

Támogatott foglalkoztatás a nyílt munkaerőpiacon

Gruiz Katalin
Down Alapítvány

Az előadás tartalma

Támogatott életvitel = az élet maga

A támogatott személy = ügyfél, potenciális munkavállaló

Ügyintézés–lakhatás–foglalkoztatás együttes támogatása

A támogatói / mentori munka

Mindenki számára használható munkahely –
diverzitásmenedzsment

Nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatási projektek az
Alapítványban

JÖVŐKÉP

és a napi tevékenységbe ágyazott fejlesztés

Jövő
kép

az önálló életvitel, a maximálisan önrendelkező élet

- A cél meghatározza az irányt és az útvonalat
- A kiindulási pontot ismerni kell (felmérés)
- A haladás sebességében nagy a variabilitás
- A cél irányába haladás a lényeg!
- Az életcél, a végcél egy hosszútávú életterv célja
- Ezt a nagyívű tervet lebontjuk éves, féléves, heti, napi résztervekre.



Kiind
ulás

Heti
terv

Ért
éke
lés

Havi
terv

Ért
éke
lés

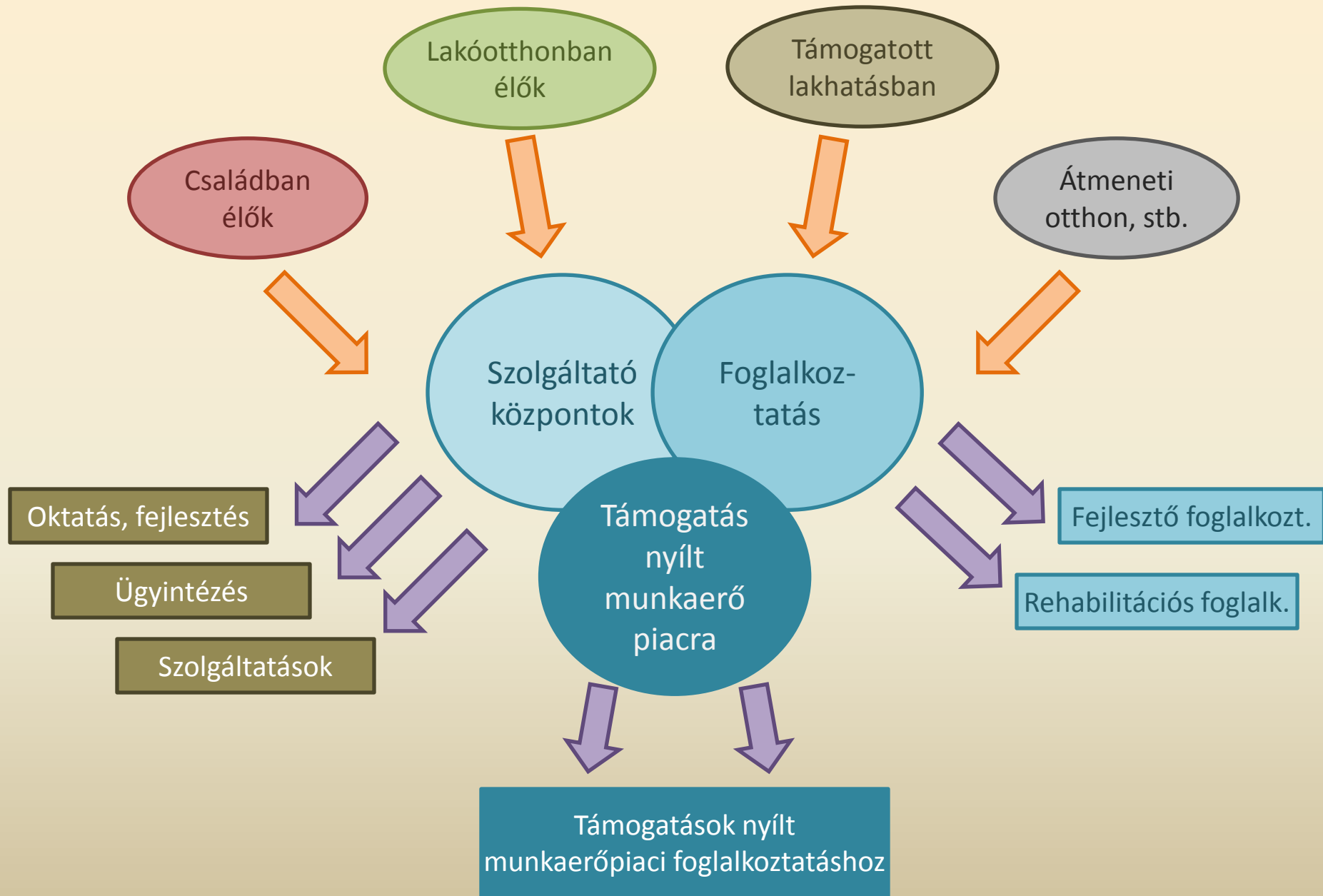
Éves
terv

Ért
éke
lés

Élet
terv

CÉL

TÁMOGATÁS, SZAKMAI MEGOLDÁSOK (DA)



A fogyatékos /sérült ember

GYEREK	
ELVÁRÁST TÁMASZTÓ CSALÁD	MAXIMÁLISAN ÓVÓ-KORLÁTOZÓ CSALÁD
INKLUZÍV ÓVODA / ISKOLA	SZEGREGÁLT ÓVODA / ISKOLA
MAXIMÁLISAN ÖNÁLLÓ GYEREK	RITKA AZ ÖNÁLLÓ GYEREK
TANULÓ/FIATAL	
INKLUZÍV ISKOLA /SZAKISKOLA/LEGYEN MINTA	SZEGREGÁLT ISKOLA/NINCS MINTA
SZABADIDŐ, SPORT OTT, AHOL MINDENKI	FŐKÉNT SZEGREGÁLTAN, NINCS INTERAKCIÓ
DÖNTÉSKÉPES, MAGÁT MEGVÉDŐ FIATAL	DÖNTÉSKÉPTELEN, KITETT FIATAL
