

# **Iránymutatás vállalatok számára – Inkluzív kommunikáció és toborzási módszerek**

*(A logókkal ellátott látványtervünk ide, az 1. oldalra kerül)*

*„Az Európai Bizottság támogatása ezen kiadvány elkészítéséhez nem jelenti a tartalom jóváhagyását, amely kizárólag a szerzők álláspontját tükrözi, valamint a Bizottság nem tehető felelőssé ezen információk bármilyen felhasználásáért.“*

**A projekt az Európai Bizottság támogatásával,  
az Erasmus+ program keretében valósult meg a  
felnőttképzést célzó stratégiai partnerség  
részeként.**

**Partnerek**

Soziale Zukunft - Verein  
zur Förderung der Integration  
behinderter Menschen  
[Ausztria]  
[www.jambacareers.at](http://www.jambacareers.at)

Jelen eszköztár a „*Career4All  
Train The Trainer Academy*”  
szerves részét képezi.

Social Future Foundation  
[Bulgária]  
[www.jamba.bg](http://www.jamba.bg)

**Szerzők**

Jamba Hungary Alapítvány  
[Magyarország]  
[www.jambacareers.hu](http://www.jambacareers.hu)

Iva Tsolova, Selin Öner-Kula,  
Selma Pezerović, Joana  
Koleva,  
Borislav Staykov, Christo  
Christov,  
Pásztor Sára, Molnár Zóra

**Szerkesztők**

Selin Öner-Kula, Iva Tsolova

**Projektkoordinátorok**

Iva Tsolova, Borislav Staykov,  
Molnár Zóra

**Dizájn**

Ines Velijevic

## Tartalomjegyzék

### Célok és célkitűzések

- Fő célok
- A projekt hatása

Általános áttekintés, a fogyatékossgal élők csoportjának demográfiai jellemzői, valamint a sokszínűség és a munkaerő-piaci befogadás jelenlegi helyzete

- Ausztria
- Bulgária
- Magyarország

### A humán erőforrás-ágazat kihívásai és igényei

- Ausztria
- Bulgária
- Magyarország

### Jogi keretek és kvótarendszerek

- Ausztria
- Bulgária
- Magyarország

### Előítéletek és mítoszok

Az akadálymentesítés értékelése – online és offline infrastruktúra

Hogyan érhetjük el a fogyatékossgal élők közösségét

Sikeres együttműködés és kommunikáció a különböző típusú fogyatékossgal élő személyekkel

A teljes toborzási folyamat adaptálása

A munkahelyi sokszínűség és annak előnyei

### Bevált gyakorlatok a vállalati szektorból

- Ausztria
- Bulgária
- Magyarország

### Sikertörténetek és ajánlások

- Ausztria
- Bulgária
- Magyarország

### Partnerszervezetek

- Ausztria
- Bulgária
- Magyarország

## Kedves Olvasó!

*„Soha nem a pesszimisták fedezik fel a csillagok titkait, nem ők hajóznak el feltérképezetlen világokba, és nem ők nyitnak új távlatokat az emberi szellem számára.” – Helen Keller*

Ön most a Career4All – Train The Trainer Academy (*Karriert mindenkinek – Oktasd az oktatót akadémia*) elnevezésű projekt *„Iránymutatás vállalatok számára – Inkluzív kommunikáció és toborzási módszerek”* című dokumentumát olvassa. Mielőtt továbblépnénk, engedje meg, hogy betekintést adjunk a projekt részleteibe.

A munkaerőpiac gyorsan változik, aminek számos oka van. A világjárvány felgyorsított néhány már korábban elindult folyamatot, mint amilyen például a digitalizáció átalakulása. Nemcsak a meglévő munkahelyeknek és feladatoknak kell alkalmazkodniuk a változó munkakörülményekhez, de a foglalkoztatás tekintetében is új munkakörök és igények jelennek meg. Emellett a fenntarthatóságot és az ENSZ Fenntartható fejlődési céljait övező növekvő tudatosság kéz a kézben jár a környezetvédelmi, társadalmi és irányítási problémákkal foglalkozó átfogó intézkedésekkel. Mindezen változások középpontjában különösen fontos szerepet játszik a munkaerő. A tényező, amelyre minden iparágban szükség van, és amelytől mindig is függni fog, az a humán tőke. Sajnos azonban a humán erőforrással kapcsolatos legnagyobb kihívások közé tartozik a tapasztalt és motivált munkavállalók hiánya, valamint a személyzeti fluktuáció.

Ugyanakkor világszerte több mint 1,8 milliárd fogyatékossgal élő emberben megvan a lehetőség, a motiváció és a vágy arra, hogy kiteljesedjen. Egyenlő lehetőségekre és támogatásra van szükségük ahhoz, hogy további készségeket fejlesszenek, és a hozzáférhetőség is biztosított legyen a számukra. A fogyatékossgal élő vagy krónikus betegségben szenvedők a legkülönbözőbb munkaterületeken és feladatokban jeleskedhetnek – a marketingtől, a könyveléstől és az ügyfélszolgálatától kezdve a grafikai tervezésen át a szoftverfejlesztésig, és sok egyéb területig. Így elérhetik teljes potenciáljukat, pozitív változásokat hozhatnak, és biztosíthatják a produktivitást a vállalkozások számára. Segíthetnek a jobb csapatszellem kialakításában, a különböző csoportok és érdekelt felek igényeit jobban figyelembe vevő, befogadóbb környezet kialakításában.

A vállalatok így a társadalom igényeit is jobban és inkluzívabban tudják értelmezni, ami lehetővé teszi számukra, hogy innovatívabb módon lépjenek fel a széles körből érkező, sokszínű érdekeltek megszólításában, mind a megközelítéseik, mind a szolgáltatásaik vagy termékeik révén – biztosítva, hogy értékteremtés közben ne zárják ki a fogyatékossgal élő potenciális ügyfeleket vagy érdekelt feleket. Itt az ideje, hogy a vállalkozások ne jótékonyági cselekedetként tekintsenek a fogyatékossgal élők foglalkoztatására, hanem felismerjék, hogy a velük való munka természetes folyamattá válhat, akár csak a többi alkalmazott esetében. A felelős vállalkozások képviselői azok, akik azonosítják és megteremtik a társadalom szemléletmódjának megváltoztatására irányuló trendeket. Ha pozitív példát mutatunk, felhívjuk a vállalati szektor figyelmét, és képességeiknek megfelelően megnyitjuk az ajtókat a fogyatékossgal élő jelöltek előtt, egyre több vállalat fogja követni a példát, és hosszú távon a fogyatékossgal élő alkalmazottak képességeik alapján történő felvétele teljes mértékben megszokottá válik, ahogyan annak mindenki esetében lennie kellene.

A Career4All – Train The Trainer Academy elnevezésű kezdeményezés három európai partner, a Soziale Zukunft Verein zur Förderung der Integration behinderter Menschen (Ausztria), a Social Future Foundation (Bulgária) és a Jamba Alapítvány (Magyarország) összefogásával valósult meg. Mindannyian a JAMBA – Careers for All projekt és hálózat

részei. Az együttműködő szervezetek alapvető küldetése, hogy támogassa a fogyatékossgal élők szociális és szakmai készségeinek fejlesztését, és következő lépésként segítse a biztos és befogadó munkahelyek megtalálását.

A Career4All – Train The Trainer Academy alapvető küldetésünk és tevékenységünk természetes folytatása, amellyel egy egységes módszertant, képzési anyagokat és különböző programokat dolgozunk ki oktatók számára. Ezek segítségével elsajátíthatják a szükséges ismereteket és készségeket ahhoz, hogy a fogyatékossgal élők számára is hozzáférhető képzéseken és karrier-tanácsadáson keresztül segítsék a fogyatékossgal élők munkaerő-piaci beilleszkedését, valamint hidat építsenek a vállalkozások felé, biztosítva ezzel a hozzáférhető munkahelyek megtalálását. A programot és az előállított anyagokat nemzetközi képzés és kapacitásépítés (Train the Trainer Academy), valamint helyi gyakorlati tevékenységek (mentorprogram a képzett oktatók és a fogyatékossgal élők között) keretében teszteljük a három európai országban.

A projekt keretében az együttműködés végső eredményeként egy egységes eszköztárat, valamint egy útmutatót is kidolgozunk a programhoz a fogyatékossgal élő jelöltek számára. Ezek az anyagok továbbra is rendelkezésre állnak a szervezetek/intézmények/vállalkozások és bárki más számára, aki hasonló programot kíván kezdeményezni helyi vagy nemzeti szinten az Európai Unió valamely országában.

Az útmutató célja, hogy értékes információkat és tanácsokat nyújtson a leendő munkáltatóknak olyan vállalatok sikeres példáira, tapasztalataira és tanácsaira építve, amelyek már alkalmaztak különböző képességű munkavállalókat a csapatukban. Ezen anyagokon keresztül lehetőség van a Career4All – Train the Trainer Academy megismerésére, valamint az elméleti és a gyakorlati alapok megszerzésére az eszköztárban és az útmutatókban leírt módszerek segítségével.

## **Célok és célkitűzések**

- Fő célok

A Career4All – Train The Trainer Academy elsődleges célja egy innovatív képzési módszertan kidolgozása és végrehajtása a partnerországok együttműködésében, a szociális és oktatási szakemberek, önkéntes ifjúságsegítők/aktivisták és HR-szakemberek kapacitásának növelése érdekében Ausztriában, Bulgáriában és Magyarországon. Az elképzelésünk az, hogy olyan oktatókat képezzünk, akik a hozzáférhető képzéseinken keresztül szert tesznek a fogyatékossgal élők helyzetének javításához szükséges ismeretekre és készségekre. Az „oktató” és a „mentor” kifejezéseket felcserélhetően használjuk. Az oktatók pályaorientációs tanácsadást nyújthatnak a fogyatékossgal élő és krónikus betegségben szenvedő fiataloknak, nőknek, migránsoknak, valamint a fogyatékossgal élő gyermekeket nevelő anyáknak (együttesen: fogyatékossgal élő személyek).

A projekt célja a méltányosság céltudatos előmozdítása, a szakképzési programokhoz való egyenlő hozzáférés támogatása, valamint a karrierépítést és a társadalmi befogadást ösztönző lehetőségek megteremtése. Emellett a képzett oktatók hidat képeznek a vállalkozások és a fogyatékossgal élő pályázók között, és támogatják a fogyatékossgal élőket a hozzáférhető munkahelyek megtalálásában.

A projekt célkitűzései a következők:

- Aktuális adatok megosztása arról, hogy Ausztriában, Magyarországon és Bulgáriában milyen kihívásokkal kell szembenézniük a munkaképes korú fogyatékossgal élő személyeknek az álláskeresés és az elsődleges munkaerőpiacra való belépés során. Az adatok átgondolása és az ismétlődő minták megtalálása. Egy nemzetközi módszertan kidolgozása a fogyatékossgal élő személyeknek nyújtott sikeres és inkluzív karrier-tanácsadás érdekében, beleértve egy eszköztárat és két útmutatót is, amelyek az oktatás alapjául szolgálnak. Az útmutatók közül az egyik a fogyatékossgal élő jelöltek kapacitásépítésére, a másik pedig az inkluzív kommunikációs és felvételi módszertanokra vonatkozik. Az eredetileg angol nyelven összeállított anyagok német, magyar és bolgár nyelvre is lefordításra kerülnek, így biztosítva a hozzáférhetőséget és a helyi megvalósítás lehetőségét;
- Tizenhatsz, vagyis országoként hat, 18 és 45 év közötti oktató felkészítése a szükséges know-how-val, hogy az inkluzív munkaerő-felvétellel együtt egyrészt előmozdíthassák a sokszínűséget, a méltányosságot és a befogadást a munkahelyen, másrészt pedig a szükséges készségek elsajátításával támogatni tudják a fogyatékossgal élőket a karrier-tanácsadásban;
- Országoként hat képzett oktató, valamint hat, 18 és 29 év közötti, fogyatékossgal élő pártfogolt párosítása, és a megszerzett elméleti ismeretek alkalmazásával gyakorlati tevékenységek lebonyolítása a fogyatékossgal élőket segítésére.

- A projekt hatása

A projekt fő célkitűzése a kedvezményezettek, azaz a projekt célcsoportjának szükségleteihez kapcsolódik. Célunk a szükséges kapacitásépítés, az ismeretek és a készségek fejlesztése egy oktatói csoporton belül, amely ennek segítségével támogatni tudja a fogyatékossgal élőket bizonyos „puha készségek“ (soft skills) elsajátításában, valamint a pályaorientációban és a pályázati folyamat során. A végső cél a mentoráltak sikeres felkészítése a jövőbeni munkakörnyezetben történő helytállásra. Másrészt, a képzés befejezését követően az oktatók képesek lesznek olyan képzéseket tartani a munkáltatók számára, amelyek segítik a vállalati szektorban a sokszínűség és befogadás, a fogyatékossgal élő munkaeerő-piaci integrációja, valamint a sikeres kommunikációjuk témáinak tudatosítását. A Jamba felhatalmazás alapú megoldásokat alkalmaz, és aktívan keresi a lehetőséget az összes érdekelt fél összekapcsolására, hogy támogassa mindkét fő célcsoport tanulási és befogadási folyamatát.

A három szervezet elsődleges feladata, hogy támogassa a fogyatékossgal élőket a kulcsfontosságú készségek és a szakmai kompetenciák kiépítésében, és elősegítse foglalkoztatásukat. A fent leírt tevékenységek a három projektpartner munkájának alapvető és központi részét képezik. Minden projektpartner szakértőnek tekintendő az adott területen, azzal a különbséggel, hogy minden partner annak az országnak a szakértője, amelyben tevékenykedik. A háromoldalú együttműködésnek köszönhetően az egyes országok munkatársai és szervezetei új és inkluzív megközelítést alakíthatnak ki a fogyatékossgal élő fiatalok pályaorientációjára vonatkozóan, bevonva a fiatalokat a befogadásba.



