szakiskolába jártak.

A speciális szakiskola egy olyan iskola, ahol szakmát tanulhatnak a fogyatékos emberek.

Hasznos azoknak is, akik nehezen tanultak az iskolában.

Miről szól ez a kiadvány?

A kiadvány első része fontos fogalmakat magyaráz meg, és az emberek jogairól szól. Ebben a részben főként a hátrányos helyzetű és a fogyatékos emberek jogait ismerheti meg.

A kiadvány második része a munka világáról szól. A harmadik rész segítséget nyújt a munkavállaláshoz.

Ezekben a részekben tanácsokat kaphatnak azok, akik dolgozni szeretnének.

Megtudhatják belőle, hogy mit jelent a munkaviszony, vagy hogy miért fontos a munkaszerződés.

Azt is megtudhatják, hogy mit kell tenniük, ha nincs munkájuk, de dolgozni szeretnének.

1. rész

Az együttélés szabályai, az emberek jogai

A **társadalom** a közös lakóhelyen élő emberek összessége, akiket összeköt valamilyen tulajdonságuk. Ilyen tulajdonság lehet a közös kultúra.

Példa

A magyar társadalom a Magyarországon élő emberek összessége.

A **törvény** olyan szabályt jelent, amelyet mindenkinek be kell tartania, aki az országban él.

Példa

Magyarország legfontosabb törvénye az Alkotmány. Több más törvény is van, de az Alkotmány mindegyiknek az alapja.

Az **Alkotmány** leírja az országban élő emberek legfontosabb jogait.

A legtöbb országnak van egy ilyen törvénye.

Az Alkotmány leírja, hogy az embereknek mihez van joga.

Az Alkotmány leírja, hogy minden embernek egyenlők a jogai.

Az Alkotmány leírja, hogy az embereknek milyen köteleességeik vannak.

A köteleesség azt jelenti, hogy meg kell tenni valamit.

Példa

A magyar Alkotmány kimondja, hogy minden felnőtt embernek joga van dolgozni. Azt is kimondja, hogy mindenki maga döntheti el, hogy mit szeretne dolgozni.

Az **esélyegyenlőség** azt jelenti, hogy minden embernek lehetőséget kell kapnia arra, hogy azt tehesse, amit a többi ember.

Van, akinek ez segítség nélkül megy, és van, akinek segíteni kell. Akinek segítségre van szüksége, annak segíteni kell.

Magyarországon van egy törvény, ami a fogyatékos emberek jogairól is szól, ezt **esélyegyenlőségi törvénynek** nevezik.

Ez a törvény kimondja, hogy a fogyatékos embereknek is ugyanolyan jogaik vannak, mint minden más embernek.

A fogyatékos embereknek is ugyanolyan lehetőségeket kell adni, mint minden más embernek.

Ezt nevezik az esélyegyenlőség biztosításának.

Miről szól még ez a törvény?

Nagyon fontos, hogy a fogyatékos emberektől megkérdezzék, hogy ők mit szeretnének, mielőtt mások döntenek az ő életükről.

Példa

Meg kell kérdezni tőlük, hogy hol szeretnének élni, mit szeretnének dolgozni. A törvényekről is meg kell kérdezni a véleményüket.

Segíteni kell a fogyatékos embereket, hogy ők is úgy élhessenek, mint bárki más.

Példa

Segíteni kell őket abban, hogy munkát találjanak, mert nekik ez sokszor nehezebben megy.

A fogyatékos embereknek is joguk van olyan munkahelyen dolgozni, mint bárki másnak.

Példa

A fogyatékos embereknek nem muszáj olyan munkahelyen dolgozni, ahol csak fogyatékos emberek dolgoznak, hanem dolgozhatnak együtt más emberekkel is, ha akarnak.

A törvény azt is mondja, hogy a fogyatékos embereknek is meg kell kapniuk minden fontos információt.

Példa

Ha valaki nem lát, vagy nem tud olvasni, akkor el kell neki mondani a fontos információkat.

A fogyatékos embereknek biztosítani kell a megfelelő orvosi ellátást.

Példa

Vannak, akiknek a betegségük miatt rendszeresen orvoshoz kell járniuk, hogy az állapotuk ne romoljon tovább. Ezt a lehetőséget biztosítani kell nekik.

A fogyatékos embereknek joguk van megfelelő képzéshez.

Példa

Nem zárhatnak ki egy gyereket az iskolából csak azért, mert fogyatékos.

A fogyatékos embernek joga van megválasztani, hogy hol éljen.

Példa

A fogyatékos ember élhet a családjával, de élhet lakóotthonban vagy intézetben is, más fogyatékos emberekkel együtt.

A fogyatékos embernek is joga van sportolni, múzeumba vagy színházba menni, nyaralni és szórakozni.

Példa

Úgy kell az épületeket megépíteni, hogy a fogyatékos emberek is be tudjanak menni.

A törvény azt is leírja, hogy ki kaphat pénzbeli támogatást azért, mert fogyatékos.

Ha többet akar tudni erről a támogatásról, akkor keresse meg az önkormányzatot.

Önkormányzata minden falunak és városnak van.

Az önkormányzatnak az a feladata, hogy megszervezze az életet az adott településen.

Az **egyenlő bánásmód** azt jelenti, hogy minden ember egyformán fontos, és mindenkivel egyformán kell bánni. Ezt egy törvény írja elő, és ezt mindenkinek be kell tartani.

Ez a törvény azt mondja, hogy minden ember más és más, de mindenkit egyformán kell tisztelni.

Senkivel sem szabad rosszabbul bánni azért, mert fogyatékos, vagy roma származású, vagy idős.

Példa

Egyenlő bánásmód például, ha a munkáltató annak ad munkát, aki jól tud dolgozni, és nem számít neki, hogy fogyatékos-e az állásra jelentkező.

Hátrányos helyzet az, ha egy embernek kevesebb lehetősége van, hogy ugyanazt tegye, mint egy másik ember.

Példa

Az, aki kerekesszékekben ül, mert nem tud járni, hátrányos helyzetben van, amikor fel kell menni egy lépcsőn. Nem tud egyedül felmenni, segítségre van szüksége.

Egy nagyon szegény gyerek, aki nem kap elég ennivalót, hátrányos helyzetben van, mert mindig éhes, és ezért nem tud figyelni az iskolában.

Hátrányos megkülönböztetés, ha különbséget teszünk az emberek között tulajdonságaik miatt.

A hátrányos megkülönböztetést idegen szóval diszkriminációnak nevezzük.

A hátrányos megkülönböztetés azt jelenti, hogy egy ember bizonyos tulajdonsága miatt nem kapja meg ugyanazt, mint egy másik ember.

Példa

Ha valaki el tud végezni egy munkát, és csak azért nem őt választják, mert fogyatékos, akkor az hátrányos megkülönböztetés.

Ez tilos!

Ha viszont egy fogyatékos ember talál olyan munkát, ami tetszik neki, de nem tudja elvégezni, és ezért nem őt választják a munkára, akkor az nem hátrányos megkülönböztetés.

Például, ha valaki pilóta szeretne lenni, de nem tud repülőgépet vezetni, akkor igazságos, ha nem veszik fel őt pilótának.

Most felsoroljuk, hogy mi mindenért tilos valakit hátrányosan megkülönböztetni. Sok ilyen tulajdonság van.

Tilos hátrányosan megkülönböztetni valakit azért, mert a bőrszíne más, mint a többi embernek.

Tilos hátrányosan megkülönböztetni valakit azért, mert mások a képességei, mint a többi embernek.

Tilos hátrányosan megkülönböztetni valakit azért, mert hisz Istenben.

Tilos hátrányosan megkülönböztetni valakit azért, mert nem hisz Istenben.

Tilos hátrányosan megkülönböztetni valakit azért, mert más nyelven beszél, mint a többség.

Tilos hátrányosan megkülönböztetni valakit azért, mert férfi.

Tilos hátrányosan megkülönböztetni valakit azért, mert nő.

Tilos hátrányosan megkülönböztetni valakit azért, mert idős ember.

Tilos hátrányosan megkülönböztetni valakit azért, mert gyereke van.

Tilos hátrányosan megkülönböztetni valakit azért, mert más pártra szavaz, mint a többiek.

Tilos hátrányosan megkülönböztetni valakit azért, mert szegény családból származik.

Tilos hátrányosan megkülönböztetni valakit azért, mert a szexuális élete más, mint amit mi jónak gondolunk.

Ezek nagyon fontos szabályok, és ezeket mindenkinek be kell tartani.

Hátrányos megkülönböztetésnek számít **a jogellenes elkülönítés** is.

Jogellenes az, ha valaki olyat tesz, amit a törvény tilt.

Az elkülönítés azt jelenti, hogy valaki nem élhet a többi emberrel együtt, vagy nem járhat azokra a helyekre, ahova a többiek, pedig szeretne.

Példa

Ha egy gyerek azért nem járhat a többi gyerekekkel egy iskolába, mert más a bőrszíne, az jogellenes elkülönítés.

Ez tilos!

Kiket érint leggyakrabban a hátrányos megkülönböztetés?

NŐK ÉS FÉRFIAK

Nem kerülhet valaki rosszabb helyzetbe csak azért mert nő, vagy mert férfi.

Példa

Ha egy nő ugyanazt a munkát végzi, mint egy férfi, akkor előfordul, hogy a férfi több fizetést kap ugyanazért a munkáért. Ez tilos!

MÁS BŐRSZÍNŰ EMBEREK

Tilos megkülönböztetni és bántani valakit azért, mert más a bőrszíne.

Példa

Tilos a más bőrszínű emberekről úgy gondolkodni, hogy ők rosszabbak vagy butábbak, mint a többiek.

NEMZETI KISEBBSÉGBE TARTOZÓ EMBEREK

Az egy országban élő emberekre ugyanazok a törvények vonatkoznak.

Az nem számít, hogy kinek mi az anyanyelve.

Magyarországon régóta élnek olyan emberek, akiknek a magyar nyelv nem az anyanyelvük.

Ezek az emberek másképp ünnepelnek, mint a magyar anyanyelvű emberek.

Más szokásaik és ruhaviseletük van, mint a magyar anyanyelvű embereknek.

Őket nemzeti kisebbségnek nevezzük.

Ilyenek például a Magyarországon élő cigányok, németek, románok, szerbek, szlovákok.

Tilos megkülönböztetni valakit csak azért, mert nemzeti kisebbséghez tartozik!

Példa

A nemzeti kisebbségek számára építeni kell olyan iskolákat, ahol a saját anyanyelvükön is tanulhatnak a gyerekek, hogy azt se felejtsek el.

FOGYATÉKOS EMBEREK

Fogyatékos ember például az, aki nem hall.
Fogyatékos ember az is, aki nem lát.
Fogyatékos ember az is, aki nem tud járni.
Fogyatékos ember az is, aki nehezen tanul, vagy nehezen ért meg dolgokat.
Fogyatékos ember az is, aki nem tud, vagy csak nehezen tud beszélni.
Tilos hátrányosan megkülönböztetni a fogyatékos embereket!

Példa

Ha valakit csak azért nem vesznek fel az egyetemre, mert vak, pedig jól tanul, akkor az hátrányos megkülönböztetés. Ez tilos!

IDŐSEK, FIATALOK

Tilos hátrányosan megkülönböztetni valakit azért, mert idős.
Ugyanúgy tilos megkülönböztetni valakit azért, mert fiatal.

Példa

Ha egy ember csak azért nem kap munkát, mert már elmúlt 50 éves, az hátrányos megkülönböztetés. Ezt tiltja a törvény.

ZAKLATÁS

Előfordulhat, hogy valakit egy másik ember bánt. Ilyen lehet a zaklatás.
Zaklatás az, amikor egy embert valamilyen tulajdonsága miatt bántanak.
Az is zaklatás, amikor valakivel olyat tesznek, amit ő nem akar.

Példa

Szóbeli zaklatás, ha valakit kigúnyolnak azért, mert nem jól hall, vagy dadogva beszél.

Az is zaklatás, ha megütnek valakit.

Az is zaklatás, ha valakit simogatnak, pedig ő azt nem akarja.

De zaklatás az is, ha valakit kényszerítenek arra, hogy ő simogasson egy másik embert, pedig nem akarja.

A zaklatást nem szabad tűrni!

Akit zaklatnak, az kérjen segítséget családjától, segítőjétől, a rendőrségtől!

2. rész

A munka világa

MIÉRT FONTOS A MUNKA?

A munka lehetőség arra, hogy az ember ne üljön egész nap otthon.
Aki dolgozik, az hasznosat cselekszik.
Aki dolgozik, annak van saját pénze.
Akinek van saját pénze, az meg tudja magának venni, amire szüksége van.

KI DOLGOZHAT?

Mindenki dolgozhat, aki elmúlt 16 éves.

FONTOS

Ha Ön még nincs 16 éves, de dolgozni szeretne, akkor beszéljen erről a szülei-
vel!

A **megváltozott munkaképességű emberek** sokszor nehezen találnak munkát.
Azokat nevezzük megváltozott munkaképességű embereknek, akik nem látnak,
vagy nem hallanak, vagy nehezen tudnak mozogni, vagy nehezen beszélnek,
vagy nehezen értenek meg dolgokat.
Az is lehet, hogy valaki a betegsége miatt tud kevesebbet dolgozni, vagy las-
sabban dolgozik, mint a többiek.

FONTOS

Ebben a füzetben a megváltozott munkaképességű emberek helyett sokszor azt
írjuk, hogy fogyatékos emberek, mert így egyszerűbb olvasni a szöveget.

HOL LEHET DOLGOZNI?

A munkahelyek egyik fajtája a **védett munkahely**.
A védett munkahelyen olyan emberek dolgoznak, akik nehezebben tudnak
dolgozni, mert megváltozott munkaképességűek.
A védett munkahelyen nem baj, ha valaki csak lassabban tud dolgozni, de ak-
kor kevesebb pénzt is keres.

A munkahelyek másik fajtája a **normál munkahely**.
A legtöbb ember normál munkahelyen dolgozik. Itt együtt dolgoznak fogyaté-
kos és nem fogyatékos emberek.
A normál munkahelyeken mindenkinek annyit kell dolgoznia, amennyit a
munkáltatója elvár tőle.
Ha Ön annyit dolgozik, mint a többiek, akkor a fizetése is annyi, mint a többi
dolgozónak, aki ugyanolyan munkát végez, mint Ön.

A munkával kapcsolatos alapfogalmak

Munkanélkülinek hívjuk azt, akinek nincs munkája.

Álláskereső az, aki nem jár iskolába, nincs állandó munkája és dolgozni szeretne.

Munkavállaló az, aki dolgozik.

Munkáltató az az ember vagy szervezet, aki munkát ad.

ÁLLÁSKERESÉS

Ha Önnek nincs munkája, de dolgozni szeretne, segítséget kérhet a Munkaügyi Központtól vagy más segítő szervezetektől.

MUNKAÜGYI KÖZPONT

A Munkaügyi Központ egy olyan iroda, ahol segítenek a munkanélküli embereknek munkát találni, vagy új dolgokat megtanulni. A Munkaügyi Központ a fogyatékos és a nem fogyatékos embereknek is segít.

Az álláskereső embereknek **álláskeresési megállapodást** kell kötni a Munkaügyi Központtal.

Ez a megállapodás arról szól, hogy a Munkaügyi Központ segít állást keresni.

Az is benne van a szerződésben, hogy az álláskereső mindent megtesz azért, hogy munkát találjon.

Ebben a szerződésben leírják azt is, hogy az álláskereső elfogadja azt a munkalehetőséget, amit a Munkaügyi Központ ajánl, és ami neki is megfelel.

REGISZTRÁCIÓ

A munkaügyi központban elkérik az álláskereső emberek adatait, és megőrzik addig, amíg munkát keres. Ezért vigye magával a hivatalos iratait!

Ezek a következők:

SZEMÉLYI IGAZOLVÁNY

A személyi igazolványban szerepel az Ön neve, születési adatai, anyja neve, az igazolvány száma.

LAKCÍMKÁRTYA

A lakcímkártyán szerepel, hogy Ön hol lakik.

TAJ KÁRTYA

Ezen szerepel egy szám, ami ahhoz kell, hogy Ön ingyen kapjon orvosi ellátást.

TB KISKÖNYV

A TB kiskönyvbe beírják az Ön munkahelyeit.

OOSZI VAGY ORSZI HATÁROZAT

A határozat arról szól, hogy Önnek milyen az egészségi állapota.

PÉNZBELI TÁMOGATÁS

A Munkaügyi Központban pénzzel is segíthetik az álláskeresőket. Az álláskeresők álláskeresői járadékot vagy álláskeresői segélyt kaphatnak. Az, hogy melyiket kapják, attól függ, hogy mennyi ideig dolgoztak korábban.

FONTOS

A pénzbeli támogatásokról érdeklődjön a Munkaügyi Központokban!

FOGLALKOZTATÁSI INFORMÁCIÓS TANÁCSADÓ (FIT)

A Foglalkoztatási Információs Tanácsadó a Munkaügyi Központ egyik része. Ide bármikor be lehet menni segítséget kérni a tanácsadóktól. Elmondják Önnek, hogy hova forduljon, ha még tanulni szeretne, vagy ha munkát keres. Meg lehet nézni különböző filmeket is. Ezek a filmek segítenek abban, hogy érdekes foglalkozásokat ismerhessen meg. Vannak az irodában könyvek, újságok és számítógépek. Ezeket használhatja arra, hogy könnyebben találjon munkát. Mindez ingyen van.

REHABILITÁCIÓS INFORMÁCIÓS CENTRUM (RIC)

A Rehabilitációs Információs Centrum is a Munkaügyi Központ egyik része. Itt a fogyatékos embereknek adnak tanácsokat a munkakereséshez. Különböző foglalkozásokat és tanulási lehetőségeket is megismerhet. A tanácsadókhoz előre be kell jelentkezni.

SEGÍTŐ SZERVEZETEK

A fogyatékos embereknek segítő szervezetek, alapítványok is segítenek munkát találni, és felkészülni a munkára.

Az ilyen szervezetek csak fogyatékos embereknek segítenek, nagyon nagy tudásuk van ezen a téren.

Sok fogyatékos embernek segítettek már.

Példa

Ilyen szervezet a Salva Vita Alapítvány is.

Kinek és miben segít a Salva Vita Alapítvány?

Az alapítvány segít a fogyatékos embereknek munkát találni, és felkészülni a munkavállalásra.

MUNKAHELYI GYAKORLAT PROGRAM (MHGY)

A Munkahelyi Gyakorlat Program egy képzés, ami felkészít a munkavállalásra.

A képzés 3 hónapig tart.

A képzésen vannak elméleti foglalkozások, és van munkahelyi gyakorlat is.

Az elméleti foglalkozásokon a résztvevő megtanulja, hogyan keressen munkahelyet.

Megismeri, hogy milyen munkahelyi szabályokat kell betartani.

Megtanulja, mit kell beleírni az önéletrajzba.

A munkahelyi gyakorlatot több munkahelyen tölti a résztvevő.

A munkahelyeken sokféle munkát kipróbálhat.

A munkahelyekre nem egyedül, hanem kísérelővel együtt megy.

A kísérelő segít a munkavégzésben.

A kísérelő segít abban is, hogy a kollégákkal meg tudjon ismerkedni.