FELNŐTT	
FELNŐTTKORRA ÖNKISZOLGÁLÓ	FELNŐTTKORBAN SEM KEZDŐDIK MEG A SZISZTEMATIKUS ÖNÁLLÓSÍTÁS
ÖNISMERET, ÖNÉRTÉKELES, ÖNBECSÜLÉS	SOKÁIG CSALÁDBAN, KISKORÚSÍTÁS
DÖNTÉSKÉPES EMBER	NEM ISMER MEG AZ OPCióKAT, DÖNTÉSHOZATALT
ÁLLANDÓ ELVÁRÁS	NINCS ELVÁRÁS
ÖNÁLLÓ, SAJÁT ÉLETRE VÁGYÓ	NINCS NYOMÁS: ELKÉNYELMESEDÉS, ELHAL A VÁGY
FELELŐSSÉGTUDAT	NEM ALAKUL KI, NINCS FELELŐSSÉGVÁLLALÁS
SAJÁT LAKÁS/LAKRÉSZ	NINCS INTIM SZFÉRA, VAGY HA VAN, IZOLÁLT
KÖZLEKEDÉS, MUNKA	VÉDETT MUNKAHELYEN, VAGY NEM DOLGOZIK
TÁRSASÁG	VAGY NINCS, VAGY HASONSZÓRÚ
MAXIMÁLIS AUTONÓMIA	AUTONÓMIA NEM ALAKUL KI

Munkahely és kontextusa

Választék: szociális, rehabilitációs, nyílt munkaerőpiaci	Ritka, hogy választhat, többnyire amit az intézmény biztosít
Munka: valódi munka valódi bérért, hasznos, mások által el nem végzett feladat – próbálhassa ki magát	Limitált választék
Munkavégzés helyszíne, beosztása – mint mindenki: bedolgozás, távmunka, farm, bejárósként, akár munkaidőkeretben, stb.	Más helyrajzi számon kell legyen, mint a TL = diszkrimináció
Szakmatanulás – alternatívák: betanítás, munkagyakorlat, „Másképp Mester”,	Értelmileg akadályozottaknál limitált lehetőség
Munkahely – inkluzív: egyéni és csoportos integráció, diverzitásmenedzsment	Szegregált, védett
Nyílt munkaerőpiacon inkluzív munkahelyen munkagyakorlat állami támogatással (ne a munkáltatót terhelje)	Értelmileg akadályozottak alkalmazása ritka. Támogatásigény nagy és még rehab. kártyájuk sincs