## Általános áttekintés, a fogyatékossgal élők csoportjának demográfiai jellemzői, valamint a sokszínűség és a munkaerő-piaci befogadás jelenlegi helyzete

- Ausztria

Az osztrák Szociális Minisztérium által említett, fogyatékossgat leíró jogi meghatározást a fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatásáról szóló törvény szabályozza: *„egy nem átmeneti fizikai, szellemi, pszichikai vagy érzékszervi károsodás hatása, amely megnehezíti a társadalomban való részvételt, és különösen a normális munkavégzést. A nem átmeneti egy olyan időszakot jelöl, ami meghaladja (vagy várhatóan meghaladja) a hat hónapot“*. A fogyatékossgal élők csoportjára Ausztriában németül a következő terminológiát használják: Menschen mit Behinderungen (und chronischen Erkrankungen). Magyarra fordítva: *„Fogyatékossgal élő és tartós betegségben szenvedő személyek“*. A „tartós betegség“ a Jamba Austria kiegészítése, mi ugyanis inkább a krónikus állapotokat is figyelembe véve fogalmazzunk. Az osztrák Statisztikai Hivatal által a Szociális Minisztérium megbízásából 2015-ben végzett mikronépszámlálás szerint *„az ausztriai háztartásokban élő 15 év feletti lakosok 18,4%-a rendelkezik saját bevallása szerint tartós fogyatékossgal“*. A jelentések szerint ez körülbelül 1,3 millió embert jelent. A felmérés szerint *„a leggyakoribb tartós fogyatékossgat“* a *„mobilitási problémák“* jelentették, ami *„összesen mintegy 1 millió személyt, vagyis a 15 év feletti osztrák lakosság mintegy 14,1%-át jelenti“*.

Az Arbeitsmarktservice (AMS) szerint 2022 augusztusának végén 13 134 fő volt a fogyatékossgal élő munkanélküliek száma Ausztriában (AMS – Übersicht Aktuell, 2022. augusztus). Ugyanez a jelentés egy tágabb kategóriában 59 565 munkanélküli személyre hivatkozik, akik egészségi állapota korlátozottsággal jár, így a mi kritériumaink szerint a fogyatékossgal élők száma 72 699 fő. A világvárvány utáni 2020-as és 2021-es adatokhoz képest az aktuális számok relatív javulást mutathatnak a fogyatékossgal élők foglalkoztatásában. Az egészségügyi korlátozásokkal élő, munkanélküliként nyilvántartott személyek (beleértve a képzésben résztvevőket is) száma azonban 2009 és 2018 között csaknem megduplázódott, mintegy 44 ezerről 84 ezerre emelkedett (AMS, Spezialthema, 2019. augusztus).

- Bulgária

A Fogyatékossgal élő személyekért felelős ügynökség (AHU) információs rendszerének adatai szerint a fogyatékossgal élő személyek száma Bulgáriában 2019 végén 753 204 fő körül volt. Ez az ország lakosságának körülbelül 10%-a, ami hasonló a 2009-es adatokhoz, amikor az arányuk valamivel 9% felett volt.

A fogyatékossgal élő személyekre vonatkozó adatok két, empirikus szociológiai felmérésen alapuló összehasonlító elemzése azt mutatja, hogy korszerkezetüket tekintve öregedő tendencia figyelhető meg: 2020-ban a 60 év felettek aránya ebben a csoportban 62%, azaz 12 százalékponttal magasabb volt, mint az előző felmérésben. Minden más korcsoportban a fogyatékossgal élők aránya 2009-ben (többé-kevésbé) magasabb volt, mint 2020-ban.

Az aktív korú (16-64 éves) és tartós fogyatékossgal élő személyek száma meghaladja a 227 000-et (az NSI 2019-es adata szerint), ebből 173 200 gazdaságilag inaktív, és 49 800 foglalkoztatott. Ez azt mutatja, hogy a munkaerőpiacon van potenciál az inaktív, fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatására, akiket nagy számban lehetne aktivizálni célzott iránymutatásokkal. A 2020-as empirikus szociológiai felmérések eredményei megerősítik ezeket az adatokat: a válaszadók 45%-a inaktív, amely szám magában foglalja a nem munkaképes korú személyeket is; és csak 22,7%-a dolgozik. A felmérés egy másik kedvezőtlen tendenciára is rávilágít: a válaszadók 78%-a saját elmondása szerint fogyatékossga miatt nem képes munkát végezni. Ez az eredmény megegyezik az NSI

adataival, amelyek szerint a foglalkoztatottak csak mintegy 22%-a fogyatékossgal élő. Ezért ők potenciális lehetőséget jelentenek a foglalkoztatási szolgálatok számára, és ha ezt a lehetőséget kihasználnák, az állami foglalkoztatási struktúrákon keresztül munkát találók aránya jelentősen magasabb lenne, anélkül, hogy ez önmagában munkaerő-piaci politikai cél lenne.

Az álláskeresést szolgáló forrásokot tekintve látható, hogy a fogyatékossgal élők elsősorban az országos munkaügyi hivatalokat (92,3%), ismerőseiket (76,9%) vagy a munkáltatók hirdetéseit (61,5%) használják. Kisebb arányban vették igénybe a munkaügyi hivatalon kívüli egyéb munkaközvetítők (15,4%) és civil szervezetek (7,7%) segítségét. Ennek megvan a logikus magyarázata: a munkanélküliek többnyire a munkaügyi hivatalokban regisztrálnak. Amellett, hogy ez a 11-16 ezer fő körüli szint évek óta stabil, és a munkaügyi hivatal nem éri el azokat az embereket, akik nem aktívak, a másik probléma az, hogy ezek az emberek nagyon gyakran ugyanazok. Ezek olyan munkanélküli, fogyatékossgal élő személyek, akik hozzászoktak a programokban és projektekben való részvételhez, és akik foglalkoztatása teljes mértékben az aktív munkaerő-piaci politikától függ, anélkül, hogy ez az önállóságuk fokozatos megszerzéséhez és a nyílt munkaerőpiacra való beilleszkedésüket eredményezné.

Ami a munkahelyi sokszínűséget illeti, a munkáltatók továbbra is nagyon visszafogottak a fogyatékossgal élők inaktív csoportjával való együttműködést illetően. A 2020-as felmérés szerint a magánszektor csak 54%-ban járul hozzá a foglalkoztatásukhoz, szemben a gazdaság átlagosan 76%-os arányával. A fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatására vonatkozó kvóták bevezetése nem vált a tervezett hajtóerővé ebben a csoportban a foglalkoztatás bővítése tekintetében, mivel a munkáltatók vagy képesek a rendelkezésre álló fogyatékossgal élő munkavállalókkal teljesíteni a kvótákat, vagy egyszerűen csak hajlandók adminisztratív kompenzációt fizetni, de ténylegesen nem foglalkoztatnak fogyatékossgal élő személyeket.

- Magyarország

A Magyarországon használt különböző kifejezések közül (pl: fogyatékossgal, egészségkárosodás, megváltozott munkaképességű személy) a munka világához elsősorban a „megváltozott munkaképességű személy“ meghatározás kapcsolódik. Ezt a fogalmat abból a szempontból közelítjük meg, hogy az egyén állapota hogyan befolyásolja a foglalkoztatását, és ehhez a fogalomhoz köthető a fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatásának jogi szabályozása is.

A Központi Statisztikai Hivatal 2015-ben végzett munkaerő-piaci felmérése szerint Magyarországon 680 713 aktív korú (19-64 éves) fogyatékossgal élő személy él, ami a teljes aktív korú népesség 11,3%-át jelenti.

Ami a foglalkoztatottságot illeti, Magyarországon a fogyatékossgal élők 21%-a dolgozik, de egy európai felmérés szerint 72%-uknak nincs olyan egészségügyi problémája, amely korlátozná a mindennapi tevékenységeiket, és 75%-uknak nincs szüksége segítségre a mindennapi tevékenységeiben.

A fogyatékossgal élők jelentős része nem dolgozik, 75%-uk inaktív (KSH, 2015). Náluk a munkanélküliségi ráta is magasabb, méghozzá 2,5-szer, mint a fogyatékossgal nem rendelkező személyek munkanélküliségi rátája (KSH, 2015).

Azok, akik dolgoznak, az oktatási rendszerből való kilépés után ritkán tudnak piacképes foglalkozásokban elhelyezkedni a nem megfelelő oktatás és készségek miatt, és ezért

többnyire alacsony státuszú, rosszul fizetett munkakörökben (77%-uk fizikai munkakörben) vagy védett/akkreditált munkakörökben dolgoznak. Még a viszonylag magas szintű végzettséggel rendelkezők közül is kevesen helyezkednek el a képzettségüknek megfelelő munkakörben. Így vagy egyáltalán nem szereznek munkatapasztalatot, vagy nem megfelelő munkatapasztalattal rendelkeznek, ami később komoly hátrányt jelentene, ha magasabb szintű munkaköröket szeretnének megcélózni.

Az alacsony fizetés (akár a nyílt munkaerőpiacról, akár védett foglalkoztatásból származik) kiszolgáltatottá teszi és a szociális segélyrendszerre utalja őket. A támogatások önmagukban nem ösztönzik a további készségfejlesztést, és a függő, kiszolgáltatott státusz aláássa az önbizalmat és az önállóságot, ami gyakran az úgynevezett tanult tehetetlenséghez vezet.

Az alacsony jövedelem megnehezíti vagy lehetetlenné teszi az önálló életvitel finanszírozását (lásd: személyi segítség, családtól/szülőktől való függés, magasabb egészségügyi költségek, közlekedés), ami további akadályt jelent a munkaerőpiacra való sikeres belépés, a munkaerőpiacon való maradás és a társadalmi láthatóság szempontjából.

## **A humánerőforrás-ágazat kihívásai és igényei**

- Ausztria

A Soziale Zukunft – Verein zur Förderung der Integration behinderter Menschen a fogyatékossgal élő jelöltek munkaerő-piaci integrációjára összpontosít, elsősorban a technológia, az információs és kommunikációs technológiák, valamint a mesterséges intelligencia területén. A szervezet ausztriai megalakulása óta a csapat alapos kutatásokat folytat az osztrák piacon, és megkereséseket intéz a vállalatokhoz. Miközben a fogyatékossgal élők nem boldogulnak a kívánt munkahelyek megtalálása terén, a piac folyamatosan növekszik, és képzett, motivált és lojális munkavállalókra van szüksége. Ráadásul a technológiai eszközök fejlődésével a „munka jövője“ kiemelt fontosságú területté vált, amelyet különböző intézmények (pl: OECD, McKinsey) a nagyobb digitalizáció felé történő átmenetnek tekintenek, szintén azzal az elvárással, hogy a Covid19-járvány és az azt követő időszak felgyorsítja ezt a folyamatot.

Ausztriában a szociálpolitikai cél arra kötelezi a munkáltatókat, hogy a fogyatékossgal élőket a munkaerőpiacra való beilleszkedésük, az önálló életvitelük és a társadalmi elismerésük érdekében alkalmazzák. Az Egyesült Nemzetek Szervezetének (ENSZ) a fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló, Ausztriában 2008-ban ratifikált egyezménye is hangsúlyozza „*a fogyatékossgal élő személyek azon jogát, hogy másokkal azonos alapon munkát vállaljanak, ami magában foglalja a nyitott, befogadó és hozzáférhető munkaerőpiacon szabadon választott és elfogadott munka révén nyerhető megélhetés lehetőségét is*“. Ez az ENSZ-egyezmény kötelez arra, hogy megfelelő lépésekkel, többek között jogszabályok révén, védjék és segítsék „*a munkához való jog érvényesülését – ideértve azokat is, akik a munkavégzés ideje alatt váltak fogyatékossgal –, azáltal, hogy megteszik a szükséges lépéseket, akár törvényalkotás útján is*“.

Az Egyezmény két legfontosabb szakasza, amely kapcsolódik a Jamba céljaihoz:

- d) biztosítsák a fogyatékossgal élő személyek számára, hogy hatékonyan hozzáférjenek az általános szakmai és pályaválasztási tanácsadói programokhoz, a közvetítői szolgáltatásokhoz, valamint a szakképzéshez és továbbképzésekhez
- e) előmozdítsák a fogyatékossgal élő személyek elhelyezkedési és előrelépési lehetőségeit a munkaerőpiacon, valamint segítséget nyújtsanak a munkahely felkutatása, megszerzése, megtartása és a munkához való visszatérés során

A növekvő keresletű iparágak egyike az információ- és kommunikációtechnológia (ICT) ágazata, mind globálisan, mind Ausztriában. Az ICT-foglalkozásokon belül a szoftverfejlesztés és programozás a legnagyobb alágazat. A jó karrierlehetőségek és a magas jövedelmi kilátások ellenére az elmúlt öt évben jelentős hiány mutatkozott szakképzett munkaerőből. Például az ICT-projektekben részt vevő munkavállalók több mint 65%-a 40, és mintegy 17%-a 50 év feletti. Ehhez képest a munkavállalók kevesebb mint 21%-a 30 év alatti. A nők még mindig alulreprezentáltak az informatikai szakemberek között. A szakemberhiány fő okai: a szakemberek elégtelen száma, az ICT-szakismeret iránti növekvő kereslet más gazdasági ágazatokban (például az orvostudományban), valamint a vállalati belső adatok szakszerű karbantartásának növekvő igénye.

A WIFO (*Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung - Osztrák Gazdaságkutató Intézet*) által 2019-ben közzétett *Digitalisation in Austria* (Digitalizáció Ausztriában) című kutatás szerint „*az osztrák cégek nehezen tudnak ICT-szakembereket toborozni*“, míg az osztrákok „*meglehetősen távoli kapcsolatot ápolnak a digitális technológiákkal, ami alacsony iskolai végzettséggel párosul*“. Az eredmények alapján a jelentés a „*munka feladatszerkezetének*“ változását jelezte, amely a „*digitalizáció*“ miatt következik be, mivel „*a rutinmunkák mennyisége éves szinten csökken, az absztrakt, nem rutinmunkák jelentősége pedig növekszik*“. Ez a megállapítás rámutatott arra, hogy „*reformokra van szükség*“ a „*munkaerő ICT-képességeinek és -kompetenciáinak*“ fokozása érdekében: „*rövid távon ez a kritériumokon alapuló bevándorlási rendszer reformját és az ICT nagyobb hangsúlyozását igényli a munkavállalók oktatásában, képzésében és átképzésében*“. Hosszabb távon ezt a hiányosságot az oktatási rendszerben kell kezelni.