A munkahelyen a résztvevő megtanulja, hogyan kell egyedül elvégezni a feladatokat.

Megtudhatja, miben a legügyesebb, és mi megy nehezebben.

A képzés ingyenes.

A munkahelyi gyakorlat során a résztvevő nem kap sem ösztöndíjat, sem fizetést.

A képzést azoknak ajánljuk, akik már befejezték az iskolát, és még nem volt munkahelyük.

Jelentkezhetnek azok is, akik nem tudják, hol tudnának dolgozni.

Ha szeretne részt venni a Munkahelyi Gyakorlat Programban, jelentkezzen telefonon a Salva Vita Alapítványnál.

Telefonszámunk: 323 12 56 vagy 323 12 57

Írhat e-mailt is: kepzes-jelentkezés@salvavita.hu

A programot sikeresen befejező résztvevőknek az alapítvány segít munkát keresni.

TÁMOGATOTT FOGLALKOZTATÁS

A Támogatott Foglalkoztatás egy szolgáltatás, ahol az álláskereső segítséget kap ahhoz, hogy normál munkahelyen dolgozhasson.

A normál munkahelyen fogyatékos és nem fogyatékos emberek együtt dolgoznak.

A Támogatott Foglalkoztatás szolgáltatást azoknak ajánljuk, akik egyedül nem tudnak munkát találni.

Azoknak is ajánljuk, akik egyedül nehezen tudnak megtanulni egy munkát.

Ajánljuk azoknak is, akik csak 8 vagy 10 osztályt tudtak elvégezni, mert nehezen ment a tanulás.

Azokat is várjuk, akik speciális szakiskolába jártak.

A Támogatott Foglalkoztatás minden embernek úgy segít, ahogy az neki a legjobb.

A szakemberek segítenek felkészülni a munkavállalásra, és segítenek megtanulni a munkavállaláshoz szükséges dolgokat.

Segítenek a hivatalos dolgok intézésében.

Segítenek normál munkahelyet találni, és megtanulni a munkát.

Segítenek a munka megtartásában.

Segítenek a munkahelyen, hogy könnyebb legyen megismerkedni a munkatársakkal.

A Támogatott Foglalkoztatás akkor is segít, ha Ön már talált munkát és régóta dolgozik, de valami probléma van a munkahelyén. Ilyenkor is kereshet minket.

Ha szeretne segítséget kapni a munkakeresésben, jelentkezzen telefonon a Salva Vita Alapítványnál.

Telefonszámunk: 323 12 56 vagy 323 12 57

Írhat e-mailt is: info@salvavita.hu

Hol működik a Salva Vita Alapítvány?

Az alapítvány Budapesten a 7. kerületben az Erzsébet körút 13. szám alatt van.

A 2-es (piros) metróval, a 7-es busszal vagy 4-es és 6-os villamossal jut el a Blaha Lujza térig. Onnan gyalog jöhet az Erzsébet körútig.

FONTOS

Mielőtt eljön az Alapítványhoz, telefonálni kell, és időpontot kell kérni, hogy mikor jöhet személyesen. Erre azért van szükség, mert sokan várnak a személyes beszélgetésre, és így nem kell majd sorba állnia.

3. rész

A munkavállalás

A fogyatékos emberek munkavállalásához rehabilitációra és akadálymentesítésre lehet szükség.

REHABILITÁCIÓ

A fogyatékos embereknek néha különleges segítségre van szükségük azért, hogy fejlesszék képességeiket. Ezt a folyamatot hívjuk rehabilitációnak. Ez segíti őket abban, hogy önállóan tudjanak élni.

Példa

Rehabilitáció például, ha egy balesetben megsérült embert újra megtanítanak járni, vagy beszélni.

AKADÁLYMENTESÍTÉS

Az akadálymentesítés azt jelenti, hogy megszüntetik azokat az akadályokat, amik zavarják a fogyatékos embereket a mindennapi életben.

Példa

Vannak emberek, akik nem tudnak felmenni a lépcsőn, mert nem mozog a lábuk. Ha számukra liftet vagy rámpát építenek, azt akadálymentesítésnek hívjuk. Vannak, akik nem látnak, és ezért nem tudják, mikor zöld a lámpa az útkereszteződésben. Ha a lámpa hangjelzést ad, amikor át lehet menni, akkor ők is tudják, mikor mehetnek át az úton. Ez is akadálymentesítés.

Vannak, akik nehezen értik a hosszú és bonyolult mondatokat. Nekik az segít, ha egyszerű szavakkal magyarázzák el, ami szükséges. Ezt hívjuk könnyen érthető beszédnek és írásnak. Ez is akadálymentesítés.



Ha egy kiadványon ezt a jelet látja: akkor az könnyen érthető módszerrel készült.

Az akadálymentesítés segít a fogyatékos embereknek, hogy önállóan tudjanak közlekedni és eligazodni az életben.

ÁLLÁSHIRDETÉS

Azok a munkáltatók, akik munkavállalót keresnek, hirdetést adnak fel az újságban vagy az interneten. Ebben leírják, hogy milyen feladatot kell elvégezni. Aki

munkát keres, annak érdemes elolvasnia ezeket a hirdetéseket, hátha talál közöttük olyat, ami tetszik neki.

ÁLLÁSINTERJÚ

Azt hívjuk állásinterjúnak, amikor egy munkáltató leül beszélgetni egy álláskeresővel, hogy megtudja, képes lesz-e ellátni a meghirdetett munkát. Ilyenkor az álláskereső is sokat megtudhat a munkahelyről, és eldöntheti, akar-e ott dolgozni. A munkáltató is sokat megtudhat a jelentkezőről, és eldöntheti, hogy megfelelőnek tartja-e a munkára.

MUNKAVISZONY

Munkaviszonynak nevezik a munkáltató és a munkavállaló közötti kapcsolatot. A munkaviszonyt törvények szabályozzák. Ezeket a szabályokat a munkavállalónak és a munkáltatónak is be kell tartania. A munkaviszony akkor kezdődik, amikor valaki aláírja a munkaszerződést.

MUNKASZERZŐDÉS

A **munkaszerződés** egy hivatalos papír. Ezt a papírt Önnek és a munkáltatónak is alá kell írnia.

A munkaszerződésben le kell írni, hogy a munkáltató mit vár el a munkavállalótól, és cserébe mit ad a munkavállalónak.

A szerződést akkor lehet aláírni, ha a munkavállaló és a munkáltató egyetértnek azokkal a dolgokkal, amelyek bele vannak írva.

FONTOS

Amikor dolgozik, fontos, hogy legyen munkaszerződése!

Ha Önnek nincs munkaszerződése, akkor a munkáltatója megteheti, hogy nem ad fizetést Önnek az elvégzett munkáért.

Ha Önnek nincs munkaszerződése, a hatóság megbünteti Önt és a munkáltatóját is.

Mi van a munkaszerződésben?

A munkaszerződésben leírják az Ön nevét és a munkahelye nevét.

A MUNKAVÉGZÉS HELYE

A munkaszerződésben leírják, hogy hol kell dolgoznia.

Példa

A munkavégzés helye általában a munkáltató címe. Ide kell menni dolgozni minden nap.

A MUNKAKÖR

A munkaszerződésben azt is meghatározzák, hogy pontosan mit kell dolgoznia.

Példa

Munkakör lehet például az, hogy takarító, vagy mérnök, vagy igazgató.

A MUNKAVÁLLALÁS IDŐTARTAMA

A munkavállalás időtartama lehet határozott vagy határozatlan.

A határozott idejű munkaszerződés az, amelyben pontosan meghatározzák a munkaviszony végét.

A határozatlan idejű munkaszerződés az, amikor nincs megadva a munkaviszony vége.

Példa

Ha a munkaszerződésben az áll, hogy a munkaviszony 2009. december 31-ig tart, akkor az határozott idejű szerződés.

Határozatlan idejű munkaszerződésben az áll, hogy a szerződés határozatlan időre szól.

A MUNKAI DŐ

A munkaszerződésben az is benne van, hogy hány órát kell dolgoznia naponta. Teljes munkaidő az, ha napi 8 órát dolgozik.

Részmunkaidő az, ha kevesebbet dolgozik, mint napi 8 óra.

Példa

Ha valakinek gyerekei vannak, és vigyáznia kell rájuk délután, akkor olyan munkát keres, ahol naponta csak 4 vagy 6 órát kell dolgozni, hogy legyen ideje a gyerekekre is.

A MŰSZAKOS MUNKA

Lehet, hogy egy munkahelyen 3 műszakban kell dolgozni.

A 3 műszak azt jelenti, hogy van, amikor délelőtt, van, amikor délután, és van, amikor éjjel kell dolgozni.

Példa

Általában nagyobb gyárakban kell 3 műszakban dolgozni, hogy ne kelljen leállítani a gépeket, hanem éjjel-nappal dolgozni tudjanak.

FONTOS

Aki fiatalabb 18 évesnél, vagy kisbaba vár, annak nem szabad éjszaka dolgoznia!

A SZABADNAP

A munkaszerződésben kell szabályozni a szabadnapokat is. Egy héten két szabadnap jár mindenkinek.

A szabadnap olyan nap, amikor nem kell dolgozni. Ekkor lehet pihenni.

Aki vasárnap is szokott dolgozni, annak is minden hónapban jár legalább egy szabad vasárnap.

Példa

A legtöbb munkahelyen a szombat és a vasárnap a szabadnap, de van, ahol ez nem így van. Ezt bele kell írni a munkaszerződésbe.

TÚLÓRA

Előfordulhat, hogy egy ideig többet kell dolgozni a szokásosnál. Utána általában egyszerre több szabadnapot lehet kivenni. Ezt a munkáltatóval kell megbeszélni.

MUNKABÉR

A munkáért kapott pénzt fizetésnek vagy munkabérnek hívjuk.

A munkaszerződésbe azt is bele kell írni, hogy mennyi az Ön munkabére.

Példa

A munkabért általában 1 hónapra állapítják meg. Ilyen esetben minden hónapban ugyanannyi a fizetés.

Vannak munkahelyek, ahol az elvégzett munka mennyisége alapján számolják ki a fizetést. Ilyen helyeken, aki többet teljesít, az több pénzt kap, aki kevesebbet tud elvégezni, az kevesebb pénzt kap.

BÉREN KÍVÜLI JUTTATÁS

A munkáért a munkabéren kívül más fizetséget is adhat a munkáltató. Tudja meg, hogy kap-e még valamit a fizetés mellé!

Kaphat például étkezési utalványt. Az étkezési utalvány olyan, mint a pénz.

Fizetni lehet vele sok boltban. Élelmiszert lehet vásárolni annyi pénzért, amennyit ráírtak.

A munkáltató adhat utazási támogatást is. Az utazási támogatás pénz, amit azért kap, hogy a munkahelyére utazhasson.

A PRÓBAIDŐ

Amikor Ön elkezd dolgozni, a munkáltató próbaidőt állapíthat meg.

A próbaidő alatt Ön kipróbálhatja, hogy valóban jó-e Önnek a munkahely.

A próbaidő alatt a munkáltató is figyeli, hogy Ön megfelelően dolgozik-e. A próbaidő lehet 30 nap, de lehet 3 hónap is, vagy még hosszabb idő. Azt is leírják a munkaszerződésben, hogy mennyi ideig tart a próbaidő. Próbaidő alatt Ön is, és a munkáltató is dönthet úgy, hogy mégsem akarnak együtt dolgozni, felbontják a munkaszerződést.

MI A MUNKAKÖRI LEÍRÁS?

Amikor dolgozni kezd, a munkáltató leírja egy hivatalos papírra, hogy pontosan mik az Ön feladatai. Ez a munkaköri leírás.

A munkaköri leírást alá kell írni Önnek is, és a munkáltatónak is. A munkaköri leírásban szereplő feladatokat el kell végezni.

MUNKAHELYI SZABÁLYOK

A munkahelyen lehetnek olyan szabályok, amelyek nincsenek leírva a munkaszerződésben, de mindenki ismeri őket.

Mielőtt dolgozni kezdene, kérdezze meg, hogy mik a munkahelyi szabályok!

Kérdezze meg, hogy mik a szokások a munkahelyen!

Azt is kérdezze meg, hogy hány nap szabadság jár Önnek! Törvény szabályozza, hogy kinek hány nap szabadság jár. Ez attól függ, hogy ki hány éves. Azt is kérdezze meg, mikor mehet szabadságra!

Tudja meg, hogy a hónap melyik napján kapja meg a fizetését! Ez minden munkahelyen más lehet.

Ha dohányzik, tudja meg, hogy hol szabad rágyújtani. Nem szabad bárhol dohányozni, csak a kijelölt helyen!

Tudja meg, hogy mikor és hol lehet enni, hány percig tart az uzsonnaszünet vagy az ebédszünet!

Ha mindenki egyforma munkaruhában dolgozik, akkor Önnek is olyan munkaruhában kell majd dolgoznia. A munkaruhát a munkáltató adja a dolgozóknak. Tudja meg, hol kapja meg a munkaruhát!

Kérdezze meg azt is, hogy mikor tarthat szünetet a munkában!

FONTOS

A munkahelyi szabályok betartása minden dolgozó számára kötelező!

Mit jelent az egyenlő bánásmód a munkában?

Mindenkinek joga van dolgozni.

Amikor Ön jelentkezik egy munkahelyre, Önnel sem bánhatnak másként, mint a többiekkel.

Önnek is lehetőséget kell kapnia arra, hogy bizonyíthassa, képes dolgozni.

Példa

Ha például Ön nehezen fejezi ki magát szóban, és nagyon izgulós, akkor kérheti, hogy állásinterjú helyett inkább kipróbálhassa a munkát, hogy kiderüljön, el tudja-e végezni a feladatot. Kipróbálás közben a munkáltató megfigyelheti, hogy Ön hogyan dolgozik, és eldöntheti, hogy felveszi-e dolgozni.

Ha Ön csak azért nem kap meg egy munkát, mert fogyatékos ember, az törvénytelen.

Nem küldhetnek el valakit csak azért a munkahelyéről, mert fogyatékos ember. Ezt is tiltja a törvény.

Ön sem dolgozhat rosszabb körülmények között csak azért, mert fogyatékos ember.

Ön sem kereshet kevesebbet, mint mások, akiknek ugyanaz a feladata, mint Önnek, csak azért, mert fogyatékos ember.

VITA A MUNKAHELYEN

Mit csináljon, ha nem akarja megtenni azt, amit a főnöke mond?

Lehet, hogy jogos az, amit a főnöke kér, és meg kell csinálni a feladatot.

Lehet, hogy a főnökének nincs igaza, és Önnek nem kötelessége engedelmességedni.

Mit tegyen, ha nem tudja, hogy kinek van igaza?

Az a legbiztosabb, ha segítséget kér.

Kérdezze meg a szüleit vagy segítőjét!

A munkaviszony megszűnése

FELMONDÁS

Ha Ön nem akar tovább a munkahelyén dolgozni, akkor felmondhat, vagyis megszüntetheti a munkaviszonyát.

Ez azt jelenti, hogy ír egy papírt, amiben leírja, hogy nem akar többet ott dolgozni, és azt odaadja a főnökének.

Ha Ön mond fel, akkor a munkáltató megmondhatja, hogy egy ideig még dolgoznia kell, és csak utána mehet el.

Ez a **felmondási idő**.

A felmondási idő lehet néhány nap, de lehet 1 hónap is.

A felmondási idő alatt nem mehet máshová dolgozni.

A felmondás akkor érvényes, ha a munkavállaló és a munkáltató is aláírja a hivatalos felmondási papírt.

FONTOS

Mielőtt otthagyna egy munkahelyet, megfontoltan döntsön! Beszéljen a segítőjével, a szüleivel, és azokkal, akikben megbízik!

Lehet, hogy kis segítséggel meg lehet oldani a munkahelyi gondokat, és nem kell új munkahelyet keresni. A munkahelykeresés sokáig is eltarthat.

Ha a munkáltató nem akarja, hogy tovább ott dolgozzon, akkor a munkáltató is felmondhat Önnek.

Amikor a munkáltató felmond valakinek, akkor el kell mondania, és le kell írnia, hogy miért mond fel.

Például, akkor mondhat fel egy munkáltató, ha a munkavállaló nem dolgozik jól, vagy nem jól viselkedik a munkahelyén.

Nem mondhat fel egy munkáltató azért, mert a munkavállaló beteg.

Nem mondhat fel egy munkáltató, amikor szülés után a munkavállaló szabadságon van.

Nem mondhat fel egy munkáltató azért, mert a munkavállaló a beteg gyermekét ápolja otthon.

FONTOS

Amikor valaki felmond, vagy a munkáltató mond fel valakinek, akkor a munkáltató ki kell, hogy fizesse azt a munkát, amit a munkavállaló addig elvégzett.

KÖZÖS MEGEGYEZÉS

Van olyan is, hogy a munkáltató és a munkavállaló megegyeznek, hogy a munkavállaló nem fog tovább azon a munkahelyen dolgozni.

Ezt közös megegyezésnek hívják. Ezt is le kell írni, és a munkáltatónak és a munkavállalónak alá kell írnia.

A közös megegyezésben senki nem mond fel senkinek.

A munkáltató és a munkavállaló közösen megbeszélik, hogy mikortól mehet el a munkavállaló.

FONTOS

A felmondásról vagy közös megegyezésről készült hivatalos, aláírt papírból egy példányt mindig el kell kérni!

Karl Leathem—Vég Katalin (szerk. Csányi Zsuzsanna):

Mindenkinek megéri!

**A Salva Vita Alapítvány
Támogatott Foglalkoztatás szolgáltatásának elemzése
a Befektetés Társadalmi Megtérülése alapján**

Tartalom

A Befektetés Társadalmi Megtérülése (SROI)	42
A Salva Vita Alapítvány	42
Miért választotta a Salva Vita Alapítvány az SROI módszert?	43
Az SROI elemzés főbb szakaszai	44
Jelen SROI vizsgálat határai	45
Támogatott Foglalkoztatás szolgáltatás	45
A TF szolgáltatás alapvető értékei és elvei	46
Érintettek	49
Az érintettek így nyilatkoztak	50
A kedvezményezettek (ügyfelek)	50
Szülők és családtagok	52
Az SVA kuratóriuma	53
Az SVA munkatársai	53
Munkáltatók	54
Partnerszervezetek	55
Finanszírozók	56
A minisztérium	56
Hatástérkép	57
SROI-mutatók	59
Az adatok	60
1. Munkavállalási alkalmasság változása	60
1/a A munkavállalási alkalmasság változása – 1. mérőszám	61
1/b A munkavállalási alkalmasság változása – 2. mérőszám	62
2. Az egyének keresetének értéke	62
3. A család/gondozók gazdasági tevékenységének betudható érték	62
4. Az SVA vezetőség szakértői inputjainak értéke	62
5–7. Az SVA által a munkáltatók részére létrehozott érték	63
8–9. Az SVA kedvezményezettjei fizetett munkába helyezése révén az állam számára keletkezett érték	63
Feltevések	64
Az SROI eredménye	66
Befektetés	66
Az 5 év alatt létrehozott érték	66

SROI arány	67
Megtérülési idő	67
Érzékenységi elemzés	68
A munkavállalási alkalmasság-változás mérőszáma	68
Báziskiigazítások	68
Diszkont-tényező	68
A megtérülés projekciós időszaka	69
Egyéb eredmények	69
Következtetések	70

A Befektetés Társadalmi Megtérülése (SROI)

Ebben a tanulmányban egy új és egyedülálló modellel végzett kutatás eredményeit mutatjuk be. A módszer neve Social Return on Investment (SROI), magyarul a Befektetés Társadalmi Megtérülése, amely elsődlegesen szociális célú szervezetek vagy projektek társadalmi értékének mérésére alkalmazható.