SWOT	Erősségek	Gyengeségek	Lehetőségek	Kockázatok
Fejlesztő foglalkoztatás	Tervezett fejlesztés - team A foglalkoztatott állapota jól ismert és követhető Munka kiválasztására, betanításra ideális	A kapcsolati háló korlátozódik Munka-választék korlátozott Elvárás relatív	Önállóság & védelem Továbblépés előkészítése Fokozatosságot biztosíthat az egyre nagyobb önállóság felé	Az önállósodás / túlzott védelem. Biztonság feladása / új munkahely Minőség
Rehabilitációs foglalkoztatás	A foglalkoztatott állapota jól ismert és követhető A munkahely és a munka a foglalkoztatott állapotához igazítható	A kapcsolati háló korlátozott Konfliktuskezelés nem életszerű Munka-választék korlátozott Elvárás relatív	Elvárás fokozatos növelése Az igénybevevő állapot-romlásakor is maradhat Biztonság	Túlzott védelem Nem életszerű elvárás Továbblépéstben akadály Minőség
Nyílt piaci munkahelyek	Nem izolálódik a fogyatékos személy, állandó kapcsolata van munkatársakkal, szolgáltatást igénybevevőkkel. Megismeri a világot, 'más nyelvet' kezd beszélni Segítség elérhető a bázisintézményben	Kisebb mértékű és nem állandó támogatást, védelmet kap Nincs felkészülve konfliktuskezelésre Nem érti tökéletesen a körülötte lévő világot	Sokat kell tanulnia Együtt dolgozni Kommunikálni Kapcsolatokat alakítani Barátokat és ellenségeket találni és védekezni Szociális védőháló kiépítése Kapcsolat a bázisintézménnyel	Egyedül maradás Elbizonytalanodás Rossz munkavégzés Rossz reakciók Helyi segítő hozzá nem értése Kudarc

A legjobb megoldás az, ha ezeket a foglalkoztatás-típusokat összekapcsoljuk és egy fejlődési spirálra helyezve egymásra építjük = fejlődés + csökkenő segítség;

DE mindig megtartva a nagyobb mértékű támogatás megadásának lehetőségét.

Mentális akadálymentesítés a nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatáshoz



Legalább négy feladat van:

- **A fogyatékos ügyfél felkészítése:** alapismeretek, munkafolyamat, kitartás, teherbírás, munkához való hozzáállás, gyakorlat megszerzése, együttműködés, kommunikáció, beszédértés, szaknyelv ;
- **A támogató szakember felkészítése** konkrét ismeretekkel, a fogyatékos személy felkészítésében, támogatásban betöltött szerepre, a munkafolyamathoz és a munkahelyhez kapcsolódó szerep, eszköztár;
- **A fogadó munkahely többszintűfelkészítése:** vezetők – diverzitásmenedzsment, munkatársak – érzékenyítés és konkrét ismeretek, eszközök ;
- **A társadalom, a közfelfogás mentális akadálymentesítése** azaz a fejekben lévő korlátok és előítéletek megváltoztatása pl. a jó gyakorlatok, sikertörténetek bemutatásával.



Mivel támogatjuk a munkavállaló jelölteket

Foglalkoztatással / munkavállalással kapcsolatos szolgáltatásokkal

Felmérések:

Egészségi, foglalkoztatás-egészségi, gyógypedagógiai, munkapszichológiai, kockázatok

Fejlesztések:

Munkára előkészítés, munkabetanítás, próbamunka, foglalkoztatás, nyílt munkaerőpiaci munkahelyen mentorálás;

Ügyintézés, munkaerőpiaci szolgáltatások nyújtása, vagy igénybevételeiben támogatás;

Munkaerő piaci információ nyújtása,

Munkavállalási tanácsadás,

Pályatanácsadás, munkatanácsadás,

Rehabilitációs tanácsadás,

Próbamunkahelyek alapítványon belül és kívül,

Kísérés, mentorálás,

Munkavállalói tréning,

Utánkövetés, értékelés.