Az Eurostat statisztikái alapján a jelentés azt is kiemeli, hogy 2017-ben „*az osztrák cégek mintegy 10%-a vett fel vagy próbált felvenni ICT-szakembereket*“, és ezek 67%-a számolt be „*nehezen betölthető, ICT-szakemberek számára kínált állásról*“, a nagyvállalatoknál pedig még magasabb volt az arány (72%).

Hasonló helyzet figyelhető meg a mesterséges intelligencia területén is. Az Osztrák Szövetségi Minisztérium által lefolytatott kutatás (*Artificial Intelligence Potenzial Österreich: Zahlen, Daten, Fakten Research*) szerint Ausztriában több mint 600 vállalatot lehet azonosítani, amelyek a mesterséges intelligencia ágazatában tevékenykednek, de ezek is szenvednek a hozzáértő személyzet hiányától, mind a generalisták, mind a szakemberek tekintetében. Az „*aktuális, pontos és frissített adatok*“ a kulcsa annak, hogy „*folyamatosan lehessen képezni, validálni és karbantartani az agilis gépi tanulási modelleket*“ (RTInsights). A gépi tanulásnak is ez a legfontosabb eleme, és az adatok annotálása nélkül a számítógépeket nem lehetne betanítani arra, hogy lássanak, beszéljenek vagy intelligens funkciókat hajtsanak végre – írja a MyKinsey Global Institute. Az adatannotációs szolgáltatók

egyesítik az embert és a technológiát, hiszen az emberi munka a folyamat elengedhetetlen része.

Az információ- és kommunikációtechnológia, a mesterséges intelligencia és a gépi tanulás területéhez kapcsolódó szakmák többsége nagyon összetett, hosszan tartó képzést és felkészülést, sokéves tapasztalatot és szakértelmet igényel ahhoz, hogy az ágazatban fejlődni lehessen. Vannak azonban olyan belépő szintű pozíciók, amelyek esetében a képzés kevésbé időigényes, és nem jelent akkora kihívást. Ilyen pozíciók a minőségbiztosítás (QA), az adatgyűjtés, az adatmagyarázat. Ezek hasznosak lehetnek olyan vállalatok számára, amelyeknek segítségre van szüksége például az adatbevitel, a hangulatelemzés és az adatok átírása terén. Az ilyen pozíciók a fogyatékossgal élők célcsoportjának érdeklődésére is igényt tarthatnak, és lehetőséget kínálnak arra, hogy belépjenek erre a területre, ami korlátlan fejlődési és szakmai lehetőségeket jelentene a számukra. Az emberi potenciál „*egyenlően oszlik el*” a Földön, de a „*lehetőség*” sajnos nem (a Samasource hasonló idézete által ihletve). A munkahelyteremtés és a gazdasági szerepvállalás a legjobb módja annak, hogy megtörjük a szegénység körforgását.

Nagyon fontos szempont az ICT területén, hogy ez egy rendkívül rugalmas ágazat, ami a legkülönbébb pozíciókat kínálja, és sok ember számára lehetővé teszi a távmunkát. Az ICT és a mesterséges intelligencia terén jelentkező növekvő számú lehetőségeknek, valamint az online vagy offline képzéssel megszerezhető megfelelő készségeknek köszönhetően a nagyvárosokon kívül, kistelepüléseken és vidéken élők is megvalósíthatják szakmai álmaikat.

- Bulgária

Az elmúlt három évben a bolgár humánerőforrás-szakemberek számos új kihívással szembesültek. Megváltoztak az emberierőforrás-gazdálkodási folyamatok, új gyakorlatok és új munkamodell kerültek bevezetésre, amelyeket a szakképzett munkaerő fordított migrációja, a Covid19-világjárvány helyzete és az a tény kényszerített ki, hogy Bulgáriában a munkanélküliség 2022-ben történelmi mélypontra süllyedt.

A munkaügyi hivatal által regisztrált munkanélküliségi ráta az országban elérte az eddigi legalacsonyabb értéket, 4,6%-ot. Emiatt a munkaerőért folytatott verseny egyre élesedik, és csak a megfelelő bérezést, vonzó juttatási csomagokat, fejlődési lehetőségeket és a munka és a magánélet egyensúlyát kínáló vállalatok képesek megnyerni és megtartani a jelölteket.

Sajnos a fogyatékossgal élők munkanélküliségi rátája még mindig magas, ami azt mutatja, hogy a humánerőforrás-ügynökségek speciális (csak a fogyatékossgal élőkre irányuló) munkaerő-közvetítése nem megfelelő, de szükséges, hiszen az inaktív, fogyatékossgal élők számos hiányossággal rendelkeznek a munkaerő-piaci integrációhoz: tartósan munkanélküliek, hiányosak a tapasztalataik, a munkaszokásaik, a készségeik és a képzettségük. Olyan átfogó támogatásra van szükségük, mint amelyet a Jamba – Careers for All kínál, de sajnos kevés hozzánk hasonló szervezet működik az országban.

A nem megfelelő szakembertoborzás nem csak a fogyatékossgal összefüggésben jelent kihívást. A munkáltatók sem kapják meg a szükséges speciális szolgáltatások széles körét, mint amilyen például a munkafolyamatok adaptációja, vagy a coaching, ami végső soron munkahelyi sokszínűséget eredményezne.

- Magyarország

A fogyatékossgal élők magyarországi foglalkoztatásával kapcsolatban két fő kihívással kell szembenéznie a humánerőforrás-ágazatnak.

Először is, a nyílt munkaerőpiacon nincsenek megfelelő képzettséggel és készségekkel rendelkező, fogyatékossgal élő munkavállalók a nyitott pozíciók betöltéséhez.

Ennek az a következménye, hogy a munkáltatók, akik egyébként nyitottak lennének a fogyatékossgal élők foglalkoztatására, nem találnak megfelelő képesítéssel rendelkező embereket, ezért egyfajta „büntetesként” rehabilitációs hozzájárulást fizetnek az államnak, amiért nem teljesítik az előírt kvótát. Így nem jöhetnek létre sokszínű munkahelyek, ami szükséges lenne a fogyatékossgal élők társadalmi megítélésének pozitív változásához és emberi jogaik érvényesítéséhez.

Mivel a munkáltatók kevés jó példát látnak, sztereotipizálják őket és előítéletekkel viseltetnek a fogyatékossgal élő munkavállalókkal szemben, ami bizalmatlansághoz és elidegenedéshez vezethet. A kezdeti nyitottság után rossz tapasztalatokat szereznek, ha hiányoznak azok az eszközök, amelyek a sikeres munkaerő-felvételi és integrációs folyamat előfeltételei. Amennyiben egy fogyatékossgal élő munkavállaló nem az elvárásoknak megfelelően teljesít, az megerősíti a sztereotipikus gondolkodást és az előítéleteket. A rossz tapasztalat csalódást okozhat és állandósíthatja a kirekesztést.

A fogyatékossgal élőket kevésbé alkalmas munkavállalóknak tartjuk. Nagyon kevés olyan pozitív példa van, ami reális képet adhat a fogyatékossgal élő személyekről. Ezért a munkáltatók a vállalati társadalmi felelősségvállalási tevékenységük részeként olyan módon próbálják népszerűsíteni az ügyet, hogy a sérülékeny embereket a jótékonsági szolgáltatások alanyaiként vonják be, és ezáltal állandósítják a sérülékenységet, a függőségi viszonyokat, és a társas kapcsolatok hiányát. Mivel ez a fejlődés ellen dolgozik, így hozzájárul a probléma állandósulásához.

Ez a probléma természetesen kihatással van más érdekelt csoportokra, például az államra is. A képzettséggel nem rendelkező és a munkaerő-piaci követelményeknek megfelelni nem tudó fogyatékossgal élő személyek jelentős része inaktív vagy munkát keres, és ezért továbbra is az államtól származó szociális juttatásoktól függ és kiszolgáltatott helyzetben van, ami gazdasági egyenlőtlenséget teremt. Ezeket az ellátásokat a fogyatékossgal élők nem mint szolgáltatásokat vásárló állampolgárok, hanem mint kiszolgáltatott, rászoruló emberek veszik igénybe. Nem rendelkeznek olyan szintű jövedelemmel, hogy valódi vásárlókká váljanak, és ezért gyakran nem kapnak megfelelő ellátást.

A második kihívás az információhiányt és a vállalatok nem befogadó hozzáállását érinti. A Jamba Hungary-val kapcsolatba került fogyatékossgal élő személyek tapasztalatai, a humánerőforrás-szakemberekkel folytatott beszélgetéseink és szakmai tapasztalataink alapján egyértelmű, hogy az előítéletes, nem befogadó hozzáállás és az ismeretek hiánya a munkáltatói oldalon is jelen van.

A fogyatékossgal élők reprezentáltsága a magyar társadalomban minimális, ezért a többségi társadalomban nincs róluk elegendő vagy megfelelő információ és tapasztalat. Ennek megfelelően a munkahelyeken is hiányoznak az ismeretek és az információk, így a környezet gyakran ellenséges a fogyatékossgal élő munkatársakkal szemben.

A munkáltatók előítéletes hozzáállásának egyik tipikus példája az a felfogás, mely szerint a fogyatékossgal élő munkavállalók nem teljesítenek olyan jól, mint fogyatékossgal nem

rendelkező kollégáik. Ez az előítélet olyan félelmeket táplál, mint például, hogy az eltérő teljesítmény feszültséget okozhat a csapatban, vagy hogy a sikeres integráció különleges és extra erőforrásokat igényel a munkáltatótól.

Egy másik példa a munkahelyi információhiányra, hogy az azt övező tabu miatt a humánerőforrás-szakemberek nem tudják, hogyan kommunikáljanak a fogyatékosokról. Nem találkoznak a fogyatékosokkal élővel, így nem rendelkeznek első kézből származó információkkal, amelyek segíthetnének árnyalni a róluk alkotott, előítéleteken alapuló sztereotip képet. Jellemzően nem tudják, hogy milyen munkakörökben és hogyan foglalkoztatják őket, ezért nem is keresik a fogyatékosokkal élő munkavállalókat. Ez még akkor is így van, ha például a humánerőforrás-szakemberek nyitott, befogadó szemléletűek, ami biztosíthatná az esélyegyenlőséget, de az uralkodó előítéletek miatt a közvetlen munkakörnyezet zárt, bizalmatlan, és hiányoznak a sikeres integrációhoz szükséges eszközök. Emiatt megrekedhetnek a toborzásnál, hiszen nem tudják, hol és milyen csatornákon keresztül érhetik el őket.

Az információhiány és a nem befogadó hozzáállás hatásai: a fogyatékosokkal élő karrierlehetőségeit illetően az előítélet egyik legjelentősebb hatása az, hogy a munkáltatók nem vesznek fel fogyatékosokkal élőket. Ennek következtében nem lesznek jó példák, nem lesz láthatóság, nem változik a hozzáállás. Ez megerősíti azt a felfogást, hogy a fogyatékosokkal élő csak kevés számú, alacsony státuszú, rosszul fizetett és karrierlehetőségektől mentes munkát végezhetnek.

A berögzült társadalmi attitűdök különböző gyakorlati hatásokat gyakorolnak a munkáltatók tevékenységére. A sztereotipikus attitűdök tipikus megnyilvánulása, amikor a munkáltatók arra koncentrálnak, hogy a jelölt mire nem képes és milyen fogyatékosokkal rendelkezik (például egy állásinterjú során). Az előítéletes gondolkodás azt is eredményezheti, hogy a munkáltatók azt gondolják, hogy *„egy fogyatékosokkal élő embernek örülnie kell, ha egyáltalán munkát kap“*.

Gyakori, hogy a munkáltatók nem látják a fizikai akadályok megszüntetésének előnyeit. Még ha tudatában is vannak az akadályoknak, nem foglalkoznak velük tudatosan, nem céljuk azok megszüntetése. „Miért?“ Az egyik ok az lehet, hogy nem tekintik a befogadást és a sokszínűséget pozitív értéknek vagy célnak, inkább a „könnyebb“ utat választják, és megfizetik a rehabilitációs hozzájárulást.

## **Jogi keretek és kvótarendszerek**

- Ausztria

Az ENSZ Fogyatékosokkal élő Személyek Jogairól szóló Egyezménye (CRPD) erős jogi keretet adott a fogyatékosokkal élő mozgalmának a fogyatékosokkal élő jogaiért való kiálláshoz. A CRPD 33 alapvető cikkét, amelyek az élet minden területére kiterjednek, végre kell hajtani és ellenőrizni kell. További intézményi támogatást nyújtanak ezen társadalmi kihívás megközelítéséhez az ENSZ Fenntartható fejlődési céljai (Ffc.-k). A 2030-as Fenntartható fejlődési keretrendszer (Agenda 2030) politikai lendületet ad a CRPD megvalósításának előmozdításához. Valójában jelentős átfedés van a CRPD és az Ffc.-k cikkei között, mivel az Agenda 2030 a meglévő nemzetközi és nemzeti kötelezettségvállalásokra, például a CRPD-re épül. A fogyatékosoknak az Ffc.-kbe, az egyik valaha írt legátfogóbb nemzetközi fejlesztési keretrendszerbe történő beemelése valódi reményre ad okot. Arra a reményre, hogy több, a Jambához hasonló kezdeményezés indul a

pozitív változásért, és a fogyatékossgal élők végre kézzelfoghatóan érezhetik a fejlődés hatását.

Ausztriában a Fogyatékossgal élőkrol szóló szövetségi törvénnyel és a Fogyatékossgal élők egyenlőségéről szóló szövetségi törvénnyel együtt a Fogyatékossgal élők foglalkoztatásáról szóló törvény képezi a fogyatékossgal jog alapját. Ez a törvény a következő területeken tartalmaz a vállalati szektor számára releváns és nagyon fontos előírásokat és irányelveket:

- A fogyatékossgal élők foglalkoztatására vonatkozó jogi keret;
- Kvótarendszer és kompenzációs adó;
- Speciális támogatás a fogyatékossgal élők számára Ausztriában;
- A fogyatékossgal élők képviselői;
- A megkülönböztetés elleni védelem.