Tanulmányunk a Magyarországon készített első SROI elemzést ismerteti. Ez a Salva Vita Alapítvány (SVA) megbízásából készült, amely szervezet fogyatékos emberek támogatására specializálódott. A vizsgálat az SVA és a Lodestar – egy brit székhelyű tanácsadó szervezet – együttműködésének terméke.

A Salva Vita Alapítvány

A Salva Vita Alapítvány (SVA) 1993-ban jött létre azzal a küldetéssel, hogy hozzájáruljon az értelmi sérült emberek társadalmi esélyegyenlőségének megvalósulásához, és egy sokszínű, befogadó társadalom megteremtéséhez. Célja, hogy munkaerő-piaci programjaival segítse a sérült emberek önálló életvitelét.

Az SVA tevékenysége a következő területekre terjed ki:

A **Munkahelyi Gyakorlat (MHGY) program** a speciális szakiskolába járó tanulók, továbbá a családban, illetve intézményben élő, inaktív értelmi sérült felnőttek integrált munkavállalásra felkészítő programja. Az SVA 1996-ban dolgozta ki és indította el az első kísérleti programot. A program országos terjesztése 2001-ben kezdődött.

Az MHGY program keretében a résztvevők különböző nyílt munkaerő-piaci munkahelyekre járnak dolgozni. Egy munkacsoport két gyakornokból és egy kísérből áll. A gyakornokok a program végére számos munkahelyet, munkatípust megismernek, miközben megtanulják elfogadni a munkahelyi elvárásokat, meg tapasztalják a különböző munkahelyi kultúrákat, kapcsolatba lépnek más dolgozókkal, és a folyamat során fegyelmük, tájékozódási és kommunikációs készségük egyaránt fejlődik. A munkáltatók eközben anyagi kötelezettségvállalás nélkül, munkahelyi környezetben ismerhetik meg az értelmi sérült embereket, képességeiket és a bennük rejlő lehetőségeket, így később tájékozottabban hozhatnak döntést fogyatékos emberek foglalkoztatásáról.

Az SVA előmozdítja az MHGY programot bevezető intézmények közötti együttműködést, kiképzzi az oktatókat, és koordinálja a kutatás-fejlesztést is. 2006-ban az MHGY programban 20 speciális, illetve készségfejlesztő speciális szakiskola vett részt országszerte. A családban, illetve intézményben élő értelmi sérült személyek 2007 óta vehetnek részt a programban, mivel az Alapítvány szakemberei az ő számukra is adaptálták az MHGY programot.

A **Támogatott Foglalkoztatás (TF) szolgáltatás** célja integrált foglalkoztatás biztosítása fogyatékos személyek számára. Integrált munkavállalásról csak akkor beszélhetünk, ha a munka „valódi”, azaz más esetben nem fogyatékos dolgozó végezné, és a tevékenységet a munkatársak is megbecsülik.

A program személyre szabott szolgáltatásokat nyújt azoknak az értelmi sérült embereknek, akik munkát szeretnének vállalni, és azoknak a munkáltatóknak, akik vállalkoznak foglalkoztatásukra. Az SVA minden támogató tevékenységet elvégez, a munkahely-feltárástól kezdve az egyének felkészítésén és munkába állításán át egészen a munkahely-megtartás támogatásáig. Az SVA szorosan együttműködik a munkáltatókkal is, így biztosítva a munkáltatói igények és a munkavállalói képességek illeszkedését. Az SVA munkatársainak feladatai közé tartozik, hogy a sérült ügyfél képességeiről információt szolgáltatassanak, betanítását, beilleszkedését támogassák, tájékoztatást adjanak a fogyatékos személyek alkalmazásához elnyerhető aktuális állami támogatásokról, és segítséget nyújtsanak a foglalkoztatás során felmerülő esetleges problémák megoldásában.

A **Dolgozók Klubja** utókövetést biztosít azoknak az ügyfeleknek, akik az SVA TF szolgáltatásának jóvoltából találtak munkát. A Klub a csoportos utókövetés bevált gyakorlata, ahol az ügyfelek rendszeresen találkozhatnak a foglalkozási tanácsadókkal és a nyílt munkaerőpiacon dolgozó társaikkal.

Az SVA tevékenységének további részét képezi a munkaerő-piaci szolgáltatások folyamatos módszertani fejlesztése: a bevált nemzetközi módszerek beépítése a hazai gyakorlatba, a meglévő szolgáltatások kutatása és a benchmarking. Munkatársai rendszeresen átadják tapasztalataikat, módszereiket a civil partner szervezeteknek, továbbá lobbiznak – egyfelől a minisztériumok döntéshozóinál, másfelől a privát szektorban kulcspozíciót betöltő vezetőknél – a programok hosszú távú fenntarthatóságát biztosító forrásokért.

Miért választotta a Salva Vita Alapítvány az SROI módszert?

A befektetés megtérülésének, a tőkelekötés hatékonyságának mérésére nemzetközi téren évtizedek óta alkalmazott pénzügyi elemző módszer az ROI (Return on Investment), amely a cég működéséből eredő profitot a vállalkozás lekötött tőkéjéhez viszonyítja. Az SROI – az ROI-hoz hasonlóan – a megtérülést a befektetéshez viszonyítva mutatja ki. Az SROI-t azonban azzal a céllal tervezték, hogy egy tevékenység gazdasági teljesítményén túl annak társadalmi értékét is kimutathatóvá tegye. (A tevékenység jellegétől függően a „társadalmi” kifejezés adott esetben környezeti értéket is jelenthet.)

1996-ban az SVA volt Magyarországon az első szervezet, amely a TF szolgáltatást bevezette. Munkáját kezdettől fogva siker kísérte, amely olyan átütő volt, hogy a Szociális és Munkaügyi Minisztérium elődje, az Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Munkaügyi Minisztérium felkérte az SVA-t, hogy vállaljon központi szerepet más szervezetek felkészítésében a TF szolgáltatás bevezetésére.

A hosszú távú foglalkoztatás területén az SVA TF szolgáltatása kiemelkedő eredményeket ért el, és mind az ügyfelek, mind a munkáltatók elégedettek voltak. A minisztérium azonban úgy vélte, hogy a TF folyamat sikeres ugyan, de túlságosan költséges. Ezért az SVA úgy döntött, megvizsgálja, hogy a TF szol-

gáztatás eredményei mennyire jelentősek és tartósak, megéri-e a programba befektetni, és hosszabb távon milyen társadalmi-gazdasági eredmények várhatók.

Erre kitűnő eszköznek ígérkezett az SROI, mivel ez speciálisan egyes programok, tevékenységek megtérülését méri, és ahol lehetséges, a tevékenység eredményeit pénzben kifejezhetővé teszi.

Az SROI elemzés főbb szakaszai

1. Határok kijelölése: A vizsgált terület behatárolása, illetve annak az időszaknak a meghatározása, amely az elemzés középpontjában áll. Annak megállapítása, hogyan különítjük el és határozzuk meg egyértelműen a vizsgált tevékenységbe történő egyes befektetéseket.

2. Érintettek körének meghatározása: Az érintettek, továbbá az ő általános, illetve programmal kapcsolatos specifikus célkitűzéseinek a meghatározása. A legfőbb érintettek és célok prioritás szerinti rendezése. A közös vagy kiemelkedő célkitűzések kijelölése.

3. Hatások kimutatása: Annak meghatározása, hogyan működik a program, illetve hogyan hat ez a legfőbb érintettek (célkitűzéseik szempontjából). Ennek kimutatása a *bemenetek*, *kimenetek*, *eredmények* és *hatások* elemzése révén.

4. Mutatók meghatározása: A megfelelő mutatók megválasztása a *bemenetek*, *kimenetek*, *eredmények* és *hatások* kimutatása érdekében. A rendelkezésre álló, az elemzés során nyert, valamint a külső – hasonló feltételek mellett más működési területen szerzett – adatok alapján a mutatók pénzben kifejezett értékének meghatározása.

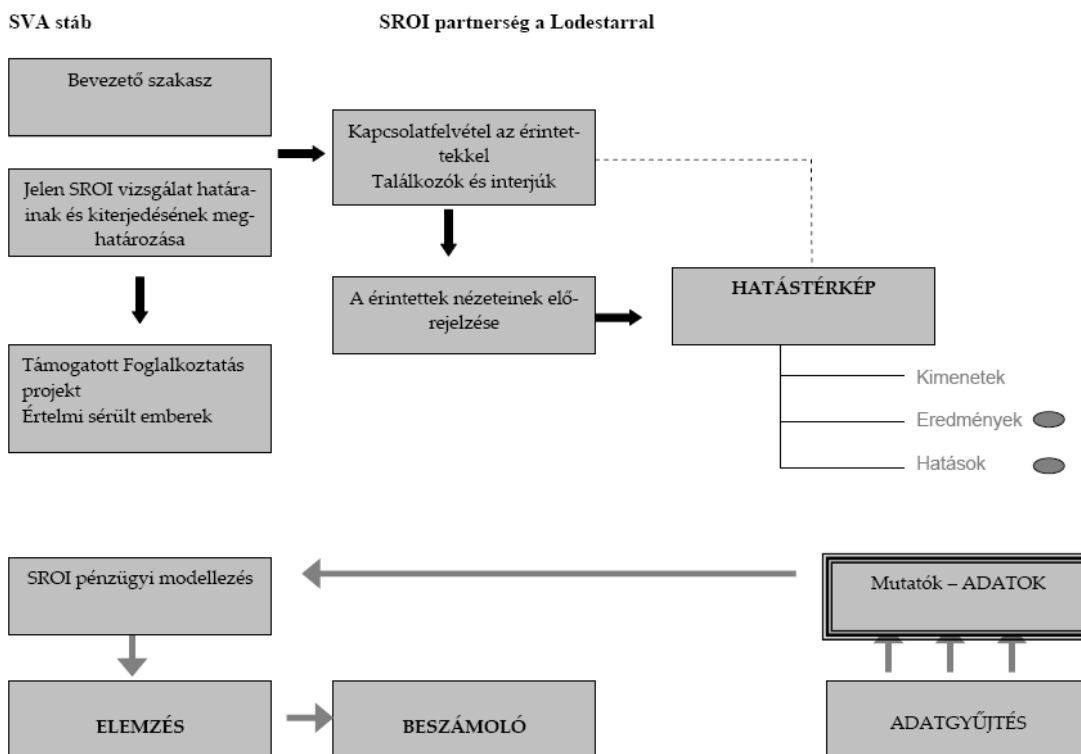
5. Adatgyűjtés: A mutatókkal összefüggésben álló adatok gyűjtése.

6. Modell és kalkuláció: Az előállított adatok és projekciók felhasználásával diszkontált pénzáramlási modell készítése. Az előnyök és befektetések nettó jelenértékének¹, a teljes hozzáadott értéknek, az SROI aránynak és a megtérülési időszaknak a kiszámítása. Érzékenységi elemzéssel az adatok relatív jelentőségének meghatározása.

7. Áttekintés és értékelés: Az eredmények áttekintése és értékelése, melynek során az SROI számszerű eredményei a tevékenység kontextusába helyezve jelennek meg. Útmutatás olyan, a jövőben szükségessé váló információk gyűjtéséhez, amelyek segítségével az SROI eredményei tovább pontosíthatók.

¹ A nettó jelenérték a pénzügyi projekciókban kalkulált pénz értékének csökkentésére irányuló kiigazítás.

1. ÁBRA
A SROI-FOLYAMATA AZ SVA-NÁL



Jelen SROI vizsgálat határai

Az első SROI elemzés fókuszában a TF szolgáltatás áll, mivel ez a program közvetlen módon az SVA alapvető küldetését és céljait szolgálja: a fogyatékos személyek munkaerőpiacra való sikeres belépésének elősegítését. A megtérülési elemzés alapja az SVA Támogatott Foglalkoztatás programjának 2006. január–december közötti időszaka.

Támogatott Foglalkoztatás szolgáltatás

Az SVA 1996 óta nyújt TF szolgáltatást értelmi sérült, tanulásban akadályozott ügyfelei, valamint munkáltatóik számára. Az SVA meggyőződése, hogy a munka kulcsfontosságú szerepet játszik az egyén életminőségének alakulásában.

A TF olyan egyedülálló szolgáltatás, mely hátrányos helyzetű emberek fizetett munkához jutását valósítja meg. Az SVA elfogadja és alkalmazza a Támogatott Foglalkoztatás Európai Szövetségének TF-re vonatkozó meghatározását:

„A Támogatott Foglalkoztatás a fogyatékos emberek vagy más hátrányos helyzetű csoportok részére támogatás nyújtása a nyílt munkaerőpiacon, fizetett munka biztosításának és megtartásának elősegítése céljából.”

A TF a stratégiai partnerség modellje, mely lehetővé teszi a sérült emberek fenntartható, hosszú távú foglalkoztatását, a vállalkozások számára pedig azt, hogy értékes munkaerőt alkalmazzanak.

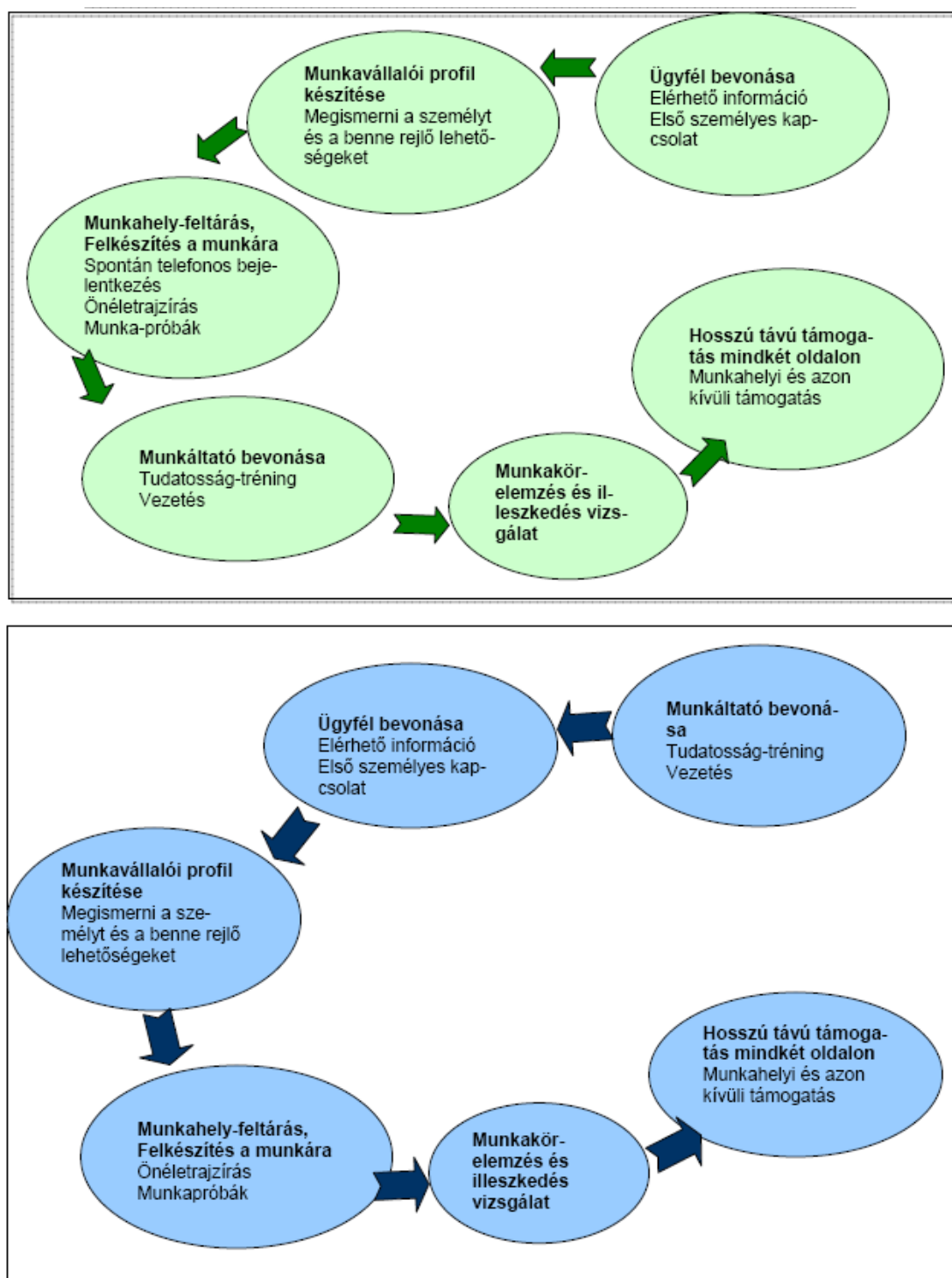
A TF szolgáltatás alapvető értékei és elvei²

- **Személyre szabott támogatás** – ügyfélközpontú, az egyén szükségleteihez igazított szolgáltatás.
- **Tisztelet** – a TF szolgáltatás mindig tiszteletben tartja az ügyfél személyiségét és fejlesztő jellegű.
- **Tájékozott választás** – a TF szolgáltatás segít az ügyfeleknek lehetőségeik felmérésében és választásuk következményeinek tisztázásában.
- **Önmeghatározás és felhatalmazás** – a TF segíti ügyfeleit érdeklődési körük és preferenciáik megismerésében és döntéseik meghozatalában. Az egyéneket bevonja a szolgáltatás tervezési, értékelési és fejlesztési szakaszába.
- **Bizalmas ügykezelés** – az ügyfelek által rendelkezésre bocsátott valamennyi információt bizalmasan kezelik. Az ügyfelek betekintheznek a személyükkel kapcsolatos nyilvántartásba, és beleegyezésük szükséges a rájuk vonatkozó bármely információ továbbadásához.

A TF modell lényege a megfelelő személyt megtalálni a megfelelő munkára, miközben az illeszkedés érdekében mind a munkáltató, mind a munkavállaló személyre szabott segítségben részesül.

² A Támogatott Foglalkoztatás Európai Szövetsége TF sztenderdjei alapján.

2. ÁBRA
AZ SVA KÉT TÁMOGATOTT FOGLALKOZTATÁS MODELLJE



Ügyfél bevonása – Az SVA hozzáférhető tájékoztatást biztosít (pl. könnyen érthető formátumban) a megfelelő csatornákon keresztül (pl. a munkaügyi központokban, speciális szakiskolákban, sajtóban), személyközpontú módon an-

nak érdekében, hogy a lehetséges ügyfelek tájékozottan dönthessenek. Ennek a szakasznak a végére a személynek meg kell értenie, mi a TF, mit nyújt/nem nyújt számára, tudnia kell, hogy aktív részvételére számítanak a TF folyamatban, és hogy mindkét félnek felelősséget kell vállalnia. Az SVA-nak rendelkeznie kell néhány alapvető adattal és információval a személyről. A TF folyamatával az ügyfélnek tisztában kell lennie.