Mivel támogatjuk a munkavállaló jelölteket

Egyéb szolgáltatásokkal

Életvezetési tanácsadás,
Családgondozás,
Szociális ügyintézés,
Önismereti és szociális készségfejlesztő tréning,
Könnyen érthető információk és tananyagok,
Mentálisan akadálymentes környezet kialakítása,
Mentálisan akadálymentes tananyagok,
Szállítás gépkocsival, kisbusszal, kísérés tömegközlekedési eszközökön,
Kulturális és szabadidős programok,
Informatikai ismeretek mindenkinek.



Mivel támogatjuk a fogadó munkahelyeket



- Munkakör feltárás, meglévő munkakör módosítás
- Munkaerő toborzás, felkészítés
- Alkalmazáshoz munkaügyi tanácsadás
- Munkahelyi akadálymentesítéshez, inkluzív munkahely kialakítása – tanácsadás
- Állandó összekötő és helpdesk biztosítása
- Érzékenyítő tréningek
- Képzés a vezetők, felelősök és munkatársak számára, pl.
 - hogyan viselkedjünk, beszéljünk fogyatékos munkatársainkkal, eszköztár, jó gyakorlatok, könnyen érthető beszéd, egyszerű instrukciók, reakciók értelmezése, személyfüggő megoldások...
- Konfliktuskezelés
- Munkahelyi diverzitásmenedzsment
- Hogyan válhat az inklúzió az üzleti stratégia részévé

Diverzitásmendzsment

- Mindenki számára használható munkahely
- Képességekhez szabott feladatkör
- Általános elfogadó, befogadó, baráti légkör: mindenki más
- A másság előnyeinek hangsúlyozása
- Közös feladatmegoldások, a sokféleképpen gondolkodás kihasználása



Hogyan válhat az inklúzió az üzleti stratégia részeve

Ez egy tipikus win–win szituáció: mindkét fél nyer. Ennek megértéséhez felsorolnánk néhány konkrét pozitív hozadékat szakirodalom alapján (1800 DS-el dolgozó kolléga).

- Az értelmileg akadályozott munkavállalók a felmérések szerint: pontosabbak, szívesen maradnak tovább, ha szükséges, kevesebbet hiányoznak, mint az átlag.

Jó csapatjátékosok, morálisan felemelik a csapatot, és az elégedettségét is növelik.

A munkáltató külső megítélése javul, szociális érzékenységet bizonyít.

- Kimutatható, hogy az inkluzív munkahelyek sikeresebbek, a diverzitás használ az üzlet fejlődésének, jellemző az innovativitás, a kreativitás, az üzleti flexibilitás és a nagyobb profit. Magasabb szintű munkahelyi kultúrát eredményez.
- Egészséges munkahelyi légkör → nagyobb hatékonyság

Hogyan járulnak hozzá az értelmileg akadályozott alkalmazottak a munkahely egészséges légköréhez?

Munkavállaló jellemzői

Közvetlen kommunikáció
Nyilvánvaló empátia
Érzelmi kötelékek
Spontán viselkedés
Nehézkes megértés



Eredmény a munkahelyen

Jobb konfliktuskezelés
Növekvő empátia
Fejlődő érzelmi stabilitás főként
nyomás alatt álló környezetben
Türelem és tolerancia

A munkahelyi egészség indikátorai és egy felmérés eredményei:

Vezetőknél: új szemlélet, autoriter modell → részvételi model, empátia,
jobb konfliktuskezelés, együttműködőbbé válás, egyéni megítélés

Vevőknél: vevői észrevételek és elégedettség javul

Dolgozók motiváltsága nő – látva a sérült munkatárs igyekezetét és nehézségeit

Konfliktuskezelési képesség nő mind a vezetőknél, mind a munkatársaknál

A munkaszervezés tendál a rendezettség, kiszámíthatóság felé.

Kockázatok

Ügyféllel kapcsolatos kockázatok

Betegség, állapot, viselkedés, szokások, szociális helyzet, család, környezet, túl **lassú fejlődés**, leromlás, stb.