A foglalkoztatásra vonatkozó osztrák jogi keretek is fő szabályként tartalmazzák a befogadást, és a Fogyatékossgal élők foglalkoztatásáról szóló törvény értelmében külön kvótarendszer van érvényben. Minden olyan vállalat, ami 25 vagy több munkavállalót foglalkoztat, köteles minden 25 munkavállaló után egy kedvezményezett státuszú, fogyatékossgal élő személyt (regisztrált, fogyatékossgal élő személy) alkalmazni (pl. ha egy vállalat 200 főt foglalkoztat, köteles nyolc regisztrált, fogyatékossgal élő személyt alkalmazni).

Az alábbi személyek, akik foglalkoztatását különösen ösztönzik, a kötelező számhoz képest kétszeresen számítanak:

- látássérült vagy vak személyek;
- kerekesszéssel közlekedők;
- 19 év alatti, speciális támogatásban részesülő fogyatékossgal élő személyek;
- a képzés időtartama alatt speciális támogatásban részesülő fogyatékossgal élő személyek;
- 50 év feletti, speciális támogatásban részesülő, legalább 70%-os egészségkárosodással élő személyek;
- 55 év feletti, speciális támogatásban részesülő, fogyatékossgal élő személyek.

Ahogy azt a Szövetségi Minisztérium közzétette<sup>1</sup>, a fogyatékossgal élőket foglalkoztató munkáltatók *„mentesülnek az önkormányzati adó, a Családi terhek kiegyenlítési alapjába történő befizetések, a kereskedelmi kamarai díj és Bécsben a metrórendszer finanszírozására szolgáló adó befizetése alól”*.

Abban az esetben, ha a munkáltató nem teljesíti a fogyatékossgal élő személyek felvételére vonatkozó követelményt, havi 267 és 398 EUR közötti összegnek megfelelő adót kell fizetnie (a vállalat méretétől függően), a kötelezettség elmulasztásának kompenzálására.

---

<sup>1</sup> [Federal Ministry of Republic of Austria, Social Affairs, Health, Care and Consumer Protection](#)



## Kompenzációs adó 2022-ben<sup>2</sup>

A vállalat mérete	Kompenzációs adó havonta és személyenként
25-99 alkalmazott	267 EUR
100-399 alkalmazott	375 EUR
Több 400 alkalmazott	398 EUR

Ezek a kifizetések a kompenzációs adóalapba kerülnek, és „a fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatási integrációjának támogatására” használják fel. A minisztérium a támogatásokat az „érintettek”, valamint a felettesük között osztja szét (Szövetségi Minisztérium, Osztrák Köztársaság).

Értelemszerűen a befogadás természetes és fenntartható megvalósítása érdekében ezeken a politikákon túlmenően hiteles, kapcsolódó gondolkodásmód kialakítására van szükség. Ellenkező esetben a fogyatékossgal élők lemaradhatnak mind az oktatásban, mind a munkalehetőségek terén. A Soziale Zukunft Verein Ausztriában egy tartós csatornát kíván létrehozni a fogyatékossgal élők és az egészségügyileg korlátozottak számára, hogy jobban beilleszkedjenek a társadalomba, megálljanak a lábukon, valamint jövedelmet szerezzenek és azt meg is tartásák. Mind a puha, mind a szakmai készségek fejlesztésének célja az, hogy megtaníttjuk őket halászni, ahelyett, hogy halat adnánk a kezükbe. Szeretnénk segíteni a támogatásra szorulókat önbizalmuk növelésében, és szeretnénk, hogy a megfelelő képzési formákhoz és munkahelyekhez való jobb hozzáféréssel önfenntartó pénzügyi státuszt érjenek el.

### Fogyatékossgal élők, akik speciális támogatásban részesülhetnek (más néven regisztrált fogyatékossgal élő személyek)

A jelenlegi keretrendszer lehetővé teszi, hogy az Ausztriában élő, legalább 50%-os „fogyatékossgal fokozattal” élő személyek hivatalos nyilatkozatot kérjenek, amely igazolja, hogy jogosultak a hivatalos speciális támogatásra (más néven „regisztrált fogyatékossgal élő személyek” - RDP).

Az RDP különböző előnyökben részesülhet, amelyeket a minisztérium az alábbiakban sorol fel:

- Különleges védelem az elbocsátás és a leépítés ellen: a munkáltatóknak be kell szerezniük a Fogyatékossgal Élők Bizottságának beleegyezését, mielőtt elbocsátanak valakit;
- A munkával kapcsolatos támogatások: az ajánlatok köre a pénzügyi juttatásoktól kezdve a műszaki munkaeszközökön át a speciális képzésekig terjed;

<sup>2</sup> [Replicated here, based on Ministry's disclosures](#)

- Extra szabadnapok: megengedett, amennyiben a vonatkozó kollektív szerződés, a közszolgálati munkaügyi szabályzat vagy a vállalati megállapodás előírja;
- Jövedelemadó-kedvezmény: a helyi adóhivatalnál 25 százalékos rokkantsági foktól lehet adókedvezményt igényelni;

Különbség van a (szintén a Szociális Minisztérium által kiadott) rokkantsági igazolvány és a fent leírt kedvezményezett stáusz között, ami külön kérelmet igényel. Ezért a fogyatékosági igazolvánnyal rendelkező személyek nem részesülnek „*automatikusan speciális támogatásban*“, ahogyan az a fentiekben szerepel (Szövetségi Minisztérium, Osztrák Köztársaság).

### Különleges védelem az elbocsátás és a leépítés ellen

A Fogyatékosággal élő személyek foglalkoztatásáról szóló törvény 8. szakasza a fogyatékosággal élő személyek foglalkoztatására vonatkozó kötelezettség mellett magasabb szintű, „*elbocsátás és leépítés elleni védelmet*“ is biztosít a fogyatékosággal élő személyek számára.

A vállalatok csak legalább négyhetes felmondási idővel és a Sozialministeriumservice tartományi irodái alá tartozó Fogyatékoságügyi Bizottság engedélyével bocsáthatnak el regisztrált, fogyatékosággal élő személyeket. Egyes esetekben az engedélyt „*utólagosan*“ is meg lehet kapni, azonban ahhoz, hogy az elbocsátás hivatalos és jogerős legyen, a minisztérium megerősítése szükséges.

Ahogy azzal a minisztérium is tisztában van, nemcsak a fogyatékosággal élők képviselői, hanem a munkáltatók is visszatartó erőként, illetve a fogyatékosággal élők foglalkoztatásának egyik akadályaként tekintenek erre a „*különleges elbocsátási védelemre*“. Ezért a minisztérium a „*szociális partnerekkel és a fogyatékosággal élők szövetségeivel*“ egyetértésben módosította ezt a különleges védelmi záradékot. Ez a kiegészítő védelmi réteg 2011 januárjában lépett csak érvénybe a felvételeknél, és néhány „*törvényi kivételtől*“ eltekintve csak négy évnyi munkaviszony után alkalmazható (Szövetségi Minisztérium, Osztrák Köztársaság).

### A fogyatékosággal élő személyek képviselői

Minden olyan vállalatnál, ahol legalább öt fogyatékosággal élő személy részesül speciális támogatásban, életben kell lennie a fogyatékosággal élő személyek képviselőjének (és helyettesének) megválasztására irányuló eljárásnak. Azoknál a vállalatoknál, ahol legalább 15 fogyatékosággal élő személy részesül speciális támogatásban, a fogyatékosággal élő személyek képviselőjének két helyetttest, 40 RDP-től pedig három helyetttest kell választani. A képviselőknek maguknak is fogyatékosággal élő személyeknek kell lenniük. A képviselők hivatali ideje négy év (*Overview of the horizontal issue of disability in Austria*, Bundesministerium, 2020).

### A támogatások finanszírozása

A fogyatékosággal élők szakmai integrációjának elősegítése érdekében minden országban más és más keretek és programok vannak érvényben. Ausztriában ezen programok finanszírozása a Szociális Ügyek Minisztériuma által, amely az alap nagy részét a

kompenzációs díjakra tartalékolja, a szövetségi költségvetésből, beleértve az integrációs csomagot, valamint az Európai Szociális Alapból (ESZA) történik.

Ezekből az alapokból finanszírozzák a Szociális Jóléti Hivatal bevált programjait a fogyatékossgal élők foglalkoztatásban való részvételének támogatására, valamint az inklúziós csomagon belüli ajánlatok és új ajánlatok fejlesztésére. Ezeket az ajánlatokat stratégiaileg folyamatosan fejlesztik, hogy megfelelhessenek a dinamikusán változó munkaerő-piaci körülményeknek, majd a Sozialministeriumservice valamennyi tartományban megvalósítja őket. Az eszközök között szerepelnek a projektek és az egyének számára nyújtott támogatások, amelyek célja az elsődleges munkaerőpiacon való hosszú távú foglalkoztatás megszerzése vagy biztosítása.

Azok a vállalatok, amelyek a fogyatékossgal élőket is szeretnék bevonni a csapataikba, az alábbi programok valamelyikének támogatását vehetik igénybe:

- Munkavégzést segítő program: az asszisztensek a bevezetési szakaszban is a munkáltató rendelkezésére állnak, legfeljebb 3 hónapig. A munkáltatók az asszisztensi rendszeren keresztül támogatást kaphatnak a jogi keretekkel kapcsolatos kérdésekben, és segítséget kaphatnak a vállalatban belüli problémák esetén.
  - „Job Coaching“: közvetlen és egyéni támogatás a munkahelyen legfeljebb 6 hónapig. Támogatás nyújtása annak érdekében, hogy a fogyatékossgal élő nők és férfiak önállóan boldogulhassanak a mindennapi munkavégzés során.
  - Műszaki eszközök: támogatás a műszaki segédeszközökhöz, valamint a meglévő és újonnan létrehozott munkakörökben történő használatukhoz szükséges képzéshez.
  - Képzési költségek: folyamatos munkaviszony esetén a külső képzések vagy továbbképzések költségeit a Sozialministeriumservice fedezi.
  - Beilleszkedési támogatás: a „Come Back“ - Arbeitsmarktservice olyan tartósan munkanélküli személyek foglalkoztatásában támogatja a munkáltatókat, akik:
    - legalább hat hónapja (25 év alattiak esetében), vagy
    - legalább tizenkét hónapja (25 év felettiak esetében) munkanélküliként vannak nyilvántartva.
  - Beilleszkedési bónusz a gyakornokok számára: támogatja a vállalatokat, amikor regisztrált fogyatékossgal élő személyeket vesznek fel gyakornokként/kezdőként, akik a képzés teljes időtartama alatt elérhetőek. Nincs életkorbeli korlátozás.
  - Bértámogatás: már meglévő munkaviszony esetén.
  - Munkahelymegőrző támogatás: abban az esetben, ha a fogyatékossgal élő személy munkahelye veszélybe kerül, a munkáltatók a veszélyeztetettség fennállásának időtartamára (legfeljebb 3 év, kivételes esetekben legfeljebb 5 év) támogatást kaphatnak a bér- és képzési költségekhez.
- (*Overview of the horizontal issue of disability in Austria*, Bundesministerium, 2020).

- Bulgária

A Fogyatékossgal élőkéről szóló bolgár törvény és annak 38. cikke szerint a munkáltatók kötelesek tartósan fogyatékossgal élő munkavállalókat felvenni az alábbi kvóta szerint:

- 50-99 alkalmazottat foglalkoztató munkáltatók – egy tartósan fogyatékos személy;

- 100 vagy több alkalmazottat foglalkoztató munkáltatók – az átlagos foglalkoztatottak két százaléka

A munkáltatók mentesülnek ezen kötelezettség alól, amennyiben:

- Vannak olyan sajátos tényezők a munkakörnyezetben, amelyek megakadályozzák a tartós fogyatékossgal élők foglalkoztatását;
- A Munkaügyi Hivatal igazgatóságai vagy a munkaközvetítői tevékenység végzésére vonatkozó nyilvántartásba vételi igazolással rendelkező munkaközvetítők által közvetített, tartósan fogyatékossgal élő személyek hiánya. Ezt a körülményt az „Általános Munkaügyi Felügyelet” végrehajtó ügynöksége igazolja.

A Fogyatékossgáról szóló törvény 3. cikkének (1) bekezdésében említett körülményeket a munkáltatónak a foglalkozás-egészségügyi szolgálattal együttműködve, a Munkahelyi biztonságról és egészségvédelemről szóló törvény 25. cikkének (2) bekezdésében meghatározott feladatokkal összhangban írásban kell indokolnia.

A munkakörnyezetben lévő sajátos tényezők jelenlétét szintén az Általános Munkaügyi Felügyeletnek kell igazolnia. Az ilyen tényezők feltételezhetően azokban a létesítményekben vannak jelen, amelyekben a munkavállalókat első és második kategóriába tartozó munkakörülmények között foglalkoztatják, és ahol speciális, kedvezőtlen tényezők jellemzőek. Az indokláshoz dokumentált méréseket, vizsgálati eredményeket vagy más, egészségügyi intézmények vagy laboratóriumok által kiállított dokumentumokat kell csatolni.

Hasonlóképpen, a kvóták betöltésének kötelezettsége nem vonatkozik azokra a munkáltatókra, akik a törvény végrehajtási rendeleteiben meghatározottak szerint alternatív intézkedéseket alkalmaznak a tartós fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatására.

A Fogyatékossgáról szóló törvény 3. cikkében említettektől eltérő munkáltatók mentesülnek a Fogyatékossgáról szóló törvény 1. cikke szerinti kötelezettségek alól, ha a 30., 31. és 32. cikkek szerinti alternatív intézkedéseket alkalmazzák.

Ezek a cikkek előírják, hogy a munkáltató a fogyatékossgal élő személyek szakosodott vállalkozásaitól vagy szövetkezeteitől, közvetlenül a fogyatékossgal élő személyektől vagy az A csoportba tartozó társadalmi vállalkozásoktól vásárolhat árukat vagy szolgáltatásokat. Az áruk vagy szolgáltatások megvásárlására szánt pénzeszközök havi összege nem lehet kevesebb, mint az ország számára az adott naptári évre megállapított havi minimálbér kétszerese minden egyes tartós fogyatékossgal élő személy által betöltetlen álláshely után, amíg a kvóta nem teljesül.