Munkavállalói profil készítése – Ebben a szakaszban igyekeznek megismerni a személyt és a benne rejlő lehetőségeket: készségeit, képességeit, erősségeit és gyengéit, korábbi tapasztalatait, munkával kapcsolatos érdeklődési területeit, törekvéseit. A profilkészítés folyamata során a szülőktől, a család többi tagjától, barátoktól, gondozóktól is gyűjtenek információkat, melyek alapján az SVA részletes profilt készít a foglalkoztatással kapcsolatos kérdésekről. A résztvevőket arra bátorítják, hozzanak döntéseket, és vegyenek részt saját Egyéni Munkavállalási Tervük (EMT) elkészítésében. Az EMT dinamikus, vagyis folyamatosan változó, mindig személyközpontú terv, melyet ennek a szakasznak a végére kell kidolgozni.

Munkahely-feltárás és Felkészítés a munkára – Az eddig összegyűjtött információkból következtetni lehet arra, melyik az a foglalkozás-típus, amely a résztvevőnek leginkább megfelel. Számos módszer létezik arra, hogy az SVA ügyfelei sikeresen találjanak munkát: önéletrajz elkészítése, munkapróbák szervezése, álláshirdetésekre jelentkezés, spontán telefonos bejelentkezés, munkáltatói kapcsolatok kiépítése. Az álláskeresés a TF folyamatában kulcsfontosságú állomás, melynek során minden ismert módszert felhasználnak.

Munkáltató bevonása – Ebben a szakaszban az SVA két különböző stratégiát alkalmaz. A legtöbb esetben az aktuális ügyfél szükségletei és preferenciái szerint keresik a lehetséges munkáltatókat. Válaszolnak az álláshirdetésekre, vagy telefonon bejelentkeznek munkáltatókhoz és megpróbálják „beajánlani” ügyfeleiket. Megvitatják az igényelhető állami támogatások, a munkáltatókat felkészítő tréning, illetve a TF szolgáltatás keretében nyújtható támogatás lehetőségeit. Az SVA azonban fordított irányból indulva is dolgozik. Munkáltatói Fóruma keretében rendszeres kapcsolatban áll munkáltatókkal (többnyire multinacionális vállalatokkal), rendezvényeket szervez számukra, ahol nemzetközi szakértőket hallgathatnak meg, és tapasztalatot cserélhetnek a fogyatékos személyek foglalkoztatásával kapcsolatban. Friss információkat biztosít jogi és a vállalatok társadalmi felelősségvállalásához kapcsolódó kérdésekben, és hasznos kiadványokat publikál a munkahelyi sokszínűség előnyeiről. Amennyiben a munkáltató úgy dönt, hogy fogyatékos személyeket kíván alkalmazni, úgy az SVA szervezeti átvilágítást végez, s ennek alapján megállapítja, hogy milyen munkakörökben javasolt a foglalkoztatás, majd célirányosan fogyatékos munkavállalókat toboroz a betöltendő pozícióra.

Munkakör-elemzés és Illeszkedés vizsgálat – Ebben a szakaszban az SVA egyeztet a foglalkoztatás feltételeiről (pl. szükséges szakértelem, munkaidő, munkahelyi kultúra, elérhető támogatások, egészségügyi és biztonsági követelmények, fizetés, munkakörnyezet stb.). Nagyon alaposan megvizsgálják a

felkínált munkalehetőséget. Ez lényegében egyfajta illeszkedési vizsgálat, amelynek lényege a Munkavállalói profil és a Munkáltatói profil egyeztetése. A sikeres illeszkedés – melyet folyamatos munkahelyi és munkahelyen kívüli támogatás követ – garancia a munkavállaló és a munkáltató számára egyaránt kielégítő hosszú távú foglalkoztatásra.

Munkahelyi és munkahelyen kívüli támogatás – A támogatás szintje, mértéke és formája az ügyfél egyéni szükségleteitől függ. A munkáltató és a munkavállaló számára egyaránt kulcsfontosságú, hogy a támogatás hosszú távú legyen. A munkahelyi támogatás formái: betanítás, beilleszkedés támogatása, a kollégák között természetes támogatók keresése, felkészítés a munkatársak részére stb. Munkahelyen kívüli támogatás: gyakorlati problémák megoldása (közlekedés, pénz kezelése), segítség a munkavállaláshoz kapcsolódó egyéni életvezetési, családi és szociális problémák kezelésében, közvetítőként részvétel a munkahelyen felmerülő problémák megoldásában stb.

A csoportos utókövetés eszközeként az SVA immár 10 éve működteti négy klubját azon ügyfelei számára, akik a TF szolgáltatás segítségével helyezkedtek el.

A TF folyamat végére a szakértői segítségnek fokozatosan háttérbe kell szorulnia, és át kell adnia a helyét a munkatársaktól kapott segítségnek.

Érintettek

Egy SROI elemzés során a felméréndő terület behatárolását az érintettek célkitűzéseinek meghatározása követi. Ezek feltérképezése érdekében interjúkat szerveztünk az érintettek képviselőivel. A cél az volt, hogy az érintettek csoportjait a lehető legszélesebb körben lefedjük; meghatározzuk a kulcsfontosságú célokat mindegyikük esetében; információkat szerezzünk az érintettek szempontjából elvárt eredményekről, majd meghatározzuk a közös elvárt eredményeket.

Az SROI-ban az érintettek vizsgálatára alkalmazott módszer leírásánál olyan kifejezéseket is használunk, melyek magyarázatra szorulnak. Ezek a következők:

Célkitűzések: központi és kulcsfontosságú okai annak, hogy az érintett közvetlenül vagy közvetve részt vesz a vizsgált tevékenységben (pl. ügyfélként, munkatársként, finanszírozóként stb.).

Bemenetek: a tevékenység folytatásához felhasznált források, pl. pénz, szakemberek, eszközök, berendezések.

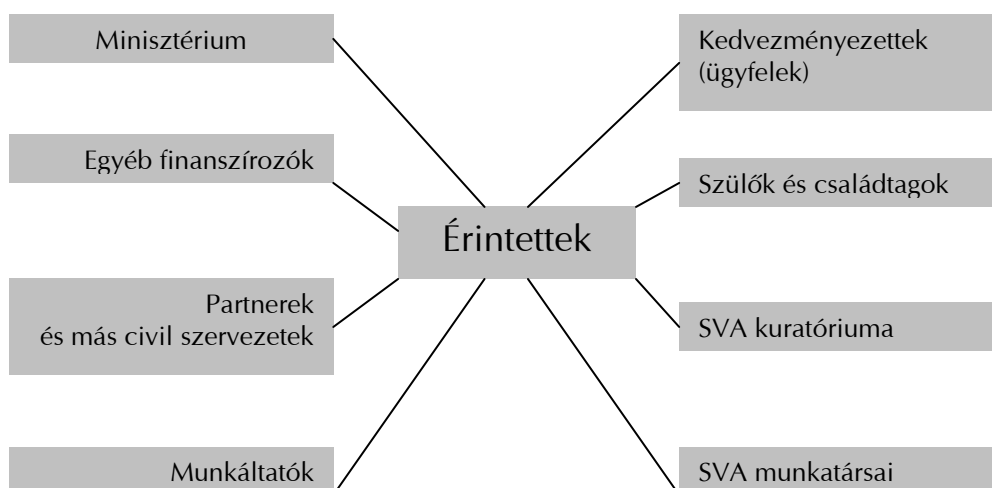
Kimenetek: a tevékenység vagy program közvetlen termékei, pl. egy tanfolyam sikeres elvégzése.

Eredmények: a tevékenység következtében az érintettek számára bekövetkezett változások. Az eredmény lehet közvetlen vagy közvetett. A közvetlen eredmények a kimenetekből következnek, ilyen pl. a tanfolyam sikeres elvégzésének eredményeképpen megszerzett munkalehetőség. A közvetett eredmé-

nyek a közvetlen eredményekből következnek, pl. a jövedelem növekedése a munkába állásnak köszönhetően.

Hatás: az az érték, melyet az eredményhez kapcsolunk.

Jelen vizsgálat esetében a következőket tekintettük a fő érintetteknek:



Az érintettek így nyilatkoztak

A kedvezményezettek (ügyfelek)

A vizsgált évben (2006. januártól decemberig) 145 személy vett részt a programban. **Ez idő alatt 33-an találtak munkahelyet, közülük 10 személlyel készítettünk interjút.** Az interjúk alapján egyértelműen kiderült, hogy a kedvezményezettek elsődleges célkitűzése az volt, hogy munkát találjanak. Ezt azonban nem az unalom enyhítése motiválta, hanem az a törekvés, hogy **fizetett munkalehetőséghez jussanak, és ezáltal beléphessenek a felnőtt világba.** A legelső dolgok egyike, ami eszükbe jutott, a kirekesztettség érzése volt, és az az elképzelés, hogy munkavállalás esetén ez az érzés elmúlik.

Sok személy arról számolt be, hogy már régóta nagyon szeretett volna dolgozni:

„Munkát akartam találni. Ha egyedül kerestem volna, nehezebb lett volna. A szüleim is segítettek, de az alapítvány nélkül nem ment volna olyan könnyen.”(M. B.)

„Én csak a munka miatt kerestem meg az alapítványt. Rossz volt, hogy nem volt munkahelyem, mindenhol voltam, de nem találtam állást. Úgy gondoltam, itt tudnak segíteni munkát találni.”(M. J.)

„Csomó boltban (32 élelmiszerüzletben) voltam, sehol sem vettek föl. Ajánlotta az Alapítványt egy szomszéd. Reméltem, hogy találunk olyan munkahelyet, ahol meg tudom állni a helyemet, nem néznek le, nem közösjenek ki.”(H. G.)

Egy 23 éves fiú

T. négy testvérrel és szüleivel él egy háztartásban. Mind az öt gyermek és az édesanya is tanulásban akadályozott. T-nek korábban bejelentett munkahelye volt egy védett szervezetnél, ahol egy évig volt munkaviszonya. Ez azért szűnt meg, mert a sok igazolatlan távollét miatt a munkáltató felmondott neki. A szülők nem tudtak egyedül megbirkózni T. szökéseivel. A szülők és T. kapcsolata nem jó, nem bíznak benne, sokat szidják.

A közös munka során fontos feladat volt T. motivációjának, illetve képességeinek megismerése, valamint jó kapcsolat kiépítése gondnokával és a családot évek óta gondozó, kerületileg illetékes gyermekjóléti szolgálat családgondozójával. T-vel hosszabb munkapróbára mentünk, ahol nagyon jól teljesített, motivált volt, bizonyítani akart, elfogadta az utasításokat. Állandó problémát jelentett azonban T. labilis pszichés állapota, ami fokozott odafigyelést igényelt mind a munkáltató, mind a foglalkozási tanácsadó részéről. T-vel a munkapróba után szerződést kötött a munkapróbás hely, így ott dolgozik immár 3 hónapja címkéző-csomagolóként napi 8 órában. A gondnokával, a szüleivel, a családgondozójával és a munkáltatójával rendszeres kapcsolatban áll az Alapítvány, így a nehézségek ellenére T. megállja a helyét, nőtt az önbizalma. Édesanyja elmondása szerint T. nagyon szeret dolgozni, legszívesebben hétfégen is dolgozni menne, mert a munkát igazi felnőtt dolognak érzi. Munkahelyén barátira talált, akivel a szabadidejében is gyakran találkozik.

Többen beszéltek arról is, hogy milyen előzetes elvárásaik voltak, illetve hogyan változott meg saját és szűkebb környezetük élete:

„Más lett az életfelfogásom. Hétfégenként is felébredek, mint hétköznapokon a munkához. Nyitottabb lettem az emberekhez a munkahely és a klub miatt. Jobb viszonyom lett mindenkivel, családdal, barátokkal, de főleg a családdal. A család és a barátok is örülnek, hogy nem elkeseredettnak látnak, mióta dolgozom. A család ritkán lát otthon, de hétfégenként inkább otthon pihelek, és nem találkozom annyit a barátaimmal.

Nagyon jó munkahelyem van, emberek között vagyok minden nap, nem egy bezárt állapotban. És vettem egy TV-t a fizetésemből. Jó munkahelyem van, kimozdulok, és nagyon jó munkatársakkal dolgozom, és nagyon jó főnököm van. Van saját jövedelmem, saját magam rendelkezem a jövedelmemmel, és nem kell kérnem pénzt, ha elmegyek valahová. Többet járok kávéházba például, amióta saját jövedelmem van. Jobban odafigyelek a családra, otthon is próbálok segíteni, mint bent, a munkahelyen. A bátyám érdeklődőbb, türelmesebb lett velem. A család örül, hogy dolgozom.”(Sz. O.)

„Könnyebben megy a munka. Nem vagyok olyan visszahúzódo. Mindent el tudok intézni egyedül. Pl. csekkfeladás, vásárlás.” (V. M.)

„Teljes mértékben megvalósultak az elvárásaim, találtak egy jó munkahelyet nekem. Nagyon jó hatással van a munka az életemre, keresetet kapok, dolgozó ember vagyok. Meg tudom állni a helyem a világban. Szüleim nagyon örülnek ennek a változásnak, nem igazán kellett átszervezni az életünket emiatt. Céлом, hogy ott dolgozzak, ahol jelenleg dolgozom, és céлом, hogy elégedettek legyenek velem.” (B. L.)

Egy másik személy így összegezte a TF szolgáltatás által elérendő életcéljait:

- *„Úgy élek, mint rendes más emberek.*
- *Legyen munkahelyem, lakásom és így tovább sorjában.*
- *Nem olyan életre vágyok, mint a polgármester, de normálisan élek.*
- *Büszkék legyenek rám barátaim, családom és magam is.*
- *Legyen pénzem.” (B. E.)*

Szülők és családtagok

Négy interjút készítettünk szülőkkel és családtagokkal. Az ő legfőbb céljuk az volt, hogy lássák: gyermeküket/családtagjukat támogatják, és – ami nagyon fontos számukra – empátiával kezelik. A szülők arról számoltak be, hogy korábban egyedül próbáltak meg boldogulni, vagy olyan segítséget kaptak, amely nem igazodott eléggé gyermekük fogyatékoságának természetéhez. A családtagok azt szerették volna, hogy szeretetteiket jobban elfogadja a közösség; különösen nagyra értékelték a készségek fejlesztésében és a valódi munkalehetőségek felkutatásában nyújtott segítséget. Ezt a támogatást mindenekelőtt képzett, a fogyatékos és a foglalkoztatás területén jártas szakemberektől várták. Jó páran megemlézték, mekkora nyomást vett le a családról, amikor a gondozással járó teher nagymértékben csökkent, annak köszönhetően, hogy olyan emberek jártak közben az érdekükben, akik valóban tudják, hogyan kell megbirkózni a fogyatékos személyek számtalan problémájával.

Egy anya

Azért fordult az SVA-hoz, hogy lánya ismét munkába álljon ahelyett, hogy egész nap otthon ül, ami nagyon rossz hatással van rá. Pszichés állapota rosszabbodott, feszült és ideges lett. Mialatt édesanyja dolgozott, a fiatal nő idegeneket fogadott az otthonukban; emiatt az anya folyton aggódva indult munkába. Anyja attól is tartott, hogy az ingerszegény környezet gyermeke fejlődését vissza fogja vetni. Hétfőként részt vettek ugyan egy pszichoterápiás csoportos foglalkozáson, ám ennek hatása nem érződött, hiszen gyermeke a hétköznapi napokat otthon töltötte. A feszültségek kettejük kapcsolatában konfliktusokhoz vezettek. Az anya támogatást keresett, hogy olyan munkát találjon gyermeke számára, ahol biztonságban van, tehát nem keveredik „rossz társaságba”. Fon-

tos volt számára az is, hogy a munka megfelelően gyermeke képességeinek, továbbá az emberek megismerjék és elfogadják őt.

Elvárásai teljes mértékben teljesültek, hiszen lánya jelenleg számára megfelelő munkahelyen dolgozik, ahol képességeivel és hiányosságaival teljesen tisztában vannak, így azokat nem kell titkolnia, sem pedig túlzott erőfeszítéseket tennie. A lány feszültsége enyhült a munkának köszönhetően, így az anya és lánya közti kapcsolat sokat javult. A szolgáltatás mindkettejük számára bevált, az anya is kapott segítséget, mivel előző évben eljárt az Alapítvány Szülői Klubjába, és több, hasonló problémával küzdő szülővel megismerkedett.

Az SVA kuratóriuma

Az SVA kuratóriumának elnökével is szerveztünk egy találkozót. A megbeszélés központi kérdése természetesen az volt, melyek a vezetőség átfogó és konkrét céljai, amelyek érdekében idejükkel és szaktudásukkal hozzájárulnak a szervezet működtetéséhez. A válaszokból kiderült, hogy a kuratórium elsődleges célja, hogy támogassa a szervezet küldetését, vagyis a fogyatékos emberek társadalmi integrációját.

Czoboly Nóra, az SVA kuratóriumának elnöke szerint fontos volt biztosítani az Alapítvány stratégiai fejlesztését, de a külső kapcsolatok szempontjából az is lényeges, hogy a munkáltatókat meggyőzzék a fogyatékoság tudatos kezelésének, és az ezt megalapozó szervezeti kultúrának a jelentőségéről. Az SVA azt hangsúlyozza a munkáltatók számára, hogy a fogyatékos dolgozók megbízhatóak. Az SVA szerepe azért is jelentős, mert más szervezeteknek is képzést nyújt a TF módszer alkalmazására. Az SVA vezetősége arra törekszik, hogy a program országosan elterjedjen, és így minden érintett ügyfél számára elérhetővé váljon.

Az SVA munkatársai

A munkatársakkal folytatott interjú fókuszcsoporthoz hasonló beszélgetés formájában zajlott, amelyen a TF szolgáltatásban dolgozó hat szakember vett részt. A szolgáltatás eredményeit, sikereit a munkatársak elsősorban az ügyfelekkel folytatott munka során élik meg. Említettek olyan kedvezményezetteket, akiknél a munkavállalás fontos lépésnek bizonyult a társadalomba való beilleszkedés útján, és néhányan saját lakásban, önálló élet megkezdésére is alkalmassá váltak. Egy másik eredményként azt említették, hogy a megfelelően felkészített ügyfelek képesek hosszú távon megtartani munkahelyüket.

Személyes nézőpontból a munkatársak úgy látták, hogy szakmai fejlődésük lehetősége főként abból fakad, hogy részt vesznek a TF folyamatokban. A munkatársak egy távlati célkitűzést is megfogalmaztak a TF-ben való részvételükkel kapcsolatosan: a programot a közvélemény formálásának és a szakpolitika befolyásolási eszközének tekintették.