Támogatással kapcsolatos kockázatok

Nem megfelelően megválasztott, javasolt munka, rossz minőségű támogatás, kevés támogatás

Gazdasági, mentzsmment

Nem fenntartható az állandó mentorálás, megszűnik a munkáltató által igénybe vehető kedvezmény, **munkanélküliség nagy mértéke**

Munkahelyi

Rossz munkahelyi légkör, autokratikus vezetés, diverzitás elutasítása

Társadalmi/környezeti

Elfogadás-befogadás hiánya, **mentális akadálymentesítés hiánya**, beteg társadalom, növekvő intolerancia, nem kívánatos társadalmi változások.

Hasznok



Ügyféllel kapcsolatos hasznok

Önállóság, **önbecsülés**, önálló döntéshozatal, saját lakás, választott lakhely, **munka, jövedelem, saját család**, barátok, teljes élet.

Támogatással kapcsolatos

Egyénre szabott szolgáltatások, eszköztár, egyenrangú kapcsolat az ügyfél és a támogató között, **szolgáltatás minőségének** állandó javítása.

Szakmai, munkahelyi

Inkluzív munkahely, diverzitásból adódó előnyök

Társadalmi-gazdasági hatékonyság

Társadalmi teherből hasznos munkavállaló

Társadalmi-környezeti haszon

Az elfogadás-befogadás gyakorlása, javítása, **mindenki számára használható környezet, inkluzív társadalom**, növekvő segítőkészség.

Értelmileg akadályozott személyek elhelyezkedésének támogatása 'Foglalkoztatás 2017'

4 célcsoportot érint a fejlesztés

1. Értelmileg akadályozott és súlyosan halmozottan sérült potenciális munkavállalók
 - 1-1. 16–30 év közötti, köznevelésből kilépő és nem foglalkoztatott személy
 - 1-2. Inaktív főként a több éve inaktív fogyatékos és egészségkárosodott személyek
 - 1-3. 50 év feletti fogyatékos, megváltozott munkaképességű személyek.
2. Nyílt piaci munkáltató szervezetek, vállalkozások vezetői és munkatársai
3. A támogatást végző szociális szakemberek
4. Közvetetten érintettek: szülő, gondnok, egyetemista, nagyközönség

Feltárt munkahelyek

Angol óvoda, Műegyetem, IKEA, XI. Cérnázó, X. KÓC Cérnagyár, Praktiker, Rossmann, Takarító Kft., McDonalds, KFC, Repeta Bisztró, BB'z Bár, Kaviár & Bull, Monyó Sörgyár és Kévéző, iskolák, stb.



‘Valueable projekt’ Értelmileg akadályozott személyek a vendéglátóiparban

Vendéglátóipari elhelyezkedés támogatása éttermekben, szállodákban:

1. A jelölt felkészítése, mentorálása, telefonos applikáció
2. A közvetítő szervezet nemzetközileg egységes szerepköre, működése
3. A mentoráló munkatársak képzése, felkészültsége
4. A fogadó munkahely vezetőjének támogatása, képzése
5. A munkahelyi összekötő képzése, ehhez nk. egységes e-tanfolyam kidolgozása
6. Szakmai gyakorlóhelykénti működés támogatása
7. Alkalmazás támogatása a munkahelyen
 - Munkahelyi adaptációk
 - Munkaköri adaptációk
 - Konfliktuskezelés
 - Folyamatos tanácsadás
8. Érzékenyítő tréningek
9. Ismertség és elismertség elősegítése a Valueable védjegy segítségével, annak odaítélése
10. Hosszútávú fenntartás a nemzetközi Valueable hálózat kiépítésével és fenntartásával, vendéglátóipari szakmai szervezetek bevonásával

A nyílt munkaerőpiacon

- Én választhatom meg, hogy mit, és hol dolgozzak
- Felkészülök a munkavégzésre, megtanulom a munkafolyamatot
- Saját ügyemnek érzem a munkámat és a munkahelyemet
- Segítséget kérhetek és kapok a mentoromtól és a munkatársaimtól
- A munkatársaimmal jó viszonyt ápolok
- Része vagyok a munkahelyi közösségnek
- Becsülettel elvégzem a rám osztott feladatot
- Miattam nem kell másnak többet dolgoznia
- Ugyanazok a jogok és kötelezettségek illetnek meg, mint a többi munkatársat
- Segítséget kapok ahhoz, hogy változtassak a munkahelyemen, ha ez szükséges.