Azok a munkáltatók, akik nem teljesítik a kvótát vagy nem hajtják végre az alternatív intézkedéseket, havonta a nemzeti minimálbér 30 százalékanak megfelelő kompenzációs hozzájárulást kötelesek fizetni minden egyes tartós fogyatékossgal élő személy számára megüresedett álláshely után. A jogszabályi rendelkezéseket megsértő munkáltatók számára közigazgatási és büntetőjogi felelősségre vonást is előírnak, a büntetés egyes esetekben akár 10 000 BGN-ig is terjedhet.

- Magyarország

A Munka Törvénykönyve határozza meg, hogy Magyarországon ki minősül megváltozott munkaképességű személynek. A Munka Törvénykönyvének bevezetője hangsúlyozza, hogy a törvénykönyv fő célja, hogy a fogyatékossgal élő személyek rehabilitációjához szükséges szolgáltatásokat biztosítsa, hogy a fogyatékossgal élő személy megmaradt képességeit felhasználva visszanyerje helyét a közösségben, és ezáltal a társadalom értékes tagjává váljon. A jogszabály értelmében megváltozott munkaképességű személynek minősül:

- az a személy, akinek az egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex értékelése szerint 60%-os vagy annál rosszabb;
- aki a vonatkozó szakvélemény, szakhatósági állásfoglalás, hatósági bizonyítvány vagy képesítés által lefedett időszakban legalább 40%-os egészségkárosodásban szenved;
- akinek a munkaképessége a vonatkozó szakvélemény érvényességi idején belül 50% és 100% között mozog, vagy
- aki fogyatékosági támogatásban vagy vakok személyi járadékában részesül, és akinek a munkaszerződése szerinti napi munkaideje legalább 4 óra.

A munkáltató köteles rehabilitációs hozzájárulást fizetni a fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatási rehabilitációjának elősegítése érdekében, ha az általa foglalkoztatottak száma meghaladja a 25 főt, és az általa foglalkoztatott fogyatékossgal élő személyek száma nem éri el az alkalmazottak számának 5%-át (kötelező foglalkoztatási szint).

A rehabilitációs hozzájárulás mértéke a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló számára a tárgyév első napján megállapított alapbér kötelező legkisebb összegének kilencszerese személyenként és évente. A rehabilitációs hozzájárulás éves összege a kötelező foglalkoztatási szintről hiányzó munkavállalók számának és a rehabilitációs hozzájárulás összegének szorzata.

## **Előítéletek és mítoszok**

A definíció szerint a „fogyatékossg” szó olyan korlátozást jelent, amely egy személy környezettel való interakciós képességében szociális, intellektuális, fizikai vagy erkölcsi nehézségeket okoz. Egy személynek lehet olyan fizikai vagy szellemi károsodása, amely jelentős és hosszú távú káros hatással van a mindennapi tevékenységek végzésének képességére.

Az üzleti élet képviselői már azzal is sokat tehetnek, ha tisztában vannak a fogyatékossgal élők csoportjának sajátosságaival. A fogyatékossg sokféle: létezik fizikai, érzékszervi, kognitív és tartós egészségkárosodás is. Ez azt jelenti, hogy a fogyatékossgal élők nem alkotnak egy homogén csoportot. Mindannyian más-más szükségletekkel, érdeklődési körrel, élet- és világszemlélettel rendelkeznek. Ennek megfelelően a különböző csoportok képviselőivel való munka során speciális lépéseket és irányelveket kell foganatosítani annak érdekében, hogy a kommunikáció és a befogadás teljes mértékben sikeres lehessen.

- **Előítéletek**

Az egyik legfőbb dolog, ami megakadályozza a munkáltatókat abban, hogy fogyatékossgal élőket alkalmazzanak, az az előítélet. A legáltalánosabb az, hogy úgy vélik, a munkavállaló nem lesz képes megbirkózni a napi tevékenységekkel. Ezért amikor egy fogyatékossgal élő, kedvezményezett státuszú pályázó megjelenik egy állásinterjúban, automatikusan „alkalmatlannak” minősül. Ez az egyik oka tehát annak, hogy sok fogyatékossgal élő személy nem szívesen osztja meg állapotát és szükségleteit, hiszen attól tart, hogy soha nem hívnák be állásinterjúra, ezért tovább is állnak.

További okok, amelyek megakadályozzák a jelentkezőket abban, hogy megemlítsék a fogyatékossgukat, az aggodalom, hogy bajba kerülhetnek emiatt, a vonakodás egy ennyire

személyes dolog megosztásától, az esetleges esély, hogy a fogyatékossgot a közelmúltban diagnosztizálták, és mások.

- Mítoszok

Kockázati tényező a fogyatékossggal élők munkaerő-piaci integrációjával kapcsolatos megfelelő tájékoztatás és tudatosság hiánya. A társadalom és a munkáltatók azon a véleményen vannak, hogy sokan bizonyos fogyatékossgai típus miatt nem tudnak egyes tevékenységeket végezni. Például:

- A vakok nem használhatják a számítógépet és az internetet: Ezzel ellentétben, léteznek webes hozzáférhetőségi szoftverek, amelyek képesek megváltoztatni a betűtípusokat, színeket, betűméreteket; valamint képernyőolvasók, vagyis olyan szoftverek, amelyek lehetővé teszik a súlyos látássérült emberek számára a számítógép használatát. A képernyőolvasók szorosan együttműködnek a számítógép operációs rendszerével, hogy információt nyújtsanak az ikonokról, menükről, párbeszédpanelekről, fájlokról és mappákról. A látássérült emberek lehetnek például kiváló programozók, irodai asszisztensek és kiszervező cégek operátorai.
- A hallássérültek nem használják az olyan oldalakat például, mint a YouTube: Ez sem igaz, mert ezek az oldalak feliratozást kínálnak a tartalomhoz, ami segít megoldani a problémát.
- A testi fogyatékossggal élő személyek semmilyen munkát nem tudnak végezni: Ez is egy mítosz. A testi fogyatékossggal élő emberek nagy része kivételes szellemi kapacitással rendelkezik, amely teljesen érintetlen marad még a funkcionális eltérést okozó baleset vagy betegség után is. Ennek megfelelően az illető bármilyen szellemi tevékenységet el tud végezni, helytállva különböző foglalkozásokban, a mozgási szintjéhez igazodva.

### **Az akadálymentesítés értékelése – online és offline infrastruktúra**

Alapvető fontosságú, hogy a vállalat fogyatékossggal élő személyek foglalkoztatására vonatkozó politikája a fogyatékossggal élő munkavállalók előtt álló akadályok leküzdésére összpontosítson, és ne csak vállalati szinten kommunikálja a kérdés iránti elkötelezettségét, hanem azt az ügyfelek, a vállalat szolgáltatásainak és termékeinek felhasználói és más érdekelt felek irányában is népszerűsítse. Ily módon a fogyatékossggal élő munkatársak is bevonva érezhetik magukat. Elkerülhetetlen, hogy a vállalat aktívan népszerűsítse a sokszínűségi politikát, és ennek megfelelően egy mindenki számára hozzáférhető, befogadó munkahelyet hozzon létre.

- Offline infrastruktúra

A magyarországi Jamba egy komplex módszertani keretrendszer, az úgynevezett Inclusivity Health Check-et (a továbbiakban IHC) alkalmazza a fogyatékossggal élő személyek foglalkoztatására nyitott vállalat hozzáférhetőségének értékelésére.

A folyamat átfogó célja annak feltárása, hogy a sokszínűség és az elfogadás mint értékek milyen mértékben épülnek be a vállalati kultúrába és folyamatokba, és hogy a csapatok milyen mértékben érzik úgy, hogy ezek a mindennapi munka során megvalósulnak. Az értékelést

követően konkrét eszközöket és szakértelmet kínálunk, hogy segítsük a vállalatot befogadóbbá és sokszínűbbé válni saját üzleti környezetében, együttműködéssel meghatározva azokat a belépési pontokat, ahol a fogyatékossgal élő kollégák felvétele megkezdődhet.

Az IHC fő lépései a következők:

- **Előkészítő megbeszélés** az igények jobb megértése, valamint a szervezeti struktúra, az alaprajz és az attitűdfelmérés folyamatának operatív áttekintése érdekében. -> 60 perc az ügyféllel.
  - **Irodai helyszíni látogatás:** a fizikai akadálymentesség felmérése egy inluzív csapattal. -> 120 perc az ügyfél által delegált munkatárs vezetésével.
  - **Attitűdfelmérés:** a teljes csapat vállalati alapértékekhez való hozzáállásának mérése, annak vizsgálata, hogy a munkatársak hogyan vélekednek azokról. A cél a csapat hozzáállásának megértése és az egyéni tapasztalatok összegyűjtése. -> Minden munkatárs online tölti ki, személyenként 10-15 perces időkorláton belül.
  - **Vezetői interjúk:** az előkészítő megbeszélés alapján interjúk vezetőkkel, akik csapatában olyan pozíciókat azonosítottak, amelyek alkalmasak lehetnek a fogyatékossgal élők számára. -> Általában 3-5 vezető, beleértve a HR-t is, vezetőnként 60 perc.
  - **Jelentés:** írásbeli összefoglaló a befogadásról és a hozzáférhetőségről, tanácsok és javaslatok. Tartalmazza az attitűdfelmérés eredményeit és a munkahely aktuális befogadó jellegére vonatkozó javaslatokat.
  - **Az eredmények bemutatása,** a javaslatok és kérdések részletes megvitatása, a következő lépések meghatározása egy záróülésem. -> 60 perc, az ügyfél, a HR-menedzser és a csapat többi érintett tagja jelenlétében.
- Kulcspéldák az online infrastruktúra és a digitális hozzáférhetőség javítására

A látássérültek és vakok számára a weboldal tartalmát magyar nyelven egy szövegfelolvasó szoftver olvassa fel (Jaws, NVDA – ezek a szoftverek más nyelveket is támogatnak). A beszédszintetizátor sebessége és hangereje állítható, és a felhasználó csak billentyűzetet használ a navigáláshoz. Fontos, hogy az oldalnak legyen egy hivatkozáslistája, ami egy rövid, könnyen áttekinthető, faszzerűen elágazó oldalszerkezetet eredményez. A lista segítségével a felhasználó gyorsan és egyszerűen átláthatja, hogy miből áll a weboldal főoldala és annak almenüi. Lényeges, hogy a képek feliratozva legyenek, ami nem a kép alatti feliratot jelenti, hanem az úgynevezett Alt-attribútumot, azaz a képben található rövid, tömör leírást. Ez az átlagfelhasználó számára láthatatlan, csak a szövegfelolvasó szoftver látja és olvassa azt.

A hallássérültek és siketek számára a videók szöveges leírása vagy feliratozása egy alapvető kritérium, mivel nem mindenki tud szájról olvasni, és sok esetben a videón nem látható a személy vagy a narrátor szájmozgása. Nem baj, ha a szöveg csak be- vagy kikapcsolással érhető el, a lényeg, hogy érthetően használható legyen.

A fizikai fogyatékossgal, mozgásszervi károsodással, szem- vagy fejkárosodással élők számára a teljes billentyűzettel való navigálás alapvető kritérium. Ilyen esetekben az egér használata másodlagos lehetőség, és fontos, hogy ne legyen mozgó, lebegő, eltűnő szöveg, ikonok vagy grafikai hirdetések, mert ezek megnehezítik a billentyűzettel történő navigálást. Figyelmet kell fordítani az úgynevezett tabulátorcsapdákra, amelyekből a felhasználó a tabulátorbillentyű használatával nem tud kimozdulni, és örökre „csapdába” esik egy cellában.

Az autista, figyelemzavaros és pszichoszociális fogyatékossgal élő felhasználók számára egyszerű, világos, könnyen érthető, nem túl színes, ugyanakkor kontrasztos, és nagyobb

ikonokat használó megjelenítésre kell törekedni. Ne legyenek mozgó, lebegő ikonok vagy ablakok, amelyek elvonhatják a figyelmet.

Néhány hivatkozás az autizmusbarát weboldalak tervezéséhez:

- <https://livingautism.com/autism-friendly-digital-world/>
- <https://scholar.smu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1022&context=datasciencereview>

Az idősebb és fiatalabb felhasználók számára ajánlott egyszerű szöveget használni, és az oldal tetején egyértelműen jelezni a szöveg és a képek nagyításának lehetőségét. Fontos, hogy legyen lehetőség a főoldalra való azonnali visszatérésre, pl. egy ház ikon megjelölésével – nem elegendő csak a fő logóra kattintva visszatérni a főoldalra, mert ez nem egyértelmű útvonal a főoldalra való visszatérésre.

## Hogyan érhetjük el a fogyatékossgal élők közösségét

Ha nem állnak rendelkezésre a piacon más lehetőségek (pl. hozzáférhető állásplatformok), a fogyatékossgal élők a hagyományos online állásplatformokon keresztül, szabványos pályázatokon keresztül keresnek állást. Az emberek az önéletrajzukban általában nem nyilatkoznak arról, hogy fogyatékossgal élnek. Amikor végül találkoznak egy humán erőforrás-menedzserrel, és kiderül a fogyatékossguk, nem kapnak lehetőséget a következő találkozóra. Ez a nyilvánosságtól való elszigeteltség rendkívül magas szintjéhez és az emberek önmaguk általi elszigeteléséhez vezet. A minőségi oktatáshoz, valamint a készségek és kompetenciák megszerzéséhez való egyenlő hozzáférés hiánya szintén bizonytalansághoz és szegénykezéshez vezet.

A vállalkozásoknak ösztönözniük kell a fogyatékossgal élők fejlődését, és a munkahelyek mellett képzési lehetőségeket kell kínálniuk, hogy a munkára jelentkezők számára további képesítéseket biztosítsanak.