A munkáltatókkal való kapcsolattartásért felelős munkatárs kiemelte, hogy korábban az üzleti szférában dolgozott, és azért elégedett jelenlegi munkájával – a hátrányos helyzetben lévő emberek támogatásával –, mert fontosnak tartja a társadalmi értékteremtést. Kölcsönösen előnyös partneri viszony alakult ki az SVA és néhány olyan multinacionális vállalat között, amelyeknek az Alapítvány társadalmi felelősségvállalási és esélyegyenlőségi célkitűzéseik elérésében nyújt segítséget. A munkáltatóknak jó tapasztalataik vannak a fogyatékos emberek munkamoráljával kapcsolatban, megbízhatónak, elkötelezettnek, szavahihetőnek tartják őket, keveset hiányoznak a munkából. Az SVA TF programjának közvetlen eredménye, hogy a szervezeti kultúrák egyre befogadóbbá válnak a fogyatékos személyekkel.

A TF szolgáltatás vezetője a program célját a kedvezményezettek számára megvalósult eredmények szempontjából tekintette át, melyek közül a következőket emelte ki:

A támogatottak

- függetlenek;
- több önbizalommal rendelkeznek;
- önmagukat és életpályájukat megismerő tanulási folyamatba kezdenek;
- munka kereséséhez és megtartásához kapcsolódó készségeket szereznek;
- aktívabban döntenek a jövőjükéről;
- értékesebbnek és a közösség által elfogadottnak érzik magukat;
- gazdaságilag aktívvá válnak;
- vásárlóerejük révén gazdagabb társadalmi életet élnek.

Munkáltatók

Négy munkáltatóval készült interjú. Ők két fő célt említettek: fontos, hogy valódi munkavégzésről legyen szó, illetve hogy olyan embereken segítsenek, akik egyébként nem jutnának munkához. A nagyobb munkáltatók társadalmi felelősségükkel is tisztában voltak, de azzal is, hogy értelmi sérült emberek alkalmazása előnyökkel jár a vállalat számára: az SVA révén elkötelezett és megbízható munkatársakra találtak.

Az egyik munkáltató szólt arról a természetes empátiáról, mellyel az idős emberek otthonában dolgozó fogyatékos munkavállalói rendelkeznek:

„Az értelmi sérült munkavállalók nálunk idős emberekkel kerülnek kapcsolatba; őket máshogy szeretik az idős emberek, mint a gondozónőjüket, és ez pozitív hozadéka a dolognak... Az idős embereknél az elmagányosodás egy olyan pszichikai tér, amibe ők jól bele tudnak illeszkedni... Nagyon könnyen beilleszkedtek. A kisebbik lány „Mamának” szólítja a fő konyhás nénit, úgy-hogy ennél jobban nehezen sikerülhet a beilleszkedés.” (a Gondviselés Háza Gondozási Központ intézményvezetője)

Más munkáltatók is kiemelték azokat a pozitív tulajdonságokat, melyekkel a fogyatékos alkalmazottak rendelkeznek:

„Az mindenképpen nagy előny, hogy amikor ezek az emberek már megtanulták, mit kell csinálni, azt nagyon precízen meg is csinálják. Nem mondom, hogy nem hibáznak olykor, de nem akarnak hibázni, és nem akarják félvállról venni a munkájukat. Megbízhatóságuk, erkölcsi normájuk a nem fogyatékos dolgozók többsége számára példaértékű lehet. Nem lopnak, nem dézsmálnak, nem sumákolnak, nem csálnak, kidolgozzák az idejüket, örülnek, hogy dolgozhatnak. Nem hóbörögnek. És elvégzik a munkát... A munkatársak jól fogadták őket. Ezek a fiatalok mosolyognak, szeretetre méltóak. Nagyon kevés ember van, akit nem indít meg ez a fajta mosoly... A hosszú távú előnyök között is van egy plusz dolog. Ez pedig a cég társadalmi megítélése. Ebben a társadalomban ez egyre fontosabb lesz.” (a Tesco országos HR igazgatója)

Egy másik érintett a munkáltató–munkavállaló viszonyra, illetve a munkahelyi sokszínűség eredményeképp kialakuló jobb munkatársi kapcsolatokra helyezte a hangsúlyt:

„Abszolút jól fogadják a dolgozók azt, hogy cégünk megváltozott munkaképességű embereket foglalkoztat, ez a lojalításban is megjelenik... Üzletileg a marketing része előnyös: ezt külön mi nem reklámozzuk kifelé, de ha például rendezvényeken ezt elmondjuk, akkor a cég image biztos, hogy javul... Mind ez azt is befolyásolja, hogy pályázik-e valaki hozzánk vagy sem... Volt, aki emiatt jelentkezett éppen hozzánk.” (a dm személyzeti vezetője)

Voltak, akik magáról a TF folyamatáról beszéltek:

„A fogyatékos munkavállalók beilleszkedéséről még évek múltán is beszéltek. Beépült a vállalati kultúrába, hogy mennyire jó volt, hogy a Salva Vita Alapítványtól segítettek.” (a dm személyzeti vezetője)

„Az alapítvány munkatársa közvetített a szerződések megkötésekor stb. Ami persze jó dolog, mert nem nekem kellett ezzel annyit vesződni. Ez kölcsönösen jó az ügyfélnek is, meg nekünk is, hogy egyfajta katalizátor szerepet töltenek be.” (a Ráday Könyvesház ügyvezetője)

Partnerszervezetek

Két ilyen interjú készült, és ezek azt mutatták, hogy a partnerek célja az SVA-val való kapcsolatuk során az, hogy az SVA szakértelmét kiaknázzák. Nagy hangsúlyt kapott a gyakorlati ismeretek átadása is.

„A mi alapítványunknál is alapvető program a Támogatott Foglalkoztatás, ezen a téren az SVA tapasztalatai a legnagyobbak. Más szervezet nem rendel-

kezik ilyen tapasztalatokkal Magyarországon.”(Csupaszívek Alapítvány ügyvezetője)

„Eddig az SVA különböző szakmai szolgáltatásait vettünk igénybe, szakértői feladatokkal bíztuk meg, támaszkodunk tapasztalataira. A pályakezdő fiatalok támogatására vonatkozó stratégia kidolgozásában működtünk együtt, illetve az SVA ezzel kapcsolatos szakmai anyagokat dolgozott ki számunkra. Jelenleg olyan pályaismeretési modellek kidolgozását és bemutatását kértük az SVA-tól, amelyek a munkáltatók bevonásával növelik a pályakezdő fogyatékos fiatalok elhelyezkedési esélyeit... Közvetlen hatás: a korábban említett stratégia közös kidolgozását követően azt valóban meg is szavazta a Fővárosi Közgyűlés, vagyis a közvetlen célt sikerült elérnünk, és ez hosszú távon, közvetetten a pályakezdő fogyatékos fiatalok munkaerő-piaci esélyegyenlőségét is pozitívan befolyásolja.” (a Fővárosi Közhasznú Foglalkoztatási Szolgálat irodavezetője)

Finanszírozók

Találkozót szerveztünk az Open Society Institute (Nyílt Társadalom Intézet) budapesti székhelyű Mental Health Initiative (MHI) intézetével, amely egyike az érintettként szereplő finanszírozóknak. Az MHI a szakpolitikák befolyásolására törekszik annak érdekében, hogy azok a társadalom valamennyi csoportja számára egyenlő esélyeket biztosítsanak. Judith Klein, az MHI vezetője kiemelte, hogy az OSI és az SVA több hasonló célkitűzéssel is rendelkezik. Az OSI azért támogatta az SVA-t az innovatív program finanszírozása révén, mivel ez élvonalbeli tevékenység volt, mely máshol talán nem nyert volna finanszírozást mindaddig, amíg eredményessége be nem bizonyul. A pénzügyi támogatás további céljai a következők voltak:

- Társadalmi befogadás előmozdítása.
- Létrehozni az emberek számára az önálló életvitel lehetőségét.
- Együttműködni másokkal innovatív kísérleti projekteken.
- A TF üzenetének terjesztése.
- Embereket munkához juttatni.
- A külföldiek a TF egy jól működő modelljével találkozzanak Magyarországon.
- A folyamat főáramlatba helyezése a minisztériummal közösen.
- Az SVA a legjobb gyakorlatot képviselje a régióban.

A minisztérium

A Szociális és Munkaügyi Minisztérium rehabilitációért felelős osztályvezető-helyettesével szervezett megbeszélésen a kormány e témát érintő céljait vitattuk meg. A minisztérium egyik fő célkitűzése az volt, hogy segítse a hátrányos helyzetben élő embereket. Az olyan szervezetekkel fenntartott partneri kapcsolat révén, mint az SVA, a minisztérium saját céljainak megvalósítását magas színvonalú szolgáltatások által biztosítja. Emellett az SVA – mint vezető szerve-

zet – más, nem kormányzati szervezetek szakmai fejlődését is elő tudja mozdítani. Alább felsorolunk néhány, a minisztérium képviselője által említett célkitűzést:

- Az SVA munkatársak szakértelmének szélesebb hálózatba kapcsolása.
- Az SVA munkájának a magyarországi nemzeti politikához illesztése.
- A minisztérium esélyegyenlőségi céljainak megvalósítása.
- Elérni, hogy az emberek fizetett munkához jussanak, segíteni őket, családjukat, a közösséget, a társadalmat.
- A fogyatékos emberek egyenlő jogainak biztosítása.
- A fogyatékos emberek lehetőségeinek lehető legjobb kiaknázása.
- Az emberek inkább adót fizessejenek, mint költséges támogatásban részesüljenek.

Hatástérkép

Az érintettekkel folytatott interjúk alapján elkészítettük az SVA TF programjának hatástérképét. Ebből dolgoztuk ki az SROI mutatókat.

1. TÁBLÁZAT

AZ ÉRINTETT CSOPORTOK LEGFŐBB CÉLKITŰZÉSEI,
VALAMINT AZ SVA PROGRAMJÁNAK AZ EGYES CSOPORTOKRA VONATKOZÓ KIMENETEI

Érintettek	Célok	Kimenetek
Értelmi sérült ügyfelek	• készségeket szerezni • munkához jutni • mindennapi rutint kialakítani • másokkal találkozni • anyagi függetlenséget elérni • a közösséggel elfogadtatni magát • munkáltatókkal való rossz tapasztalatok elkerüléséhez segítséget kapni • önbizalom növelése • elérni, hogy felnőttek tekinthessenek	• munkahelyi készségeket fejlesztő tréning • önálló közlekedés készségét fejlesztő program • munkakeresési tréning • munkára felkészítő tréning • munkapróba • személyiségfejlesztő tréning
Szülők és családtagok	• a családtag részesüljön támogatásban • készségek fejlődése • jobb lehetőségek a munkaerő-piacon • hozzáértő szakemberek foglalkozzanak a családtaggal • a családtag gondozásával járó terhek csökkenjenek	• munkahelyi készségeket fejlesztő tréning • önálló közlekedés készségét fejlesztő program • munkakeresési tréning • munkára felkészítő tréning • munkapróba • személyiségfejlesztő tréning • családtagokat támogató szolgáltatások

Az SVA kuratóriuma	• hozzájárulni az értékes célokkal rendelkező szervezet fejlesztéséhez • támogatni az értelmi sérült emberek képzését és foglalkoztatását	• stratégiai döntések • pénzügyi monitorozás • vezetői támogatás • a szervezet PR támogatása
Munkatársak	• szakértelemmel hozzájárulni az SVA munkájának fejlesztéséhez • személyes szakmai fejlődés	• munkahelyi készségeket fejlesztő tréning • önálló közlekedés készségét fejlesztő program • munkakeresési tréning • munkára felkészítő tréning • munkapróba • személyiségfejlesztő tréning • szakmai továbbképzések, tréningek • szervezetfejlesztés
Munkáltatók	• segíteni azoknak, akiknek nehézséget jelent a munkaerőpiacra való belépés • keveset hiányzó és elkötelezett munkatársakat találni • a helyi közösségben javítani a vállalat megítélését • megmutatni a vállalati társadalmi felelősségvállalás gyakorlati oldalát	• munkahelyi készségeket fejlesztő tréning • munkára felkészítő tréning • coaching, munkahelyi mentorálás • munkapróba • munkáltatói tréning • munkáltatókat felkészítő tréning • szervezeti átvilágítás
Partnerszervezetek (más civil és nemzetközi szervezetek)	• közös célok érdekében partneri együttműködést kialakítani • az SVA fogyatékos személyek foglalkoztatásával kapcsolatos szakértelmét kiaknázni • megbízható és jó hírnévnek örvendő partnerrel együtt dolgozni	• TF módszertan továbbfejlesztése • konzultáció • tapasztalatok átadása • partnerek tréningje • közös projektek • hálózatépítés
Finanszírozók (EU, magánalapok)	• támogatni a hátrányos helyzetűek munkavállalását • innovatív, minőségi programok beindítása, meghonosítása Magyarországon.	• TF program • TF hálózat
Szociális és Munkaügyi Minisztérium	• bármely okból hátrányos helyzetben lévő embereket a munkaerőpiacra bejuttatni • szakértői támogatással segíteni az embereket, hogy minél tovább fizetett munkavállalók maradjanak	• TF program • szakmai együttműködés a minisztérium és az SVA között • TF hálózat

Kormányzati, munkaügyi hivatalok	• támogatni a hátrányos helyzetűek munkavállalását • minőségi szolgáltató hálózatokat kiépíteni, amelyek hatékonyan képesek ellátni a hátrányos helyzetű célcsoportokat	• TF program országosan • szolgáltatás-vásárlás
Kormányzati juttatások rendszere	• támogatni a hátrányos helyzetűek munkavállalását • támogatni, hogy a fogyatékos emberek eltartottból kereső, adózó állampolgárokká váljanak	• TF program • adóbevételek növekedése passzív támogatások helyett aktív munkaerő-piaci program

A program kimenetei alapján meghatároztuk a TF szolgáltatás közvetlen és közvetett eredményeit, majd az eredményeket tovább koncentráltuk annak érdekében, hogy olyan mutatókat állapítsunk meg, melyek alapján értéket kapcsolhatunk a programhoz.

SROI-mutatók

Az érintettek által preferált célok és az elérni kívánt kimenetek vizsgálata azt mutatta, hogy többen közülük ugyanazokat az eredményeket szeretnék elérni. Az SVA munkatársaitól jó minőségű információkat kaptunk, így lehetségessé vált számos eredményt pénzben kifejezni; más eredményeket viszont csak kvalitatív visszajelzésként tudtunk értékelni. Az általunk vizsgált SVA program SROI-ja a pénzben kifejezett eredmények, illetve egyéb, az interjúkra és visszajelzésekre alapozott kiegészítő információk kombinációjaként határozható meg. **A következő egyszerűsített táblázat azokat az eredményeket listázza, melyeket pénzben fejeztünk ki, és ezért az SROI legfontosabb pénzügyi mutatóit képezik.** Ezek a fontos, illetve számos érintett közös eredményeiből erednek:

ÉRINTETTEK

Kedvezményezettek

Szülők és családtagok

Az SVA kuratóriuma

Munkáltatók

Minisztériumok/Közpénzek

MUTATÓK

1. Munkavállalási alkalmasság változásának értéke.
2. A munka értéke az egyén keresetében kifejezve.
3. A családtag foglalkoztatásának eredményeképpen a családnak/gondozóknak tulajdonítható gazdasági tevékenység értéke.
4. A vezetőség / kuratórium önkéntes munkájának értéke.
5. Munkáltató által megtakarított képzési költség értéke, amely abból származik, hogy megfelelően felkészült embereket vagy az SVA által képzett személyeket alkalmaz.
6. A munkaerő-toborzási költség megtakarításának értéke a munkáltató SVA-val való kapcsolatának köszönhetően.
7. Foglalkoztatásból származó jövedelemadó és járulékok értéke.
8. Foglalkoztatásból származó jövedelemadó és járulékok értéke.
9. A fizetett munkavállalók számának növekedése következtében megtakarított állami juttatások értéke.

Az adatok³

1. MUNKAVÁLLALÁSI ALKALMASSÁG VÁLTOZÁSA

Azoknak az ügyfeleknek, akik 2006 folyamán bekerültek az SVA TF szolgáltatásába, csak egy része helyezkedett el ugyanabban az évben. Annak is jelentős értéke van azonban, hogy munkára való felkészítésük fejlesztő hatásának bizonyult, és növelte munkavállalási esélyeiket.

A munkavállalási alkalmasság változásának értékét kétféle módszerrel igyekeztünk meghatározni:

- 1/a Az SVA-val való kapcsolat révén elért fejlődés aránya, mint azon összesített megtakarítás, melyet a magyar kormány költene az emberek munkaerő-piaci elhelyezkedésének elősegítésére vagy
- 1/b A változás aránya a már munkaerőpiacra belépett SVA ügyfelek átlagos keresetének értékeként kifejezve, ha azok, akik jelenleg még felkészítésben vesznek részt, később szintén munkavállalóvá válnak.

3 Ebben a részben valamennyi számadat olyan SROI kalkuláció, melyet a kiigazítások előtt készítettünk.

Ahhoz, hogy ezeket a mutatókat használhassuk, találnunk kellett egy módszert arra, hogyan lehet azt a haladást felmérni, amelyet az érintett személyek – az SVA programnak köszönhetően – a munkaerőpiac felé megtettek. Ezt egy erre a célra összeállított kérdőív segítségével mértük, melyhez szükség volt az érintett személyek önbeszámolójára, továbbá az SVA foglalkozási tanácsadójának szakmai értékelésére. A kérdőívet valamennyi válaszadó esetében két időpontban töltöttük ki:

1. Kiindulópontként az SVA programjához csatlakozás idejét határoztuk meg. A kezdő időpontra vonatkozó kérdőívet az SVA foglalkozási tanácsadója töltötte ki, aki kezdettől fogva ismerte az ügyfelet.
2. A második időpont a vizsgált időszak végpontja, vagyis 2006. december 31-e volt. Az erre vonatkozó interjúk 2007 elején készültek az ügyfelekkel.

A két kérdőív összevetéséből ki tudtuk számolni a válaszadók munkavállalási alkalmasság-változásának százalékos arányát.

A kérdőív eredményei a következők voltak:

A vizsgált időszakban 112 személy vett részt az SVA TF szolgáltatásának felkészítési szakaszában.

A résztvevők 20%-át választottuk ki a kérdőíves felmérésre. A mintavételi módszer kiegyensúlyozott volt az egyének nem, kor, városi/vidéki lakos, valamint szakképesítési jellemzői szerint.

A 23 kiválasztott személyből 5 úgy érezte, nem került közelebb a munkavállaláshoz. 18-an érezték úgy, hogy fejlesztették készségeiket. A legnagyobb pozitív fejlődési arány 48% volt, a legnagyobb visszaesés 24%.