A fogyatékossgal élők figyelmének felkeltésére alkalmazható módszerek a fogyatékossgal típusától függően változnak. Fontos megjegyezni, hogy minden egyes országnak megvannak a kulturális sajátosságai, amelyek hatással vannak a kommunikációs csatornákra, de az alábbiakban felsorolunk néhány jó példát és tippet, amelyek a helyi gyakorlatnak megfelelően adaptálhatók:

	Online hirdetés, közösségi média, állásoldalak, karrierfórumok	Munkaerő-közvetítő ügynökség igénybevétele	Közvetlen munkaerő-felvétel	Nyomtatott / televíziós / rádiós hirdetés
<b>Lehetséges akadályok</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Előfordulhat, hogy a reklámok nem teljesen hozzáférhetőek és nem olvashatóak a látássérültek számára;</li> <li>* A felirat nélküli videók használata nem hozzáférhető a hallássérültek számára.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Egy harmadik féllel való együttműködés nem mindig garantálja, hogy a munkaerő-közvetítő ügynökségnek van tapasztalata a fogyatékossgal élőkkel való együttműködésben;</li> <li>* Nem szükséges, hogy a harmadik fél valóban beleszóljon az Ön házon belüli munkaerő-felvételi politikájába a fogyatékossgal témakörében, mivel nem</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Előfordulhat, hogy a vállalat csapatai nincsenek teljesen felkészülve rá, és nincsenek tisztában a fogyatékossgal élőkkel folytatott munka sajátosságaival;</li> <li>* Hozzá nem férhető reklámanyagok;</li> <li>* Olyan online forrásokra/alkalmazásokra hivatkozik, amelyek a diszlexiás, látássérült és szellemi fogyatékossgal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fennáll a veszélye annak, hogy ezen anyagok valamelyike nem teljesen hozzáférhető a fogyatékossgal élők valamelyik csoportja számára. A rádiózás például kihívást jelenthet a siketek és nagyothallók számára. A nyomtatott hirdetések pedig a</li> </ul>



		rendelkezik megfelelő szakértelemmel ezen a területen, és egyáltalán nem veszi figyelembe azt és nem fordít figyelmet az akadálymentes munkakörnyezet biztosításának igényére.	élő pályázók számára hozzáférhetetlenek.	látássérültek számára nehezítik meg a hozzáférést.
<b>Ajánlások</b>	<p>* Minden álláshirdetési oldalnak, ahol hirdetni szeretne, meg kell felelnie a <i>Web Content Accessibility Guidelines</i> (Web-akadálymentesítési Útmutató) nemzetközi szabványának;</p> <p>* Csak a fogyatékossgal élők számára hozzáférhető oldalakon hirdesse pozícióit;</p> <p>* Győződjön meg arról, hogy minden promóciós anyag teljes mértékben hozzáférhető és kompatibilis a szövegről beszédre konvertáló szoftverekkel, és hogy a videótartalom feliratozott, vagy jelnyelvi tolmácsolással van ellátva;</p> <p>* Álljon ki határozottan a meggyőződése mellett, hogy elkötelezett és nyitott a fogyatékossgal élő munkavállalók felvételére.</p>	<p>* Kezelje prioritásként a fogyatékossgal élők felvételét;</p> <p>* Szánjon időt rá, és keressen Ön is kommunikációs csatornákat a fogyatékossgal élőkhez;</p> <p>* Vizsgálja felül a munkaerő-felvételi ügynökség munkáját annak biztosítása érdekében, hogy az a fogyatékossgal élők felvételére vonatkozó megfelelő mechanizmust alkalmazza.</p>	<p>* Győződjön meg arról, hogy toborzó csapata rendelkezik a szükséges tudással, tapasztalattal és rugalmassággal ahhoz, hogy lehetővé tegye a jelöltek sikeres képviselését a folyamat során;</p> <p>* Minden online hirdetést olyan oldalakon kell elhelyezni, amelyek megfelelnek a <i>Web Content Accessibility Guidelines</i> nemzetközi szabványának;</p> <p>* Hirdessen olyan álláshirdetési oldalakon, amelyek fogyatékossgal élő jelölteket is megcéloznak;</p> <p>* Győződjön meg arról, hogy hirdetéseit teljes mértékben hozzáférhetőek és kompatibilisek a szövegről beszédre konvertáló szoftverekkel, és minden videó feliratozva vagy jelnyelvi tolmácsolással ellátva kerül közzétételre;</p> <p>* Álljon ki bátran a meggyőződése mellett, hogy elkötelezett és nyitott a fogyatékossgal élő munkavállalók felvételére.</p>	<p>* Győződjön meg arról, hogy csak olyan hagyományos média-hirdetéseket használ, amelyek hozzáférhető formátumban kerülnek megosztásra. Például feliratozott videók és hanganyagok szöveges fájljai.</p>

Természetesen mindig fontos szem előtt tartani a kulturális szempontokat és az egyes országok közötti különbségeket, valamint a társadalmi és gazdasági fejlettségi szintet. Az együttműködésünkben részt vállaló partnerek eddigi tapasztalatai alapján megállapítható, hogy Bulgária és Magyarország kulturális szempontból és fejlettségi szint tekintetében meglehetősen hasonló, Ausztria viszont eléggé eltérő. Ennek megfelelően a fogyatékossgal élők közösségének sikeres elérésének módjai is jelentősen különböznek. Bulgáriában például a fogyatékossgal élő személyek elérésének egyik sikeres csatornája a közösségi hálózatokon, pl. Facebook-csoportokon és -oldalakon keresztül történik, amelyeknek több ezer fogyatékossgal élő tagja és követője van, akik aktívan ismerik és használják ezeket. Ausztriában ez a módszer nem működik ugyanígy, mivel az adott csoportok vagy nem használják olyan széles körben a közösségi médiát, vagy zárt rendszerben működnek, és a résztvevőkkel való kapcsolattartás is sokkal zártabb.

Ajánlott ötletek és csatornák, amelyek elméletben szóba jöhetnek, és amelyeket ennek megfelelően minden egyes földrajzi helyen ki kell próbálni a csatornák legmegfelelőbb kombinációjának azonosítása érdekében:

- Partneri kapcsolat a fogyatékossgal élők helyi és országos reprezentatív szervezeteivel (DPO-k);
- Partneri kapcsolat aktív nem kormányzati szervezetekkel és társadalmi vállalkozásokkal, amelyek számos szolgáltatást és támogatást nyújtanak a fogyatékossgal élők számára helyi és nemzeti szinten;
- Közösségi hálózatok: Facebook-csoportok és -oldalak, LinkedIn-csoportok és -oldalak, Instagram, YouTube-csatornák, TikTok, Twitter stb.;
- Kapcsolatfelvétel a fogyatékossgal élők közösségének olyan példaképeivel és befolyásoló személyiségeivel, akiknek nagyszámú követője van;
- Tudatosságnövelő kampányok;
- Marketing-/PR-kampányok;
- Partneri kapcsolat sajtóorgánumokkal, magazinokkal, újságokkal stb.;
- Partneri kapcsolat a Foglalkoztatási Ügynökséggel, valamint a Szociális és Munkaügyi Minisztériummal;
- Egyéb.

### **Sikerese együttműködés és kommunikáció a különböző típusú fogyatékossgal élő személyekkel**

A fogyatékossgal élők egy nagyon sokszínű csoportot alkotnak. Tagjaiknak általában több kihívással kell szembenéznük a társadalmi beilleszkedés terén. Gyakran számos társadalmi szinten szembesülnek diszkriminációval, beleértve az oktatást, a munkaerő-piaci integrációt, az akadálymentesítést, a lakhatást és a közlekedést.

*„A »fogyatékossgal alapján történő hátrányos megkülönböztetés« a fogyatékossgal alapuló bármilyen különbségtételt, kizárást vagy korlátozást jelent, amelynek célja vagy hatása valamennyi emberi jog és alapvető szabadság másokkal azonos alapon történő elismerésének, élvezetének vagy gyakorlásának csorbítása vagy semmibe vétele a politikai, a gazdasági, a szociális, a kulturális, a civil élet terén, vagy bármely egyéb területen. Ez a hátrányos megkülönböztetés minden formáját magában foglalja, egyebek között az észszerű alkalmazkodás megtagadását.” (ENSZ, CRPD, 2. cikk)*

Ebben a segédanyagban arról szeretnénk tájékoztatást nyújtani, hogy hogyan lehet megelőzni a különböző szükségletekkel rendelkező emberek megkülönböztetését az emberi jogi megközelítés elfogadásával. Minden fogyatékossgal és állapotuk megvannak azonban a sajátosságai, ezért a fogyatékossgal élőkkel való gyümölcsöző és kölcsönösen kellemes kommunikáció során fontos, hogy rendelkezünk mind általános ismeretekkel, mind konkrét információkkal az adott személy egyéni szükségleteiről. Mindig azt javasoljuk, hogy aktívan keressük a velünk kapcsolatba kerülő egyén akadálymentesítési igényeit, és ne féljünk konkrét kérdéseket feltenni.

Alapszabályként fontos megjegyezni, hogy ne segítőn vagy közvetítőn keresztül beszéljünk az emberekkel. Mindig keressük meg az illetőt, és közvetlenül vele beszéljünk. Az alábbiakban

néhány általános iránymutatást adunk a fogyatékossgal élők bizonyos csoportjaival való kommunikációra, különösen az első találkozáskor<sup>3</sup>.

- Fizikai fogyatékossgal élők

A testi fogyatékossgal nagymértékben eltérhetnek egymástól abban tekintetben, hogy mely testrészek érintettek, milyen súlyosságúak és milyen mobilitási kihívásokkal kell szembenéznük az érintetteknek. Egyesek önállóan élhetik az életüket, míg másoknak az életük bizonyos vagy valamennyi területén személyes segítségre lehet szükségük.

A mozgássérültek gyakran szembesülnek akadályokkal az épületekben és azok környékén: bejáratok, rámpák, liftek, ajtószélesség, küszöbök és nem megfelelő mellékhelyiségek. Ezek miatt az egyes irodákba való bejutás és az ott történő munkavégzés kihívást jelent számukra.

Találkozáskor fontos, hogy kezet fogjunk, majd leüljünk egy székre a beszélgetéshez, hogy azonos szintre kerüljünk. Így senki sem fogja magát kényelmetlenül érezni.

Ne érezze magát kínosan, ha valakinek hiányzik a keze és protézissel van pótolva. Köszöntse az illetőt szóban, vagy kérdezze meg, hogy gond-e, ha kezet fognak.

Előfordulhat, hogy egyesek nem képesek kitölteni vagy aláírni egy űrlapot. Ebben az esetben ajánlja fel a segítségét, és kérdezze meg, hogyan tudná őket támogatni.

- Látássérültek

A látáskárosodás és a látással kapcsolatos betegségek gyakran akadályozzák az információátvitelt.

Egyesek számára kihívást jelenthet egyedül tájékozódni egy ismeretlen helyen. Előfordulhat, hogy a bejelentkezéskor nem tudják kitölteni a felvételi űrlapot. Ilyen esetekben szükség lehet valaki segítségére, például a biztonsági őrök vagy recepciók munkatársak segítségére nemcsak a nyomtatvány kitöltéséhez, hanem az épületben való eligazodáshoz is.

Amikor látássérült személyt üdvözöl, a kézfogás után szükség lehet arra, hogy elmagyarázza, hol tartózkodnak mások a helyiségben, és hogyan van az berendezve.

A megbeszéléseken tanácsos, hogy leíró módon bemutassa magát, fizikai tulajdonságait, ruházatát és egyéb jellemzőit, például, hogy szemüveges-e. Ez a fajta leírás a megfelelő bemutatkozás egy látássérült személy számára.

- Hallássérültek

A halláskárosodás lehet részleges vagy teljes. Egyesek hallókészüléket használnak a beszéd megértéséhez, míg mások jelnyelv segítségével kommunikálnak. A halláskárosultak iránti tiszteletből soha ne nevezzük őket süketnémának, mivel nem ez a megfelelő meghatározás.

---

<sup>3</sup> Ezen túlmenően a következő szakasz további információkat nyújt a fogyatékossgal élőkkel való kommunikáció sikeres fenntartásához.

A legtöbb esetben lehetetlen telefonbeszélgetést folytatni, mivel a siketek csupán kis százaléka képes mobileszközöket használni. Célszerű személyes találkozót szervezni a hallássérült személlyel, és jelnyelvi tolmács jelenlétével biztosítani, hogy a kommunikáció során ne vesszen el információ.

Kérdezze meg az illetőt, mi lenne a számára a legmegfelelőbb kommunikációs módszer. Egyszerre csak egy személy beszélhet. Ellenkező esetben a beszélgetés zavarossá és érthetatlenné válhat. A szobában nem lehet zavaró zaj.

Végezetül, biztosítani kell, hogy beszélgetőpartnerként az ön megvilágítása is megfelelő legyen, és soha ne beszéljen hátat fordítva, hogy a hallássérült személy tudjon a szájáról olvasni.

- Beszédzavarral és nyelvi akadályokkal küzdő személyek

Beszédproblémák vagy nyelvi nehézségek gyakran merülnek fel, amikor a kommunikáló felek nem értik egymást. Ez a helyzet akkor is előfordulhat, ha egy fizikai fogyatékoság miatt a szóbeli kommunikáció kihívást jelent egy hallássérült személy számára, akinek az anyanyelve esetleg a jelnyelv.

Ilyen esetekben előfordulhat, hogy a fogyatékosággal élő személy félreért valamit, és szükség lehet az elhangzottak megismétlésére.

Ha nem biztos abban, hogy megértette a hallottakat, az információvesztés elkerülése érdekében próbálja meg a saját szavaival megismételni, és kérdezze meg, hogy minden világos-e.

- Értelmi fogyatékosággal élők

Az értelmi fogyatékoság igen sokféle formát ölthet, és az autizmustól a Down-szindrómáig széles skálán mozog. Az értelmi fogyatékosággal élő személyekkel való interakció során a fogyatékoság típusától függően előfordulhat, hogy az érdeklődés vagy a figyelem hiányát tapasztalja.