Beleszámítva azokat is, akik visszaestek, a munkavállalási alkalmasság fejlődése átlagosan 15%-os volt. A SROI kalkulációkhoz ezt az értéket vettük számításba:

1/A A MUNKAVÁLLALÁSI ALKALMASSÁG VÁLTOZÁSA – 1. MÉRŐSZÁM

A TF-ben aktív személyek száma	112
Átlagos fejlődés	15%
Az egy főre / fogyatékos személyre eső kormányzati munkahely-teremtés átlagos költsége ⁴	21 646 Ft
1 személy értéke a munkahely-teremtési költségvetésben	3 247 Ft
1 év utáni érték	363 653 Ft
5 év utáni érték	1 957 887 Ft

4 Magyarországi munkaerő-piaci kiadások (2006) – Az 5. kategória összege – A fogyatékos személyek integrációja.

1/B A MUNKAVÁLLALÁSI ALKALMASSÁG VÁLTOZÁSA – 2. MÉRŐSZÁM

A TF-ben aktív személyek száma	112
Átlagos fejlődés	15%
A TF segítségével elhelyezkedett ügyfelek átlagos nettó havi keresete ⁵	46 492 Ft
A fejlődés átlagos egyéni értéke / hónap	6 974 Ft
1 év utáni érték	4 686 394 Ft
5 év utáni érték⁶	25 231 286 Ft

2. AZ EGYÉNEK KERESETÉNEK ÉRTÉKE

Az SVA adatokat gyűjtött azoknak az ügyfeleknek a keresetéről, akik a vizsgált időszakban léptek munkába. A vizsgált periódus alatt 33 személy lépett fizetett, fenntartható munkába, bruttó havi összjövedelmük 2 233 513 Ft volt. Átlagos havi jövedelmük fejenként 46 492 Ft (az adók és járulékok levonása után), az egyénenként ledolgozott átlagos havi óraszám pedig 148 óra volt. Azért a nettó jövedelmet vettük figyelembe, mert a munkavállalók által fizetett adók és járulékok egy másik mutatóba kerültek bele.

A kedvezményezettek keresete 1 év alatt	A kedvezményezettek keresete 5 év alatt
19 610 916 Ft	105 584 096 Ft

3. A CSALÁD/GONDOZÓK GAZDASÁGI TEVÉKENYSÉGÉNEK BETUDHATÓ ÉRTÉK

Habár ez a tényező sokkal kevésbé jelentős az SROI viszonylatában, mégis volt egy interjúalany, aki visszatérhetett a munkájába az SVA programjában résztvevő családtagja fejlődésének köszönhetően. A tanulmány nem bővült a családtagok körében további mintavétellel vagy extrapolálással, de ebben az egy esetben – a jelentett javulás miatt – beszámítottuk a kereset összegét.

Családtag keresete 1 év alatt	Családtag keresete 5 év alatt
750 240 Ft	4 039 251 Ft

4. AZ SVA VEZETŐSÉG SZAKÉRTŐI INPUTJAINAK ÉRTÉKE

Vezetőségi szinten megbecsültük a szervezet számára önkéntes alapon, díjazás nélkül végzett munka értékét. Ezt 4 személy esetében tettük meg, akik a szervezet irányításában a munka kulcsfontosságú területeit vállalták magukra. Az érintettek átlagos órabérével (10 000 Ft/óra) számolva, havi 2 óra hozzájárulást feltételezve a következő értéket kaptuk:

⁵ Adók és járulékok nélkül.

⁶ Csak 6 hónapra számolva, mivel átlagosan ennyi idő alatt találunk az SVA ügyfelei munkát.

A vezetők inputjának értéke 1 év alatt
960 000 Ft

A vezetők inputjának értéke 5 év alatt
5 168 587 Ft

5–7. AZ SVA ÁLTAL A MUNKÁLTATÓK RÉSZÉRE LÉTREHOZOTT ÉRTÉK

Három olyan terület van, ahol az SVA-val való kapcsolat értékteremtést eredményezett a munkáltatóknak, és amelyeket az SROI kalkulációinkban szerepeltetünk.

- Az SVA munkájának jóvoltából a munkáltatók megfelelően felkészült munkavállalókat kapnak, így nem kell pénzt fektetniük sem a munkakör-specifikus képzésbe, sem a munkahelyi kultúra tréningbe. A munkáltatók számításai szerint a megtakarított képzési költség évente 109 000 Ft.
- Ugyanebből az okból adódnak megtakarításaik a munkaerő-toborzás terén is, hiszen az SVA felkészítési és toborzói szerepkörben is szolgáltat a munkáltatók számára, ha fogyatékos munkavállalók integrációjáról van szó. Számításaink szerint a megtakarított munkaerő-toborzási költség évente 1 280 000 Ft.
- Az érintettekkel készült interjúk során a munkáltatók határozottan képviselték azon véleményüket, hogy a fogyatékos munkavállalók kevesebbet hiányoznak a munkából, mint a nem fogyatékos dolgozók. Megkértünk egy munkáltatót, hogy számszerűsítse ezt, és a nyilvántartásaiból kimutatható volt, hogy a munkavállalók átlagosan kb. 6 napot maradnak távol a munkahelyüktől egy évben, míg a fogyatékos dolgozók esetében a távolmaradások száma évente átlagosan 2 nap. A munkáltatók számításai szerint egy hiányzás miatt kimaradt nap átlagosan 3364 Ft-jába kerül a munkáltatónak.

A munkáltatók számára teremtett érték

	Érték 1 év után	Érték 5 év után
5. Megtakarított képzési költség	109 000 Ft	586 850 Ft
6. Megtakarított munkaerő-toborzási költség	1 280 000 Ft	6 891 450 Ft
7. A kevesebb munkavállalói hiányzás értéke	444 048 Ft	2 390 730 Ft
Összesen	1 833 048 Ft	9 869 030 Ft

8–9. AZ SVA KEDVEZMÉNYEZETTJEI FIZETETT MUNKÁBA HELYEZÉSE RÉVÉN AZ ÁLLAM SZÁMÁRA KELETKEZETT ÉRTÉK

Két elkülöníthető területet vizsgáltunk, ahol az SVA közvetlenül értéket teremtett az államkassza javára: az egyik a munkavállalók és a munkáltatók által fizetett adók és társadalombiztosítási befizetések, a másik pedig a kedvezményezettek állami juttatásainak potenciális megtakarítása.

A 33 munkavállaló esetében 32 fő fizetett jövedelemadót és járulékokat az államnak a munkába állást követően. Ezeknél a munkavállalóknál a havonta fi-

zetett jövedelemadó átlagosan 10 898 Ft, a társadalombiztosítási járulék pedig átlagosan 32 524 Ft volt (ebből 22 232 Ft a munkáltató hozzájárulása).

Az állami juttatásokban elért megtakarítás azonban nem volt ilyen jelentős. Ennek oka az, hogy jó néhány állami juttatás nem csökken a fizetett munkába állással, és azok az állami juttatások, melyeket megtakarítottak (munkakeresési támogatás), 33-ból csupán 6 személyre vonatkoztak. A munkavállalónkénti átlagos megtakarítás 1392 Ft volt naponta, az egy évben maximálisan kifizethető 270 nap során. Az eredmény a 6 munkavállaló esetében összesen 2 255 040 Ft-os éves megtakarítás volt.

Az államnak létrehozott érték	Érték 1 év után	Érték 5 év után
8. Jövedelemadó és társadalombiztosítás	16 674 048 Ft	89 772 160 Ft
9. Állami juttatások megtakarítása	2 255 040 Ft	12 141 012 Ft

Feltevések

Az SROI egy meghatározott időtartam (általában 5 év) során létrehozott értéket vetít előre, mely egy bizonyos tevékenységbe való befektetés eredményeként jelentkezik. A társadalmi megtérülés kalkulációjában számos pénzügyi mechanizmust alkalmazunk, hogy figyelembe vehessünk olyan tényezőket is, melyek szintén közrejátszottak az érték létrehozásában. Az alább felsoroltak olyan tételek, melyek lehetővé teszik számunkra, hogy világosan elkülönítsük az SVA által a TF program során létrehozott értéket, azáltal, hogy meghatározzuk a „bázist”, azaz levonjuk azt az értéket, mely az SVA programja nélkül jött volna létre.

Holtsúly Az érték pénzügyi projekciójának kiigazítása, hogy figyelembe vegyük azt az értéket, amely a vizsgált tevékenység nélkül keletkezett volna – „mi történt volna a TF szolgáltatás nélkül?”

Attribúció Az érték pénzügyi projekciójának kiigazítása, hogy beszámítsuk azt az értéket, amely másvalakinek, vagy a vizsgált tevékenységen kívül eső tényezőnek tulajdonítható, pl. ha egy személy fejlődése részben egy másik szervezet hatására következett be.

Nem fennmaradó érték Az érték pénzügyi projekciójának kiigazítása, hogy figyelembe vegyük az abból fakadó értékkiesést, hogy az eredmény nem áll fenn a projekció teljes időtartama alatt.

2. TÁBLÁZAT

AZ SROI JELENTÉSHEZ FELHASZNÁLT BÁZISKIIGAZÍTÁSI TÁBLÁZAT:

MUTATÓK	BÁZISKIIGAZÍTÁSOK
1. A munkavállalási alkalmasság változásának értéke	10% holtsúlyt feltételeztünk. – Néhány SVA-résztvevő elmehetett a Munkaügyi Központ álláskereső klubjába – bár ez a klub nem specializálódott sérült emberekre. 25% attribúciót feltételeztünk. – Létezik még egy szolgáltató a Down-szindrómával élő emberek számára Budapesten.
2. A munka értéke az egyének kezesében kifejezve	10% holtsúlyt feltételeztünk. – Néhányan találtak volna munkát családi kapcsolataik révén, de ezek a munkák ritkán tartósak, és gyakran nem felelnek meg képességeiknek. 25% attribúció. – Ennyit feltételeztünk a más forrásokból származó segítségnek.
3. A család/gondozók gazdasági tevékenységének betudható érték	Ugyanaz, mint fent – holtsúly 10% – attribúció 25%.
4. Az SVA vezetőség szakértői inputjának értéke	0% – Nem történt volna meg az SVA nélkül.
5. A munkáltató által megtakarított képzési költség értéke	0% – Nem történt volna meg az SVA nélkül.
6. A munkáltató munkaerő-toborzással kapcsolatos megtakarításának értéke	0% – Nem történt volna meg az SVA nélkül.
7. A sérült munkavállalók munkából való kisebb arányú távolmaradásának értéke	Ugyanaz, mint fent – holtsúly 10% – attribúció 25%.
8. A fogyatékos emberek fizetett foglalkoztatásából származó jövedelemadó és társadalombiztosítás értéke	Ugyanaz, mint fent – holtsúly 10% – attribúció 25%.
9. A kifizetett állami juttatások csökkenésének értéke	Ugyanaz, mint fent – holtsúly 10% – attribúció 25%.

Az SROI eredménye

Befektetés

Az SVA programjába befektetett összes pénzügyi input a vizsgált 1 év alatt, 2006. január 1-jétől 2006. december 31-ig 26 094 571 Ft volt. Az összeg a következő tételekből tevődött össze:

Fizetések	15 687 960
Menedzsment költségek és adminisztráció	3 986 611
Egyéb költségek	3 018 000
Anyagköltség	3 402 000
Összesen	26 094 571

Az 5 év alatt létrehozott érték

Az SVA által létrehozott érték ennek a befektetésnek az eredményeképpen az SROI által előrevetített 5 éves periódus alatt, a jelen elemzésben leírt pénzügyi mutatók alapján:

3. TÁBLÁZAT
AZ SVA ÁLTAL LÉTREHOZOTT ÉRTÉK

	1. év összes	2. év ösz- szes	3. év ösz- szes	4. év ösz- szes	5. év ösz- szes	SROI összes
Kiigazítás előtti érték	46 769 686	48 500 164	50 294 670	52 155 573	54 085 329	251 805 421
Holtsúly, Attribúció, Nem fennma- radó érté- kek levonása után Nettó je- lenérték	32 394 044	33 592 624	34 835 551	36 124 466	37 461 071	174 407 756
	30 851 471	30 469 500	30 092 258	29 719 688	29 351 730	150 484 646

A feketével jelölt számok mutatják az SVA által teremtett, kiigazítás előtti társadalmi értéket.

A narancssárgával jelölt számok az értékek lefelé igazításának az eredményét jelzik, azt, ami az SVA közreműködése nélkül jött volna létre.

A szürkével jelölt számok mutatják az SVA által létrehozott megtérülés nettó jelenértékét 5%-os kiigazítással számolva.

Megjegyzés: Az évről évre történő projekcióknál – ahol az releváns –, az inflációval növelt értéket alkalmaztuk, amely jelenleg 3,70%.⁷

SROI ARÁNY

Befektetés a programba	26 094 571 Ft
Végső érték 5 év után	251 805 421 Ft
Végső érték csökkentve a báziskiigazításokkal	174 407 756 Ft
Végső érték nettó jelenértéke	150 484 646 Ft
Hozzáadott érték	124 390 075 Ft

A hozzáadott érték úgy határozható meg, hogy a végső érték nettó jelenértékéből kivonjuk az eredeti befektetési költséget.

Az SROI arányt úgy számítjuk ki, hogy a végső hozzáadott értéket elosztjuk a programba befektetett összeggel.

A Befektetés Társadalmi Megtérülésének aránya 1: 4,77 Ft

Ez azt jelenti, hogy minden 1 Ft, amit 2006. január 1. és 2006. december 31. között a Salva Vita Alapítvány Támogatott Foglalkoztatás programjába befektettek, az elkövetkező 5 év során 4,77 Ft megtérülést eredményezett helyi vagy országos szinten. A Támogatott Foglalkoztatásban az SVA a befektetett pénzösszeget több mint 4-szeres megtérüléssel használja fel!

MEGTÉRÜLÉSI IDŐ

Az SROI elemzések során egy másik pénzügyi mechanizmust, a megtérülési periódust is alkalmazhatjuk. Ezzel azt vizsgáljuk, hogy mennyi idő múlva térül meg a vizsgált tevékenységbe befektetett pénz.

Ennek alapján kevesebb, mint egy év (11 hónap) szükséges ahhoz, hogy az SVA a TF program eredményeként a program költségével megegyező értéket hozzon létre.

4. TÁBLÁZAT AZ SROI EREDMÉNYEK ÖSSZEGZÉSE

Kezdeti befektetés	Végső nettó jelenérték	Hozzáadott érték	SROI arány	Megtérülési idő
26 094 571	150 484 646	124 390 075	1: 4,77 Ft	11 hónap

⁷ Mundi index, 2007. június

Érzékenységi elemzés

Az érzékenységi elemzés olyan eljárás, mellyel a jelentés előző részeiben tett feltevéseinket ellenőrizhetjük, valamint megvizsgálhatjuk, hogy a feltételezésekben bekövetkezett változások gyökeresen aláásná-e az SROI eredményt. A jelentés érzékenységi elemzésében szereplő tételek a következők voltak:

A munkavállalási alkalmasság-változás értékének meghatározására szolgáló mérőszám

Növekvő vagy csökkenő bázis feltételezése

A megtérülések nettó jelenértékének kiszámításához használt diszkont-tényező

A megtérülések projekciós időtartama

A MUNKAVÁLLALÁSI ALKALMASSÁG-VÁLTOZÁS MÉRŐSZÁMA

A fenti számításban a munkaerőpiacra belépett ügyfelek keresetére vonatkozó (2. számú) mérőszámot használtuk. A kormánynak a sérült személyek munkahely-teremtési kiadásaira vonatkozó alternatív (1. számú) mérőszám alkalmazása esetén az átfogó SROI eredmény 4,77-ről 4,07-re csökkent volna.

Egy másik érzékenységi kiigazítás, ha úgy vizsgáljuk az átfogó hatást, hogy az SROI kalkulációból teljesen kihagyjuk ezt a mérőszámot. Ha az ügyfelek fejlődésének pénzben való kifejezésére egyáltalán nem tettünk volna kísérletet, akkor az SROI arány 4,02 lett volna.

BÁZISKIIGAZÍTÁSOK

35% együttes holsúlyt és attribúciót feltételeztünk a foglalkoztatással kapcsolatos mutatókban. 50% feltételezése esetén az átfogó SROI eredmény 4,77-ről 4,24-re csökkent volna.

DISZKONT-TÉNYEZŐ

Az SROI elemzésben a tőke befektetéséhez kapcsolódó bizonyos rizikófaktorok diszkont rátájában bekövetkezett változás elméletben jelentősen befolyásolhatja a megtérülés összegét. Nem álltak rendelkezésre irányelvek a magyarországi közpénzügyekhez alkalmazott diszkont-tényező meghatározásához. 5%-ot feltételeztünk arra alapozva, hogy a befektetés nem tekinthető nagyon kockázatosnak és a piacon normál kamat vonatkozik rá.

10%-os diszkont-tényezőt például csak akkor használnánk, ha a projektbe befektetett tőkét a nyílt piacról kölcsönöznénk. Ebben az esetben az átfogó SROI eredmény 4,77-ről 4,03-ra csökkent volna.

Az Egyesült Királyságban 3,5% a javasolt ráta a nettó jelenérték számításokhoz, amit a kormány határozott meg irányelveként a közpénzekhez társított kockázati tényező. 3,5%-os rátát alkalmazva az SROI eredmény 5,02 lett volna.

A fent bemutatott forgatókönyvekben még a nem túl valószínű 10%-os ráta esetén sem változik jelentősen az eredmény.

A MEGTÉRÜLÉS PROJEKCIÓS IDŐSZAKA

Az SROI számításakor 5 éves megtérülési időszakot feltételeztünk. Az SROI eredménye 3,18-ra módosulna, ha a megtérülési mutatók az elfogadottabb 5 év helyett 3 éves időszakra lennének meghatározva.

Egyéb eredmények

Az érintettekkel való kapcsolatfelvétel, illetve az SROI elemzéshez történő adatgyűjtés során számos egyéb, nem számszerűsíthető eredmény is született. Ezek a következők voltak:

- A program résztvevőinek 28%-a nyilatkozta, hogy a TF szolgáltatás segítségével sikerült pályát választania.
- 2 ügyfél döntött úgy, hogy szakképesítés megszerzése érdekében továbbtanul.
- A TF-ben résztvevő azon 112 személy közül, akik még nem léptek munkába, 110-en nyilatkozták, hogy az SVA programjának jóvoltából sokat fejlődtek az álláskeresésben és az állásinterjúkon való részvételben.
- 28 személy nyilatkozott úgy, hogy fizetett munkájának köszönhetően az összjövedelme növekedett – átlagosan 57 314 Ft-tal kaptak többet havonta, ebből 35 940 Ft volt a szabadon elkölthető jövedelem.
- A családtagok 100%-a mondta azt, hogy az SVA munkája nagy támogatást jelentett számukra.
- Az SVA 7 munkatársa (100%) számolt be alkalmazása következményeként szakmai fejlődésről.
- A vizsgálat évében az SVA 15 szervezettel osztotta meg TF-fel kapcsolatos tapasztalatait.
- A vizsgálat évében 5 szervezet szakemberei fejlesztették TF szaktudásukat az SVA által biztosított iránymutatás segítségével.

A vizsgált időszakban az SVA a szolgáltatásfejlesztés során a következő új lépéseket tette:

- A munkavállalói és a munkáltatói profilkészítés folyamatának fejlesztése.
- Új munkapróba-megállapodás kidolgozása (a munkáltatók igényei alapján) – más TF szolgáltatást nyújtó szervezetekkel közösen.
- A dokumentációs szoftver fejlesztése PR- és lobbicélok számára értékes adatok nyerése céljából.
- A munkavállalásra való felkészülés folyamatának fejlesztése.

A vizsgálat szintén kulcsfontosságú megállapítása, hogy a TF program kedvezményezettjei közül azok, akik fizetett álláshoz jutottak, **a programba belépüktől számítva átlagosan már 6 hónapon belül elhelyezkedtek.**

Vannak azonban olyan tényezők is, melyeket ez az SROI elemzés nem volt képes megragadni. Ezek egyike a sérült munkavállalók munkahelyi tevékenysége következtében kiépült szociális kapcsolatok értéke. A társas kapcsolatok hiánya miatt az értelmi sérült emberek számára nagyon fontosak munkahelyi kapcsolataik. Bár nem tettünk kísérletet arra, hogy ezt pénzben kifejezzük, az SVA adatai azt mutatták, hogy a vizsgált időszakban a 33 elhelyezkedett ügyfél mintegy 600 munkatárssal állhatott rendszeres kapcsolatban. Ezen túlmenően úgy becsültük meg, hogy a 33 munkavállalónak sok ezer vásárlóval/ügyféllel kellett kapcsolatba kerülnie. Ha ezeknek a kapcsolatoknak akár csak 5%-a kötődött személyes alapon, ez akkor is nagyon jelentős szociális háló. A közösségnek lehetősége volt reflektálni arra a helyzetre, hogy egy fogyatékos személy szolgáltató munkát végez. Úgy véljük, hogy **ezek a kapcsolatok tudatformálóak a közösség számára, és bár jelen elemzés nem tért ki rá, a tanulmányban ismertetett társadalmi értékteremtéshez jelentősen hozzájárulhatnak.**

Következtetések

A bemutatott SROI vizsgálat bizonyítja, hogy **az SVA TF programja nem csupán pozitív változást idéz elő az értelmi sérült emberek életében, hanem mindezt gazdaságosan is teszi.** A fogyatékos emberek támogatásának közpénzekből való finanszírozását általában rendkívül értékesnek, ugyanakkor az állam szempontjából költségesnek tekintik. Ez a jelentés bemutatja, hogy az SVA munkája pénzügyileg pozitív. A vizsgált időtartam alatt a tevékenységbe fektetett minden 1 Ft a rákövetkező öt évben 4,77 Ft megtérülést jelent a társadalomnak, vagy 3 éves időszakot vizsgálva 3,18 Ft-ot. Az SVA módszere tehát nem csupán innovatív, és eredményesen segíti az értelmi sérült embereket, hanem rendkívül költséghatékony is.

Az SVA eredményei folyamatosan bizonyítják, hogy a TF a kedvezményezettek és családjaik életében jól működik. Ügyfeleik életminőségükben hatalmas változást tapasztaltak, és reális várakozásokkal indulhattak a munkaerőpiacon. A TF a munkáltatók számára is előnyösnek bizonyult mind társadalmi, mind pedig gazdasági szempontból.

Az előnyök szélesebb társadalmi körben is kimutathatók. Az SROI-hoz kapcsolódó felmérés során kiderült, hogy a nem fogyatékos dolgozók sokkal inkább megértették a fogyatékos munkavállalók igényeit azáltal, hogy munkatársi kapcsolatba kerültek velük. A vásárlókban is fokozódik a fogyatékos emberek szükségleteit illető tudatosság, egymás igényeinek kölcsönös megértése, ha egy fogyatékos embertől kapják meg a kívánt szolgáltatást. Ez utóbbi szempontot jelen – kezdetinek tekinthető – SROI nem vizsgálta, az SVA következő SROI kiigazításainak azonban tárgyát képezheti.

Az SROI-nak nem volt célja, hogy mindent kiértékeljen. A beszámoló tartalmazott olyan eredményeket is – pl. az életminőség javulására, új készségek kifejlesztésére, szakképesítés megszerzésére vonatkozóan –, amelyeket nem tudtunk és nem is lehetett volna pénzben kifejezni. Ezen túlmenően nem vettük figyelembe a munkát vállaló ügyfelek keresetéből vásárolt termékek általános forgalmi adó tartalmát sem. Ez alapján kijelenthetünk, hogy **az 1:4,77 Ft-os SROI arány visszafogottan kalkulált eredmény.** Ha rendelkezünk volna a fenti mutatókra vonatkozó adatokkal is, az arány még kedvezőbb lenne.

Néhány területen a tanulmány a későbbiekben tovább bővíthető. Vizsgálni lehetne például, hogy mennyi ideig áll fenn a foglalkoztatás a kedvezményezettek esetében. Jelen SROI elemzés finomszabályozásához hozzájárulhatna annak vizsgálata, hogy átlagosan mennyivel hosszabb tartamú a fizetett foglalkoztatás akkor, ha a TF program keretében kezdődik, mint akkor, ha az egyén nem kap segítséget. A vizsgálat másik lehetséges területe a TF program és más, értelmi sérült emberek számára nyújtott foglalkoztatási szolgáltatások eredményeinek összehasonlítása. Eltekintettünk az állami ellátások (például állami nappali ellátás) megtakarításának vizsgálatától is, amelyek elméletben megvalósulhatnak, ha az értelmi sérült emberek függetlenebb életet élnek, és felügyeletük kevesebb ráfordítást igényel. Ez is olyan terület, amely a későbbiekben a TF szolgáltatásról készített SROI elemzésekhez további adalékot szolgáltatathat.

Mivel az SROI módszer megismerésére és alkalmazására az SVA stábja jelentős időt fordított, úgy döntöttek, hogy az SROI elemzést beépítik a szervezet működési struktúrájába. Ez magában foglalja az adatok monitorozási és értékelési folyamatának változtatását, a változások nyomon követését és magyarázatát az új tudás kontextusában. Az SVA munkatársai SROI-szaktudásának további fejlesztésére törekszik annak érdekében, hogy konzultációt és támogatást biztosítson másoknak a szociális célú tevékenységek értéktérítésének mérésében.

Reméljük, hogy a cikkünkben bemutatott úttörő SROI jelentés a TF szolgáltatások további fejlesztésének alapját fogja képezni, és ennek a magyarországi TF-re nézve regionális és országos szinten egyaránt pozitív hatásai lesznek.

Csányi Zsuzsanna:

**„Pozitív hatással vannak mindannyiunkra”
– Fogyatékos munkavállalók
foglalkoztatásának tapasztalatai
munkáltatói interjúk tükrében**

A Salva Vita Alapítvány támogatott foglalkoztatás szolgáltatása

A Salva Vita Alapítvány (SVA) küldetése, hogy hozzájáruljon a fogyatékos emberek társadalmi esélyegyenlőségének megvalósításához. A közösségi integráció kiemelt területe a foglalkoztatás, ezért az Alapítvány speciális programokat működtet a fogyatékos emberek munkaerő-piaci részvételének növelése érdekében.

A Támogatott Foglalkoztatás olyan világszerte alkalmazott munkaerő-piaci szolgáltatás, amely hátrányos helyzetű emberek fizetett munkába állítását valósítja meg. A modell lényege a megfelelő személyt megtalálni a megfelelő munkára, miközben az illeszkedés biztosítása érdekében mind a munkavállaló, mind a munkáltató széleskörű, hosszú távú, személyre szabott támogatásban részesül.

Az SVA Támogatott Foglalkoztatás szolgáltatásának célja integrált foglalkoztatás biztosítása értelmi sérült és látássérült személyek számára. A program integráns részét képezi az ügyfelek átfogó alkalmasság-vizsgálata, rövid munkapróbák biztosítása, munkahelyi betanításuk, beilleszkedésük támogatása, továbbá a folyamatos utókövetés.

Az SVA szorosan együttműködik a munkáltatókkal is, így biztosítva a munkáltatói igények és a munkavállalói képességek illeszkedését. Felelősségteljes együttműködést kíván a munkáltatókkal azon munkakörök meghatározása, amelyeket az SVA álláskereső ügyfelei betölthetnek. Az SVA munkatársainak feladatai közé tartozik, hogy a sérült ügyfél képességeiről információt szolgáltatassanak, betanítását, beilleszkedését támogassák, tájékoztatást adjanak a fogyatékos személyek alkalmazásához elnyerhető aktuális állami támogatásokról, és segítséget nyújtsanak a foglalkoztatás során felmerülő esetleges problémák megoldásában. Az SVA Munkáltatói Fóruma keretében rendszeres kapcsolatban áll munkáltatókkal, rendezvényeket szervez számukra, ahol nemzetközi szakértőket hallgathatnak meg, és tapasztalatot cserélhetnek a fogyatékos személyek foglalkoztatásával kapcsolatban. Friss információkat biztosít jogi és a vállalatok társadalmi felelősségvállalásához kapcsolódó kérdésekben, és hasznos kiadványokat publikál a munkahelyi sokszínűség előnyeiről és a fogyatékos munkavállalók foglalkoztatásának HR vonatkozású kérdéseiről.

Fogyatékos munkavállalók foglalkoztatásának tapasztalatai

Jelen vizsgálat keretében a Salva Vita Alapítvány (SVA) munkáltatókkal való kapcsolattartásért felelős munkatársa összesen 10 fogyatékos munkavállalót foglalkoztató munkáltatóval készített strukturált interjút a 2007. január–október közötti időszakban. (A strukturált interjú részletes tematikája és kérdései a mellékletben találhatók.)

Az interjú kérdései négy témakörre vonatkoztak:

1. A munkáltató jellemzői
2. A fogyatékos munkavállaló(k) foglalkoztatásának konkrét tapasztalatai
3. A fogyatékos munkavállaló(k) foglalkoztatásának előnyei / hátrányai a szervezet számára
4. Az SVA Támogatott Foglalkoztatás szolgáltatásának értékelése

A projekt és az annak részét képező vizsgálat az Európai Unió és a Magyar Kormány társfinanszírozásával, a HEFOP támogatásával valósult meg.

A következőkben bemutatjuk a vizsgálat eredményeit, és – ahol csak lehetséges – a munkáltatóktól vett idézetekkel igyekszünk alátámasztani azokat.

I. A munkáltatók jellemzői

A megkérdezett munkáltatók igen **különböző területeken** (szociális szolgáltatás, hipermarket lánc, könyvkereskedelem, drogéria kiskereskedelem, takarító vállalkozás, festőszerszám nagykereskedelem, lakatosipari vállalkozás, belső-építészeti kivitelezés, állami rehabilitációs intézmény, gyorsétterem-lánc) tevékenykednek.

A munkáltatók **méretüket tekintve is teljesen eltérőek**: van közöttük négy családi-, illetve kisvállalkozás (5–15 fő alkalmazottal), három közepes méretű vállalat (33–120 fő munkavállalóval), illetve három multinacionális nagyvállalat (a legnagyobb kb. 20.000 dolgozót foglalkoztat).

Az interjúalanyok az SVA ügyfelek **közvetlen vezetői**, illetve az ügyfeleket jól ismerő HR vezetők voltak.

Az interjúkat minden esetben olyan munkáltatókkal vettük fel, melyeknél a sérült munkavállalók alkalmazásának próbaideje már lejárt, és **minimum 4 hónapja munkaviszonyban** álltak az SVA ügyfelei.

II. A fogyatékos munkavállaló(k) foglalkoztatásának konkrét tapasztalatai

A megkérdezett munkáltatók összesen 30, egyenként 1–8 fő SVA által közvetített fogyatékos munkavállalót foglalkoztatnak.

A fogyatékos munkavállalók sérültségük típusa szerint zömében **értelmileg, illetve tanulásban akadályozott személyek**, továbbá 3 fő **autizmussal élő személy** is van közöttük.

A sérült munkavállalók a következő **munkakörökben** dolgoznak: takarító, konyhai kisegítő, kocsigyűjtő, selejtező árufeltöltő, könyvesbolti kisegítő alkalmazott, címkéző, csomagoló, vonalkódoló, anyagmozgató, segédmunkás, személyi segítő asszisztens.

A munkáltatók beszámolója szerint valamennyiüknek sikerült **beilleszkednie** a munkahelyi közösségbe:

„A kisebbik lány „Mamának” szólítja a fő konyhás nénit, úgyhogy ennél jobban nehezen sikerülhet a beilleszkedés.”

„Teljesen beilleszkedtek. Mielőtt munkába álltak, felkészítettem a munkatársakat az érkezésükre, arra, hogyan álljanak hozzájuk. Pozitívan fogadták őket, így könnyen beilleszkedtek.”

„Sikerült beilleszkedniük, szeretnek itt dolgozni. Van, amikor nehezebb velük, de dolgoznak rendesen.”

A megkérdezett 10 munkáltató közül 9 személy elégedett a fogyatékos munkavállalók **teljesítményével** – mind a munkájuk minőségét, mind a mennyiségét illetően –, bár többen említették, hogy eleinte többször el kellett nekik mondani a feladatot, illetve némelyik munkavállaló kicsit lassú:

„Amit rájuk bízunk, azt tökéletesen megcsinálják. Elején még többször el kellett mondani nekik a feladatokat, de most már teljesen megbízhatóak. Bonyolultabb feladatokat is rájuk lehet bízni, már önállóbbak. Normál tempóban dolgoznak, munkájuk minőségileg és mennyiségileg egyaránt megfelelő.”

„A minőséget illetően nagyon pozitívak a tapasztalatok. A mennyiségi elvárások a sérülés mértékének megfelelően vannak meghatározva, tehát egyéni kialakításúak, még négyük között is különböznek.”

„Minőségileg abszolút, bár időnként jobban kell rájuk figyelni... Kicsit lassabban végzik feladataikat, de ez nem probléma, bele van kalkulálva az alkalmazásukba.”

Többen hangsúlyozták a megfelelő munkakör fontosságát is:

„A minőség sem felfelé, sem lefelé nem lóg ki az általános minőségtől. Azért nem, mert olyan munkát végeznek, amit ők el tudnak végezni.”

„Mindegyikük jól teljesíti a rá bízott feladatokat. Természetesen rendszeresen kell ellenőrizni őket. Azt gondolom, hogy ha nem jól teljesítenek, akkor az azt jelenti, hogy a feladat nem jól lett kiosztva. Elégedettek vagyunk a munkavégzésükkel minden szempontból.”

Egyetlen munkáltató nyilatkozott negatívan munkavállalója teljesítményéről (az interjú többi részéből kiderült, hogy ő elsősorban azért alkalmazza a fiatal embert, mert környezetéből csupa pozitív megerősítést kap segítőkézségéért):

„Tomi nagyon körülményes, lassú, mindentől fél...Csiszogatás, söprögetés a feladat, amit csinál is, de nagyon elszöszmötöl vele.”

Arra a kérdésre, hogy a munkáltatók nyitottak-e arra, hogy **további fogyatékos munkavállalót** alkalmazzanak, a megkérdezettek 90%-a válaszolt igennel. Kiemeltek azonban néhány feltételt is, melynek teljesülése szükséges lenne a foglalkoztatáshoz:

„Igen. Fontolva haladva, maximum 2-3 fővel a megfelelő áruházakban.”

„Igen, de a lehetőségekhez mérten.”

„Igen, feltétlenül, ha felmerülne rá igény.”

„Nem lenne probléma, csak meg kellene találni számukra a megfelelő feladatkört.”

„Igen, de azt gondolom, hogy bizonyos létszám felett nem szerencsés.”

III. A fogyatékos munkavállaló(k) foglalkoztatásának előnyei és hátrányai

Az interjú során arra kértük a válaszadókat, hogy foglalják össze: milyen rövid, illetve hosszú távú előnyei / hátrányai származnak vállalatuknak a fogyatékos munkavállalók foglalkoztatásából. A munkáltatók különböző típusú **előnyöket** említettek.

1. A legtöbb munkáltató a sérült munkavállalók megbízhatóságát, becsületességét emelte ki:

„Az előny az, hogy ezek a fiatalok, ha egyszer megtanulták, hogy mit kell csinálni, az biztos, hogy azt precízen megcsinálják. Nem mondom, hogy nem hibáznak, de nem akarnak hibázni, és nem veszik félvállról a dolgot. Azért a Jóisten elrendezte, hogy ha valamiben kevesebbet adott, akkor másban adjon többet. Ez pedig az a fajta megbízhatóság, erkölcsi norma, amivel ezek a kollégák rendelkeznek, ami a teljes értékű munkavállalók többsége előtt is példa lehet. Nem lopnak, nem dézsmálnak, nem sumákolnak, nem csálnak, kidolgozzák az idejüket, örülnek, hogy dolgozhatnak. Nem hóbörögnek. És elvégzik a munkát.”

„Praktikus előny, hogy egy csomó olyan munkát ellát, amire egyébként megbízható embert nem nagyon lehetne kapni, vagy csak nagyon drágán lehetne kapni. Tehát jó is vele együtt lenni, és meg is csinálja a munkáját. Ez így nekünk optimális. Nagyon fontos, hogy itt van, mert kevesen vagyunk, lopnak, és ha ott van, akkor legalábbis korlátozza.”

„Anyagi előnyünk nem származik belőle, bár szeretnénk magunkat akkreditálni. Megbízható munkaerők.”

„Bizonyos szempontból még megbízhatóbbak is, mint a többiek: ha ők be vannak írva, biztos, hogy bejönnek (mások eltűnnek, betegállományba mennek...), szeretnek dolgozni járni, mindketten többet szeretnének jönni.”

2. A szervezet jó hírnevének erősítése társadalmi felelősségvállalása hangsúlyozásával szintén gyakori érv volt a munkáltatók részéről:

„A hosszú távú előnyök között egyetlen plusz dolog van, és ez már nem a fiatal munkavégzéséből fakad; képmutatás lenne azt mondani, hogy ez nem fontos. Ez pedig a társadalmi megítélése a cégnek: hogy igenis próbál, és igenis nyúlt munkahelyet, és együttműködik. Ebben a társadalomban is – hála Istennek – egyre fontosabbá válik ez.”

„Üzletileg a marketing része előnyös: ezt külön mi nem reklámozzuk kifelé, de ha például rendezvényeken ezt elmondjuk, akkor a cég image biztos, hogy javul... Ha erről hallanak, vagy elolvassák, akkor ez befolyásolja azt, hogy pályázik-e valaki vagy sem a dm-hez.”

„Társadalmi felelősségvállalásunk révén jobb a vállalat megítélése.”

3. A munkáltatók azt is megemlézték, hogy a fogyatékos munkavállaló hatására javult a munkahelyi légkör:

„Bálintnak van egy érdekes hatása, ami nem tudom mennyire általánosítható, de nálunk ez konkrétan így történt: érdekes módon az ő idejövetelével a csoport kohéziója jobb lett. Tehát egyszerűen az emberek elmosolyodnak, amikor vele tárgyalnak, vagy vele kapcsolatban vannak, vagy róla beszélgetünk, vagy szóba hozzák, hogy „milyen aranyos volt, amikor...” Szóval egyszerűen aranyosnak gondolják a lányok – ugye ők mind felnőtt nők, családanyák – tehát egyszerűen szeretik és kész. Valószínűleg anyás reflexeket vált ki belőlük. Másrészt a Bálintban van egy nagyon nyugodt derű, egy megnyugtató jelenlét. Nem konfliktust keltő, hanem konfliktust elsimító hatása van. Szerintem ez a leghosszabb távú hatás, amit itt kifejezhet.”

4. Az egyik munkáltató szólt arról a természetes empátiáról, mellyel az idős emberek otthonában dolgozó fogyatékos munkavállalói rendelkeznek:

„Az értelmi sérült munkavállalók nálunk idős emberekkel kerülnek kapcsolatba; őket máshogy szeretik az idős emberek, mint a gondozónőjüket, és ez pozitív hozadéka a dolognak... Az idős embereknel az elmagányosodás egy olyan pszichikai tér, amibe ők jól bele tudnak illeszkedni...A sérültségnek a különbözősége az jó egymásra hatást szokott produkálni. Az idős emberek is kezdenek egyre sérültebbé válni azáltal, hogy egyre kevesebb dolgot tudnak maguknak megcsinálni, és egyre nagyobb segítségre szorulnak. És ha ezt a segítséget egy más szempontból sérült adja, akkor ez egy jó összjátékot, ez egy jó összedolgozást eredményez.”