Általánosságban elmondható, hogy a legtöbb értelmi fogyatékosági típus esetében a legjobban a csendes környezet működik, amely mentes a felesleges fénytől és hangoktól, mivel ezek szorongást okozhatnak, és megnehezíthetik a figyelem fenntartását. A pozitív hozzáállás sokat segít az érzékenységük miatt. Az idegenekkel való beszélgetés egyes értelmi fogyatékosággal élő személyekben szorongást kelt. Ha érzelmileg biztonságos és jól strukturált, kiszámítható helyzetet teremtünk, akkor tudják a legjobban megmutatni erősségeiket.

Ha elmondjuk, hogy mi fog történni, és meddig tart a találkozó vagy az adott helyzet, az segítheti a térbeli és időbeli tájékozódásukat. Kommunikáljon érthetően, egyszerű, rövid mondatokban fejezze ki magát. Próbáljon tartózkodni az elvont kifejezésektől, és használjon konkrét és egyértelmű nyelvezetet.

Ha úgy érzi, hogy a beszélgetőpartnere nem értette meg az elmondottakat, kérdezzen rá, és szükség esetén ismétlje meg.

- Autizmus spektrumzavarral élő személyek

Egy új tanulmány szerint (Zeidan et al., 2022) világszerte 100 gyermekből kb. 1-nél (vagy 100-nál 10 000 gyermekből) diagnosztizálnak autizmus spektrumzavart (ASD). A 2012-es globális átlaghoz képest ez a szám 62-ről 10 000-re emelkedett, ami a közvélemény tudatosságának, valamint az „azonosításra” és a „diagnózisra” irányuló erőfeszítések eredményeként értelmezhető (Autism Speaks).

Az autizmussal élő emberekkel való kommunikáció során világos és pontos üzeneteket kell közvetítenünk. Nehézséget okozhat számukra a képzeletet igénylő elméleti kérdések megválaszolása. Könnyen elfáradnak, és pihenniük kell, vagy olyan helyet kell találniuk, ahol megnyugodhatnak.

Előfordul, hogy az autizmussal élő emberek szorongóvá válnak és félénken viselkednek idegenek előtt, és kerülnek a szemkontaktust, mert társas helyzetekben túlterhelődnek információval.

- Pszichoszociális fogyatékoság

A szorongás, a depresszió és számos mentális egészségügyi probléma a pszichoszociális fogyatékoság kategóriájába sorolható, felismerve a tényleges vagy vélt károsodást, amelyet ezek a problémák a mindennapi életben okoznak. Az ilyen fogyatékoságok a mentális, érzelmi vagy kognitív tapasztalatok sokféleségével összefüggésben jelentkeznek. (...) A pszichoszociális fogyatékoságok gyakran együtt járnak testi egészségügyi problémákkal és fogyatékoságokkal, és ez az együttes megjelenés a fogyatékoság összetettebb megtapasztalását eredményezheti azokhoz képest, akiknek csak mentális vagy testi egészségügyi problémáik vannak (Ringland et al., 2019).

Egy WHO-jelentés (2010) szerint *„a mentális és pszichoszociális fogyatékoságok 90%-os munkanélküliségi rátával járnak együtt”*. Ráadásul az ilyen fogyatékosággal élő emberek gyakran nem rendelkeznek *„képzési és szakmai lehetőségekkel, hogy teljes mértékben kibontakoztathassák a bennük rejlő lehetőségeket”*. Tragikus, hogy a tanulmányok azt is jelzik, hogy *„becslések szerint világszerte minden negyedik ember tapasztal életében mentális egészségügyi problémát”*. Az ilyen problémák gyakran vezethetnek halálához és rokkantsághoz, ami *„az alacsony és közepes jövedelmű országokban az egészségügyi problémák miatti teljes betegségteher 8,8, illetve 16,6%-ának felel meg”*. A becslések szerint a depresszió 2030-ra *„a közepes jövedelmű országokban a második, az alacsony jövedelmű országokban pedig a harmadik legnagyobb betegségterhet fogja okozni”* (WHO, 2010).

A különböző fogyatékosági típusok megismerésével felkészültünk arra, hogy továbbléphessünk a fogyatékosággal élő emberekkel való hatékony kommunikáció kiépítésének és fenntartásának módjához.

## A teljes toborzási folyamat adaptálása

A munkaerő-felvételi folyamat hosszú, és néha több különböző szakaszból áll. A fogyatékossgal élőkkel való munka során ismerni kell a különböző csoportok igényeit, hogy az egész folyamatot (feladatok, kérdőívek, kritériumok) az ő igényeikhez igazíthassuk, és így a legjobbat nyújthassák, valamint megmutathassák, mire képesek. Csak így lehetséges valódi képességeik felmérése.

Ahhoz, hogy a felvételi folyamat és a fogyatékossgal élő jelöltek bevonása sikeres legyen, szem előtt kell tartani néhány konkrét lépést, és meg kell próbálni ezeket az adott vállalati folyamatokhoz igazítani.

- A vállalat aktuális igénye a jelöltekre vagy bizonyos képzettségre

Beszélje meg a humánerőforrás-osztály vezetőjével, hogy mik a vállalat aktuális igényei, milyen jelöltekre és konkrét készségekre van szüksége. Készítsen álláshirdetést és promóciós anyagokat, hogy a megfelelő csatornákon hirdesse az igényeit. Minden anyagot tegyen hozzáférhetővé (használjon hozzáférhető fájlokat, készítsen videót jelnyelvet alkalmazva, vagy adjon hozzá feliratot).

- A munkakörnyezet akadálymentesítésének értékelése

Az előkészített álláshirdetések alapján a következő lépés annak felmérése, hogy milyen jelöltek lennének alkalmasak az adott pozíció betöltésére. Egy hallássérült személy például jól teljesíthet egy olyan tevékenységben, mint a grafikai tervezés, de ügyfélszolgálati munkatársként nagyon nehéz vagy lehetetlen lenne dolgoznia, mert a telefonon való beszélgetés szinte elképzelhetetlen.

Ezen szemponton kívül figyelembe kell venni az irodahelyiségek hozzáférhetőségét, a vállalat weboldalának online hozzáférhetőségét vagy a vállalat által használt munka- és kommunikációs szoftvereket is. Fontos, hogy a vállalat teljes mértékben tisztában legyen a fogyatékossgal élők igényeivel, hogy megtervezhesse és elvégezhesse a szükséges módosításokat: rámpák, mellékhelyiségek, szoftverek stb.

Mielőtt egy új, fogyatékossgal élő munkavállaló megkezdi a munkát, meg kell vizsgálni, hogy a vállalat jelenleg milyen akadálymentesítési eszközökkel rendelkezik, milyen mértékben akadálymentes a környezet, és milyen fogyatékossgai igényeket tud kielégíteni, illetve milyen további módosításokra lehet szükség. Minden fogyatékossgának vagy krónikus betegségnek megvan a maga sajátossága, a fogyatékossg nem univerzális jellegű, ezért a különböző típusú fogyatékossgal élő embereknek különböző módosításokra van szükségük.

A környezet felmérése irányt mutat a vállalat számára abban a tekintetben, hogy milyen típusú fogyatékossgal élő személyeket lehet sikeresen bevonni, megmutatva, hogy a munkaerő-felvételi csapat pontosan milyen profilokat célozhat meg, de arra is rámutat, hogy a jövőben milyen változtatások szükségesek a teljes hozzáférhetőség fokozatos biztosítása érdekében.

Kötelező lépés a hatékonyság felmérése: milyen mértékben szüntetik meg a folyamatos változtatások a fennálló problémát, mennyi időt vesz igénybe a megvalósítás, és szükség van-e képzésre a fejlesztést követő munkavégzéshez? Ha javító változtatásokra és alkalmazkodásra van szükség, mekkora beruházásra kell számítani, megengedheti-e magának a vállalat. Eközben figyelembe kell venni a vállalat többi alkalmazottjának munkakörnyezetét is, hogy az ő egészségük és kényelmük se sérüljön.

- **Toborzási folyamat**

Ha a vállalat már tisztában van azzal, hogy milyen készségeket keres, és hogy milyen fogyatékossgal rendelkező jelöltek sikeres alkalmazására áll készen, elkezdődhet a tényleges felvételi folyamat. Az előkészített akadálymentesített álláshirdetések, valamint a pozíciókat meghirdető anyagok kiosztása után a humánerőforrás-csapatnak meg kell kezdenie a kezdeti kommunikációt a jelöltekkel.

Ne szégyelljen a fogyatékossgáról kérdezni, hiszen fontos, hogy a leendő munkavállalónak mindent megadjon, amire szüksége van ahhoz, hogy jól érezze magát és kiteljesedjen a munkakörnyezetben. A legtöbb esetben a jelöltek nagyon nyitottak a történeteik elmondására, és könnyen beszélnek a témáról. Kivételt képeznek az értelmi fogyatékossgal élők. Őket óvatosabban kell megközelíteni, mivel ez negatív érzelmeket szabadíthat fel.

- **Visszajelzés**

A konkrét jelöltek kiválasztása után szánjon időt arra, hogy konstruktív visszajelzést ad a sikertelen jelölteknek. Lehet, hogy egyesek ezúttal nem feleltek meg az Ön vállalatánál, de az útmutatás biztosítása segíti a fejlődésüket, és így hamarosan máshol kezdenek meg karrierjük építését.

- **Befogadás**

A fogyatékossgal élők nagy része számára egy új munkahely azt jelenti, hogy életük során először állnak munkába. Ez sok bizonytalansággal és aggodalommal jár számukra, hiszen egy sor ismeretlen kihívással kell szembenéznük. Egyénenként eltérő beilleszkedési időtartamra van szükségük, amely időszak alatt fontos a munkáltató és a csapat támogatása és megértése. A fogyatékossgal élők motiváltak és nagy bennük a tenni akarás, de időre van szükségük ahhoz, hogy megszokják a munka dinamikáját és az irodai kultúrát. Ezért a munkába álláskor fontos, hogy az új munkavállaló átessen egy beilleszkedési folyamaton, és jó, ha van egy mentor, aki segít neki ebben.

- **Képzés a vállalat alkalmazottai számára**

Előfordul, hogy kihívások merülnek fel a vállalat jelenlegi alkalmazottai részéről: nincsenek tisztában azzal, hogy hogyan kommunikáljanak a csapathoz csatlakozó új személlyel, mert nincs korábbi tapasztalatuk fogyatékossgal élőkkel, ami a régebbi alkalmazottakban például kellemetlen érzést vagy neheztelést eredményezhet. Éppen ezért fontos, hogy a vállalat egy olyan szervezethez vagy a sokszínűség, méltányosság és befogadás területén dolgozó szakemberekhez vagy vállalati pszichológushoz forduljon, aki képzést tart a csapat és a csapatvezető számára, amelyhez az újonnan felvett fogyatékossgal élő munkavállaló is csatlakozik. Ez az átmeneti beilleszkedési időszak nagyon fontos, hogy a befogadási folyamat teljes mértékben sikeres legyen. Ezek teljesen normális reakciók, mivel a tapasztalat és az információ hiánya miatt az emberek gyakran elhamarkodottan, szorongva reagálnak, és segítségre van szükségük a helyzet kezeléséhez.

- **10 kulcsfontosságú elem**

A vállalatokkal való eddigi együttműködés során szerzett tapasztalatok alapján tíz kulcsfontosságú elemet tudunk megfogalmazni, amelyek a fogyatékossgal élők munkaerő-piaci integrációját támogató munkáltatók számára érvényesek. Ezek az elemek segítik a munkahelyi sokszínűség kultúrájának megalapozását:

- Elkötelezettség: hogyan népszerűsíti a vállalat a fogyatékossgal élők iránti elkötelezettségét és az előttük álló akadályok elhárítását, mind az alkalmazottak körében, mind külsőleg az ügyfelek, fogyasztók és más érdekelt felek irányában;
- Know-how: hogyan képi ki a vállalat az alkalmazottait annak biztosítása érdekében, hogy teljes magabiztossággal kezeljék a fogyatékossgal élőkkel történő kommunikációt, és tisztában legyenek annak módjával;
- A munkakörnyezet módosítása: hogyan felel meg a vállalat a fogyatékossgal élők igényeinek és hogyan reagál azokra; hogyan válik a szükséges módosítások folyamata önmagában is hatékony példává;
- Toborzás: hogyan vonzza és toborozza a vállalat a fogyatékossgal élő személyeket, és hogyan biztosít hozzáférést a jelöltek legszélesebb köréhez minden szinten;
- Megtartás: hogyan értékeli a szervezet a munkavállalóit, beleértve azokat is, akik fogyatékossgal élnek vagy egy adott munkafolyamat eredményeként szereztek fogyatékossgot; hogyan foglalkozna velük a megtartásuk és fejlődésük érdekében;
- Termékek és szolgáltatások: hogyan értékeli a vállalat a fogyatékossgal élő ügyfeleit és felhasználóit, és hogyan felel meg igényeiknek az új termékek és szolgáltatások fejlesztése és nyújtása során;
- Beszállítók és partnerek: a mód, ahogyan a vállalat együttműködik a beszállítóival és a partnereivel, hogy tükrözze és lehetővé tegye az ön fogyatékossgal élő befogadásával kapcsolatos legjobb gyakorlatok alkalmazása iránti elkötelezettségének teljesítését;
- Kommunikáció: hogyan kommunikál a vállalata a lehető legátfogóbb módon a fogyatékossgal élőkkel, és hoz-e egyéni kommunikációs döntéseket az egyének számára, ha szükséges;
- Helyiségek: mennyire hozzáférhetőek a vállalati helyiségek a fogyatékossgal élő számára, és szükség esetén megteszik-e a személyre szabott módosításokat;
- Információ- és kommunikációtechnológia: hogyan biztosítja, hogy a vállalati ICT elérhető és használható legyen a fogyatékossgal élő számára, és hogy szükség esetén ezen a téren is módosításokat végezzen számukra.

## **A munkahelyi sokszínűség és annak előnyei**

Az üzleti siker arany szabálya, hogy a legjobb jelölteket keressük, akik egyúttal a legmegfelelőbbek is a vállalaton belüli pozíció betöltésére. Függetlenül attól, hogy a potenciális munkavállaló fogyatékossgal él-e vagy sem, minden ember különböző tulajdonságokkal, érdeklődési körökkel, készségekkel, tapasztalatokkal és lehetőségekkel rendelkezik. A sokszínűség több szempontból is kulcsfontosságú egy vállalat sikeréhez.