5. Egy másik munkáltató az előnyök között elsősorban a **tolerancia** erősítését hangsúlyozta:

„Különböző fogyatékos emberek dolgoznak így együtt. A fogyatékos emberek néha nehezen fogadnak el más fogyatékosokat, de a közös munka segít nekik abban, hogy rálátásuk legyen más emberekre.”

6. Volt, aki a sérült ügyfelek **fejlődő-készségét** hangsúlyozta:

„Mindenki volt próbanapon, eleve úgy vettük fel az újakat, hogy láttuk, mire lesznek képesek. Mióta dolgoznak, komoly fejlődésen mentek át, egyre több dolgot lehet rájuk bízni. Ez nem csak a munka terén van így, hanem mindenre kihat. Egyre önállóbbak, öntudatosabbak, függetlenebbek.”

7. Mindemellett az úgynevezett **„Érezd magad jól” effektus** is tetten érhető volt a válaszok között:

„Erkölcsei előny: örülünk, hogy tudunk nekik segíteni, jól érezzük magunkat ettől.”

8. Egyetlen munkáltató számolt be arról, hogy a sérült munkavállaló foglalkoztatása számára **anyagi előnnyel** jár:

„Előnyünk, hogy a munkabért és közterheit támogatják.”

A megkérdezett munkáltatók fele arról számolt be, hogy a fogyatékos munkavállalók foglalkoztatása semmiféle **hátránnyal** nem jár számukra – igaz, egyikük így fogalmazott:

„Nincs hátrány ... bár megjegyzem, hogy egy megbízónk kikötötte, hogy egy projekten belül két sérült embernél többet ne foglalkoztassunk (sokat számít a külső megjelenés, és Jani nem néz ki túl bizalomgerjesztően).”

A többiek a sérült munkavállalók **rugalmatlanságát, gyengébb képességeit, hibázását, illetve kommunikációs nehézségeit** említették hátránnyként:

„Időről időre többet figyelmet, felügyeletet, idő-, energia-ráfordítást igényelhet a betanításuk, a nyomon követésük, még akkor is, ha a Salva Vitás tanácsadó is ott van, és ebben segít...Hátrány még a rugalmatlansága ennek a munkaerőnek.”

„Bizonyos (képesség) szintet el kell érniük, nem vehetünk fel minden sérült jelentkezőt, válogatni kell közülük (a nem fogyatékos munkaerőből nem szükséges válogatni, ezt a típusú munkát anélkül is el tudják látni).”

„Néha tévednek. Ez, szerintem, azt jelenti, hogy nem jól lett kiosztva számukra a feladat, tehát nem is az ő hibájuk. Ez egy irányítási kérdés, ami kellő odafigyeléssel megoldható.”

„Kommunikációs problémáink adódnak velük.”

Az interjú során arra is rákérdeztünk, hogy milyen hatással van a sérült munkavállaló foglalkoztatása a **munkahelyi légkörre**. A 10 megkérdezett munkáltató közül 8 személy számolt be egyértelműen pozitív hatásról. Közülük néhányan részletesen indokolták is válaszukat:

„Jól fogadták őket. Ezek a fiatalok mosolyognak, szeretetre méltóak. Nagyon kevés ember van, akit nem indít meg ez a fajta mosoly.”

„A raktárban dolgoznak, ott közvetlenül is lehet ezt érezni: nyitottabbak a dolgozók. Abszolút jó hatással vannak a munkahelyi légkörre. Soha nem hallottam senkitől rosszalló megjegyzéseket, hogy miért vannak itt, vagy mit csinálnak, vagy mondjuk hogy milyen a teljesítményük. Mindenki elfogadja őket.”

„Pozitív hatással vannak mindannyiunkra. Jó érzés, hogy segíthetünk nekik. A kollégákban feltámadt a „védelmi ösztön”, pl. mikor Janit számon kértem valamire, erős érzések támadtak bennük, mentegették, védtek őt, és ennek én örültem.”

„Jobban odafigyelnek egymásra az emberek.”

„Jobb lett a hangulat, de nem rajtuk, hanem velük nevetünk.”

Két munkáltató szerint a fogyatékos munkavállalók foglalkoztatásának nincs sem pozitív, sem negatív hatása a munkahelyi légkörre.

A strukturált interjú következő kérdése arra vonatkozott, hogy milyen hatással van a sérült munkavállaló foglalkoztatása a **vállalat megítélésére**. Öt munkáltató számolt be arról, hogy a cég image-ét javítja társadalmi felelősségvállalásuk. Indoklásként a következőket mondták:

„Egyértelműen pozitív. Voltak megkeresések, hogy rendezvényeken beszéljünk a tapasztalatainkról. Újságíróknak is adtunk riportot, a Képes Újságnak és a Figyelőnek, nem tudom, mikor fognak megjeleni a cikkek. Abszolút pozitívként csapódik le egy pályázónál is, ha látja, hogy nálunk még ilyenre is van lehetőség.”

„Egy másik cég vezetője a következőket mondta: „Akkora ember vagy, Laci-kám, hogy ekkorát még nem is láttam, hogy Te ezt megcsináltad!” Egy volt kolléganőm, akinek hasonló sérült gyereke van, elsírta magát, mikor megtudta.”

„Egyértelműen jó. Rehabilitációs intézményként a fogyatékos emberek integrációja a célunk, ezért fontos számunkra, hogy fogyatékos embereknek is esélyt adjunk a munkára.”

Néhányan nem voltak biztosak abban, hogy ezirányú tevékenységük olyan mértékű publicitást kap, hogy az javítaná a társadalmi megítélést:

„Azt tudom, hogy bizonyos szűkebb körökben – konferenciákon, összejöveteleken – jól esik ott lenni és beszélni róla. Azt hiszem, hogy a megítélés, ennek tudata a társadalomban, a vásárlók körében egy hosszabban tartó folyamat.”

„Médiában jelent meg róla cikk, de azt, hogy a vendégek, illetve más cégek mit gondolnak, nem tudjuk.”

Három munkáltató sem előnyről, sem hátrányról nem tudott beszámolni.

Voltak munkáltatók, akik arról is beszéltek, hogy milyen **célkitűzés** vezérelte őket, amikor fogyatékos munkavállaló alkalmazása mellett döntöttek:

„Amilyen munkákat ők elvégeznek, arra ők alkalmasak. Ha alkalmasak, akkor miért ne használhatnánk őket, különösen úgy, hogy ráadásul ezzel segítünk is nekik... Látjuk a lehetőséget és kihasználjuk a lehetőséget.”

„A mi elvárásunk magunkkal szemben, hogy – szó szerint így mondtuk ki – „jó szomszédok” legyünk...Most egy sláger dolog a Corporate Social Responsibility, de ha ezt levesszük róla, hogy ez ilyen sláger dolog, és olyan szép, és erről lehet írni, akkor ez egy nagy igazság. Tehát felelőssége kell, hogy legyen a nagyvállalatoknak. A kicsiknek is, de a nagyok talán könnyebben tudják megengedni maguknak ezt az odafordulást, anyagi oldalról, meg talán befolyás oldalról is. Ennek egy része az, hogy próbáljunk munkát találni, munkát adni, munkahelyet teremteni olyanoknak, akik egyébként önmagukban mindegyképpen olyan hátránnyal indulnak a munkaerőpiacon, ami valószínűleg behozhatatlan, ha egyáltalán van sanszuk...Azért is kezdtük el ezt csinálni, mert az anyavállalat Angliában ebben elég komolyan élen jár.”

„Célunk a megváltozott munkaképességűek integrálásának segítése, illetve a vállalati kultúrába bevenni azt, hogy ilyen munkavállalóink is vannak, és ez így kétoldalú: ők is tudnak fejlődni ezáltal, illetve a dm-es dolgozók is.”

Más munkáltatók a **fogyatékos személyek alkalmazásának akadályairól** is beszéltek:

„Azt gondolom, hogy alapvetően a társadalomban van olyan idegenkedés, ami a szegregációval jellemezhető...Másik problémát is látok. Azt, hogy amikor ezek a segítségek jönnek a foglalkoztatáspolitikára felől, akkor ezek olyan bürokráciával vannak agyonvágva, hogy az iszonyat.”

„Akkor tudok fogyatékos személyt alkalmazni, ha kapok hozzá konkrét pénzügyi segítséget. Ha nekem ezt szabad piaci áron kell megvennem, akkor én ezt nem tudom ekkora áron megvenni. ... Szerintem lehetőséget kell adni, ezért tetszik nekem a Salva Vita Alapítvány, mert ahol van mód érvényes aján-

latot tenni, ott arra is módot ad, hogy jó választ is adjon. Nem várható el a vállalkozásoktól, hogy maguktól kitalálják ezt.”

„Valamilyen szinten felkészületlenek erre még a vállalatok, egyrészt fizikai értelemben, másrészt nem tudják, konkrétan hogyan nézne ki egy ilyen munka. Szerintem nagyon sokan azt sem tudják, hogy kaphatnak alapítványi segítséget. Talán attól tartanak, hogy nekik ez plusz munka, plusz idő, esetleg plusz ember, és innentől kezdve plusz költség, ami ugye nem igaz, de erről nincsenek képbén. Biztos van olyan is, aki fél attól, hogy ez a minőség rovására mehet.”

Néhány munkáltató konkrét **javaslatokat** fogalmazott meg arra vonatkozóan, hogyan lehetne növelni a fogyatékos emberek munkaerő-piaci részvételét:

„A bürokráciát kellene csökkenteni...A bizalom az, ami hiányzik. Az elszámolásokról kezdődik, hogy nem bízik bennem a hivatal.”

„Incentíva mindenképpen kell hozzá, ami már nem feltétlenül a pénz... Bármiféle komolyabb adókedvezmény, vagy másfajta kedvezmény, könnyebben elérhető pénz. Ha egy cég bizonyítja azt, hogy megfelelő létszámban ilyen embereket alkalmaz... És a rászorítás: az angoloknál például van egy olyan törvény, hogy ahol az én áruházam van, ott a közvetlen környezet demográfiai összetételét kell reprezentálni az áruháznak. Nincs mese, meg kell csinálni. Kell a répa, meg kell az ostor...”

IV. A A Salva Vita Alapítvány TF szolgáltatásának értékelése

A megkérdezett munkáltató felének voltak elvárásai a Támogatott Foglalkoztatás szolgáltatással kapcsolatban:

„Segítsen pl. a munkaügyi ügyintézésben. Ez zajlik, bár ezt nem elvárom... de úgy tűnik, hogy csak így működik a dolog. Az alapítvány munkatársa közvetített a szerződések megkötésekor stb. Ami persze jó dolog, mert nem nekem kellett ezzel annyit vesződni. Ez kölcsönösen jó a kliensnek, meg nekünk is, hogy egyfajta katalizátor szerepet töltenek be...Idejött munkapróbázni, és akkor még egyszer idejött, és akkor meggyőzték arról, hogy ez milyen jó neki is meg nekem is. Mondhatni, az álláshelyet, azt az alapítvány hozta létre. Együttesen találtuk ki, hogy erre a munkára itt szükség van...”

„Hogy működőképes legyen, ne jelentsen terhet. Ne várják tőlünk azt, hogy mi a működésünket átalakítjuk emiatt.”

„Azt vártuk, hogy együttműködő legyen a segítő, probléma esetén bátran fordulhassunk hozzá.”

Öt munkáltatónak semmiféle előzetes elvárása nem volt, lévén nem tudott arról, hogy létezik ilyen szolgáltatás. Egyikük azonban igen pozitívan csalódott:

„Nem ismertem az alapítványt korábban, de le a kalappal előtte, mert kevés ilyen nagyszerű kezdeményezés van a mai világban.”

5 fokú skála alkalmazásával előzetes elvárásaik teljesülését azok a munkáltatók, akik rendelkeztek ilyenekkel 4,80-ra értékelték (a válaszok szórása 0,45 volt).

Egy hasonló 5 fokú skála alkalmazásával értékelték, hogy mennyire értenek egyet az alábbi táblázatba foglalt állításokkal:

1. TÁBLÁZAT
A SALVA VITA ALAPÍTVÁNY MUNKÁJÁNAK ÉRTÉKELÉSE

ÁLLÍTÁS	VÁLASZADÓK SZÁMA	ÉRTÉKELÉS ÁTLAGA	ÉRTÉKELÉS SZÓRÁSA
Az Alapítvány megfelelően felkészült fogyatékos munkavállalót ajánlott.	10	4,70	0,64
Az Alapítvány segítette a munkavállalással kapcsolatos ügyintézését.	5	5,00	0,00
Az Alapítvány elegendő támogatást nyújtott a fogyatékos munkavállaló betanításához.	9	5,00	0,00
Az Alapítvány elegendő támogatást nyújtott a fogyatékos munkavállaló munkahelyi beilleszkedéséhez.	8	4,74	0,71
Az Alapítvány megfelelően támogatta a fogyatékos munkavállalóval kapcsolatban felmerülő problémák megoldását.	8	4,86	0,38
A sérült munkavállaló utókövetése megfelelő gyakorisággal folyt / folyik.	9	4,88	0,35
Összességében elégedett vagyok az Alapítvány által nyújtott szolgáltatás színvonalával.	10	4,90	0,31

Az Alapítvány tevékenységével, szolgáltatásának színvonalával kapcsolatban néhány munkáltatói észrevétel:

„Az alapítvány nagyon is segítette az ügyintézés. A papírmunkának a nagy részét Anna csinálta. Én mondtam, hogy ha nekem csak alá kell írni a papírt, én aláírom. Szerintem ez egy jó gyakorlat, ezt ő vállalta, mondta előre, hogy hogyan, és akkor ez ment is. Egyébként elég kritikus vagyok, tehát mondhatnék mást is, de minden meglepetően jól ment.”

„Zsófi nagyban segítette a munkavállalással kapcsolatos ügyintézés, pl. a START kártyával kapcsolatban. El voltam ájulva, hogy Zsófi hogyan tanította be Tomit: ő is átváltott, dolgozott, poros, piszkos lett. Zsófi mindent elkövetett, hogy megoldja a felmerülő problémákat. Minden elismerésem az alapítvány munkatársaié a hozzáállásuk, áldozatvállalásuk miatt.”

„A beilleszkedéssel kapcsolatban volt az, amiről még évek múltán is beszéltek. Beépült a vállalati kultúrába, hogy mennyire jó volt, hogy az alapítványtól segítettek, meg hogy ők hogy kerültek ide.”

Arra a kérdésre, hogy hogyan lehetne **javítani a Támogatott Foglalkoztatás szolgáltatás színvonalát**, a következő javaslatokat kaptuk:

„Időről időre valaki benyitna és beszélgetne, és adna egy visszajelzést az ő oldaláról. Ami nem bepanaszolás, hanem hogy „ez történik, ennyien vannak, így és így zajlik a dolog, itt ilyen probléma volt, így oldottuk meg, itt amolyan lehetőség támadt, ez a fiatal most már mást csinál.”

„Azzal, hogy nagyon jól felméri az igényeket. A munkatársak felkészítésével segítik a beilleszkedést.”

„Konfliktus, probléma esetén külön le kellene ülni beszélgetni az ügyféllel, és ezt addig folytatni, míg fény nem derül a probléma gyökerére.”

„Sűrűbben kellene az ügyfeleket nyomon követni – ez nekik nagyon fontos.”

„Előre egy szélesebb körű tájékoztatást kellene nyújtani azoknak a kollégáknak, akik kapcsolatban lesznek velük.”

A 10 megkérdezett személy közül 9 munkáltató **ajánlaná a Támogatott Foglalkoztatás szolgáltatást más munkáltatóknak**; néhány indok:

„Igen, mert ha tudnak alkalmas munkaerőt találni, akkor az olcsóbb lesz számukra, tehát gazdasági érdekük fűződik hozzá.”

„Igen. A vállalatok társadalmi megítélését, presztízsét javítja. Pozitívan hat a munkahelyi légkörre. Arról szól, hogyan tud a vállalat kölcsönhatásba lépni környezetével.”

Összefoglalás

Összefoglalva megállapíthatjuk, hogy a megkérdezett munkáltatók zömében pozitív tapasztalatokról számoltak be értelmi sérült és autizmussal élő munkavállalók alkalmazásával kapcsolatban. A sérült munkavállalók változatos munkakörökben dolgoznak, és valamennyiüknek sikerült beilleszkednie a munka-

helyi kollektívába. A megkérdezett 10 munkáltató közül 9 személy elégedett a fogyatékos munkavállalók teljesítményével, bár többen számoltak be megértési problémákról, illetve a munkavállalók átlagtól alacsonyabb tempójáról. A legtöbbet mondó eredmény, hogy a munkáltatók 90%-a nyitott arra, hogy – meghatározott feltételek teljesülése esetén – további fogyatékos munkavállalót foglalkoztasson.

A fogyatékos munkavállalók foglalkoztatásának előnyei között legtöbben megbízhatóságukat, szavahihetőségüket, magas erkölcsi normájukat emelték ki. Emellett nem elhanyagolható szempont a vállalati társadalmi felelősségvállalás – és ezáltal a cég hírnevének javítása – sem. Többen említették, hogy a sérült munkavállaló hatására javult a munkahelyi légkör. Hátrányt csak a munkáltatók fele említett, ezek között szerepelt a rugalmatlanság, a gyengébb képességek, a gyakoribb hibázás, illetve a megértési nehézségek. 10-ből 8 munkáltató szerint a sérült munkavállaló foglalkoztatása egyértelműen pozitív hatással van a munkahelyi légkörre. A munkáltatók fele szerint javult a cég megítélése azáltal, hogy köztudottá vált CSR tevékenységük. Több munkáltató megemlítette, hogy jelenleg nagyon bürokratikus a fogyatékos személyek foglalkoztatásához állami támogatást szerezni, hiányzik a valódi incentíva.

Az SVA Támogatott Foglalkoztatás szolgáltatását nagyon kedvezően értékelték a munkáltatók. Többen külön kiemelték, hogy az Alapítvány nagyban segítette a munkavállalással kapcsolatos ügyintézését, illetve pozitívan nyilatkoztak a sérült munkavállaló beilleszkedésének támogatásáról is. A megkérdezett munkáltatók 90%-a ajánlaná a Támogatott Foglalkoztatás szolgáltatást más munkáltatóknak.

Az SVA eredményei folyamatosan bizonyítják, hogy a Támogatott Foglalkoztatás az ügyfelek és családjaik életében jól működik. A munkát vállaló fogyatékos személyek életminőségükben hatalmas változást tapasztalnak: függetlenebbé, gazdaságilag aktívakká válnak, értékesebbnek és a közösség által elfogadottnak érzik magukat. Jelen vizsgálatunk bizonyította, hogy a Támogatott Foglalkoztatás nemcsak a sérült ügyfelek, hanem munkáltatóik számára is előnyös valamennyi elemzett szempont tekintetében.