- Munkavállalói tulajdonságok

Az előzetes képzésen túl, amelyen a jelöltek a leendő munkaadók igényeinek megfelelő kulcskészségek és kompetenciák megszerzése érdekében átesnek, kivételes motivációval és fejlődési vágygal rendelkeznek. A fogyatékossgal élők sokkal lojálisabbak, és sokkal alacsonyabb a fluktuáció, mivel rendkívül kifizetődőnek találják, ha valaki támogatja őket karrierjük kezdetén. Így a vállalat csökkenti a toborzási költségeit, és sokkal könnyebben és fenntarthatóbban képez humán tőkét. Nem szabad elfelejtenünk, hogy a fogyatékossgal élő munkavállalók ugyanolyan produktívak és megbízhatóak, mint a fogyatékossgal nem küzdő munkavállalók, sőt sokuknak nincs is szüksége képzésre, mivel rendelkeznek már hasonló munkakörökből származó tapasztalattal.

- Sokszínűség a munkahelyen



A konzorciumi partnerek elmúlt 5 évnyi tapasztalata alapján a fogyatékossgal élő munkavállalók integrációja során a munkahelyi sokszínűség számos pozitív hozadékkal jár a csapat összetartása szempontjából. A többi tag is együttműködőbbé válik, az újonnan érkezett kolléga köré csoportosulnak, megértéssel közelítenek, és pozitívabb módon kezdenek tekinteni az életre. A csapattagoknak lehetőségük nyílik arra, hogy közelebb kerüljenek új kollégájuk világához, és megismerjék képességeit és tudását. Így megtapasztalhatják például a siket kultúra és a jelnyelv szépségét, saját becenevet kaphatnak jelnyelven, és megtanulhatnak néhány jelet, amelyek segítségével még könnyebben kommunikálhatnak egymással. Egy másik példa, hogy megismerkedhetnek a Braille-írással és sok egyéb dologgal.

- A vállalat jó hírneve

A fogyatékossgal élő személyek felvételével a vállalat integritást tanúsít, és hajlandóságot mutat a munkahelyi sokszínűségi politikák előmozdítására és megerősítésére. Ezáltal társadalmilag felelős vállalkozássá válik, amely úttörő szerepet játszik egy jelentőségteljes ügy terjesztésében országos és nemzetközi szinten egyaránt.

## **Bevált gyakorlatok a vállalati szektorból**

- Bulgária

Az Open Mind az egyik legfenntarthatóbb és leghosszabb távú munkáltatói kezdeményezés Bulgáriában, ami támogatja a fogyatékossgal élők befogadását. A Telenor távközlési vállalat által hét évvel ezelőtt indított programot idén a Yettel örökölte meg. Az elmúlt hét kiadás során több mint harminc, fogyatékossgal élő személy vett részt a programban, akik mindannyian sikeresen beilleszkedtek a munkaerőpiacra, és közülük nyolcat állandó szerződéssel vettek fel a vállalathoz. A program kiváló eredményeket ért el a fogyatékossgal élők bevonása terén, és az ország munkaerőpiacának egy jelentős szegmensét támogatja, ami egyre inkább az állam és a vállalkozások fókuszpontjába kerül.

Az Open Mind egyedülálló működése nemcsak azt teszi lehetővé, hogy a fogyatékossgal élők közül is versenyképes szakemberek válhassanak, hanem olyan munkakörnyezetet is teremt, ami ösztönzi a munkahelyi sokszínűséget, és így a különböző készségekkel, gondolkodásmóddal és nézőpontokkal rendelkező emberek befogadásával a csapatok gazdagodnak, és a tagjai közelebb kerülnek egymáshoz.

Az Open Mind program három kulcsfontosságú elemet tartalmaz, amelyek kiegészítik egymást és egymásra épülnek. Ezek a következők: Open Mind – a fogyatékossgal élő álláskeresők számára; Open Mind Academy – azoknak, akiknek támogatásra van szükségük a szakmai fejlődésükhöz; és Open Mind Workshops – különböző vállalkozások számára, amelyek tartósan érdekeltek a fogyatékossgal élők foglalkoztatásában, és a legjobb gyakorlatok megosztására összpontosítanak.

A Yettel 2022-es kiadásában a résztvevők számos különböző területen dolgozhatnak. A marketing, a pénzügy, a humán erőforrás, az értékesítés és az ügyfélszolgálat területén keresnek munkatársakat. A kétéves program képzéseket, valós üzleti projekteken alapuló munkavégzést biztosít az adott terület vezető szakértőinek mentorálása mellett, versenyképes fizetés és rugalmas munkaidő lehetősége mellett. A jelentkezők előválogatása a JAMBA – Career for All segítségével történik.

- Magyarország

A Jamba Hungary által vezetett egyik legsikeresebb IHC-folyamat a Kifli.hu, Közép-Európa vezető online élelmiszerboltja számára került megvalósításra. A vállalat nagyon dinamikusan növekszik, és mélyen elkötelezett a társadalmi felelősségvállalás, a munkahelyi sokszínűség fokozása és a fogyatékosokkal élők foglalkoztatása mellett.

Miután a Jamba Hungary elvégezte az IHC-t és megtartotta a záró prezentációt a vállalat képviselőinek, a Kifli nagyon gyorsan elkezdte a javaslatok egy részének megvalósítását: az akadálymentesítési előírásoknak megfelelően átalakítottak egy fürdőszobát, és vásároltak néhány új, kifejezetten kerekesszékesek számára kialakított asztalt.

Ma már három Jamba Hero dolgozik a Kifli.hu-nál olyan pozíciókban, mint a marketingasszisztencia, a minőségbiztosítás és az ügyfélszolgálat.

## Sikertörténetek és ajánlások

- Ausztria

Rea Strawhill egy fiatal osztrák nő, aki krónikus betegsége miatt kénytelen volt otthagyni tanári állását, ami egyáltalán nem volt könnyű. Elfogadta, hogy új élete rugalmasságot igényel. Nemcsak abban volt bizonytalan, hogy hivatás tekintetében merre induljon, hanem abban is, hogy hogyan alkalmazkodjon az új életéhez. Rea részt vett a Talent Garden Vienna által szervezett digitális marketingtanfolyamon, amely a Jambával való partnerségük részeként valósult meg.

Rea eleinte kissé hezitált, de rájött, hogy a program biztosítja számára a szükséges rugalmasságot. Azt is észrevette, hogy a digitális marketingben egy jövőbeni karrier lehetőségei rejlenek. Egy mód, hogy szenvedélyét egy sok lehetőséget kínáló karrierrel kombinálja, miközben az egészségére is vigyáz. A tanfolyam nemcsak nagyon jól sikerült és izgalmasnak találta, de a győztes csapatnak is tagja volt, amely megnyerte a záró stratégiai versenyt. A program segítette, hogy megismerje képességeit és lehetőségeit, és reményt is adott neki. Nem sokkal ezután Rea marketingszakemberként kezdett dolgozni egy osztrák civil szervezetnél.

*„Nagyon hálás vagyok, hogy részese lehettem a JAMBA és a Talent Garden Vienna által szervezett növekedési és digitális marketing online programnak! Nagyon szórakoztató, közvetlen és gyakorlatias élmény volt, és tényleg sokat tanultam. Különösen élveztem a Zoom-foglalkozásokat és a csoportos projektet. Nagyon jó érzés volt egy csapat részévé válni, kreatívnak lenni és új dolgokat tanulni. Az oktatók mindannyian nagyon kedvesek és felkészültek voltak, és mivel a program 100%-ban online zajlott, így számomra is könnyen hozzáférhető volt. 100%-osan tudom ajánlani, és nagyon hálás vagyok a lehetőségért!”*

- Bulgária

Borislav Staykov egy születése óta látássérült fiatalember. Önállóan tanul, de a Jamba által nyújtott szolgáltatásokkal továbbfejlesztette készségeit az informatika és az ügyfélszolgálat területén. Jelenleg minőségbiztosítási mérnökként dolgozik egy növekvő startup vállalatnál.

*„Az iskola elvégzése után, ami három évnyi próbálkozást és kudarcot jelentett az oktatási rendszerben, több mint 100 állásinterjú kellett ahhoz, hogy rendszerspecialistaként*

*elkezdhessek dolgozni egy pénzügyi vállalatnál. Négy évnyi tapasztalatszerzés után úgy döntöttem, hogy a családommal elköltözöm a nagyvárosból, abban a hitben, hogy a cégek a tapasztalat alapján felvesznek majd, de nem így történt. Miután két évig fejlesztettem a készségeimet a Jamba tanfolyamain, sikerült minőségbiztosítási mérnökként elhelyezkednem, és végre újra a társadalom aktív és teljes értékű részének érezhetem magam!"*

- Magyarország

Bocskai Gábor egy fiatal szakember, akit a kognitív idegtudományok érdekelnek, és az volt az álma, hogy ezen a területen találjon munkát. Fizikai fogyatékossgal él és kerekesszéket használ. A Jamba támogatásával jelenleg egy kognitív laboratóriumban dolgozik tudományos kutatóként, és beiratkozott egy doktori kurzusra. Ő a következőképpen foglalta össze tapasztalatait:

*"A legbüszkébb a kitartásomra vagyok. Addig gondolkodom egy problémán, amíg rá nem jövök, hogyan oldjam meg. A mottóm: ne gondolkodj, hanem csináld! Több mint egy éve dolgozom a Pázmány Péter Katolikus Egyetem BÉTA Laborjában. A fogyatékossgal élő emberek sikeres integrációjának kulcsa az, hogy megismerjük és megértjük egymást."*

A felette is nagyon elégedett a teljesítményével:

*„Nagyon szeretek Gáborral dolgozni, mert úgy érzem, hogy mindig figyel, és a rendkívüli figyelme mögött hatalmas motiváció és tenni akarás áll. Igazából sokkal gördülékenyebb Gáborral dolgozni, mint a legtöbb kollégával. Gyorsan és pontosan elvégzi a feladatokat, és mindig hozzáteszi, amire önállóan is képes. Úgy érzem, hogy a csoportértekezleteinken a jelenléte a többi kollégát is motiválja, és fokozza a csoport harmóniáját.“ (Kovács Ilona).*

## **Partnerszervezetek**

- Ausztria

A *Soziale Zukunft Verein zur Förderung der Integration behinderter Menschen/JAMBA - Karriere für alle* a nemzetközi JAMBA-hálózat része, és Ausztriában támogatja a fogyatékossgal élő és krónikus betegségben szenvedő személyeket abban, hogy az információ- és kommunikációtechnológia, és a mesterséges intelligencia területén puha készségeket, valamint angol nyelvi és szakmai készségeket szerezzenek. Utánkövetésként a szervezet hídként működik a jelöltek és a munkáltatók között, hogy megkezdhessek szakmai fejlődésüket, és rugalmas, biztonságos és befogadó állást találjanak műszaki területen.

Projektünk a fogyatékossgal élő embereket digitális készségekkel és képezésekkel ruházza fel a fejlődő munkaterületek megcélzása céljából. Támogatjuk a valódi társadalmi és gazdasági befogadást. A 360°-os megközelítés minden érdekelt felet magában foglal: fogyatékossgal élőket, az üzleti szektort, a nonprofit szervezeteket, az oktatást és a közszférát.

- Bulgária

A *JAMBA – Caree for All* programot az a csapat hozta létre és indította el, ami 2017-ben a *Social Future* Alapítványt is létrehozta Bulgáriában. Nonprofit szervezet vagyunk, ami

támogatja a fogyatékossgal élőket a kulcskompetenciák, a puha és a szakmai készségek, valamint a nyelvtudás megszerzésében. Következő lépésként csapatunk hídként működik közöttük és a vállalkozások között, hogy a fogyatékossgal élő jelöltek megkezdhesék szakmai fejlődésüket, munkát találjanak, a vállalkozások pedig hozzáférhessenek a korábban kiaknázatlan humán tőkével rendelkező emberek egy nagy csoportjához. Közvetítői tevékenységünknek köszönhetően 700 különböző képességű személyt sikerült képzésben részesítenünk, és közülük 400-an több mint 60 különböző bolgár és nemzetközi vállalatnál helyezkedtek el, ahol kiteljesedettek, versenyképesnek és természetesen gazdaságilag aktívnak érzik magukat. Csapatunk támogatja a fogyatékossgal élők valódi társadalmi és gazdasági integrációját Bulgáriában.

Szervezetünk egy engedéllyel rendelkező munkaerő-közvetítő ügynökség, speciális szakértelemmel a fogyatékossgal élő emberekkel való munkában, támogatott foglalkoztatást biztosítva mind számukra, mind a munkáltatók számára, akik értékelik a munkahelyi sokszínűséget.

- Magyarország

A magyarországi Jamba a nemzetközi Jamba-hálózat részeként azt tűzte ki célul 2019-ben, hogy a különböző típusú és fokozatú fogyatékossgal rendelkező személyeket bevezesse a nyílt munkaerőpiacra, hozzájárulva így a munkához és a foglalkoztatáshoz való joguk (ENSZ, CRPD, 2006, 27. cikk) megvalósításához azáltal, hogy csökkenti a velük szembeni rendszerszintű és szisztematikus diszkriminációt. Egyedi és hozzáférhető képzési és karrierfejlesztési lehetőségeket biztosítanak a fogyatékossgal élő emberek számára, valamint innovatív, inkluzív szolgáltatásokat, tanácsadási és képzési fejlesztési lehetőségeket a nyitott munkaadók számára. A Jamba magyarországi munkája mindkét fél felhatalmazása révén kivételes társadalmi hatást tud kifejteni, hozzájárulva a 440 000, fogyatékossgal élő magyar emberrel való méltányos bánásmód biztosításához, akik megfelelő oktatás hiányában marginalizált helyzetben élnek a magyar társadalomban. Mindeközben foglalkoztatásuk egy eddig kihasználatlan gazdasági előnyt, közvetlen megtakarítást jelent minden magyar munkáltató számára, akár évi 258 millió euró (92,3 milliárd forint) értékben, valamint csökkenti a fluktuációs rátát, és az innováció megteremtése mellett növeli a csapatok teljesítményét.