

# Kommunikációs eszköztár munkáltatók részére

**DESIGN -**

**Fogyatékoságügyi foglalkoztatás fejlesztés**

január 2019

**A kommunikációs eszköztár szerzői:**

**AFID – Fundação AFID Diferença**

Juvenal Baltazar

Edite Sobrinho

**EaSI – Európai Szociális Innovációs Egyesület**

Pedro das Neves

Elena Patlagica

**Társszerzők:**

**Aproximar**

Rita Lourenço

Tiago Leitão

**A következők támogatásával:**

Afeji (France)

Andicat (France)

Aproximar (Portugal)

Asociatia Profesionala Neguvernamentala de Asistentă Socială ASSOC (Romania)

Kézenfogva Alapítvány (Hungary)

Ez a kommunikációs eszköztár

**a fogyatékos emberek munkaerő-közvetítési szolgáltatásaival foglalkozó szakembereknek készült.**

Az anyag ajánlásokat és hasznos forrásokat tartalmaz, amely a vezetők, munkaerő közvetítők, szociális munkások munkaközvetítő tanácsadó szolgáltatásait fejlesztheti. Célja megtörni a diszkriminációt és a társadalmi kirekesztés által okozott akadályokat, amelyekkel a fogyatékos emberek szembesülnek.

Kérésre bármely szervezet, munkaközvetítő vagy munkáltató szervezet hozzáférhet a DESIGN állasközvetítő szolgáltatási modellhez.

# TARTALOM

---

Hogyan kell használni az eszköztárat?	oldal 05
<u>Fejezet 01</u> - Bevezető	oldal 06
<u>Fejezet 02</u> - A fogyatékossgal élők bevonása a nyílt munkaerőpiacra	oldal 08
<u>Fejezet 03</u> - A kommunikációs eszköztár tartalma 1. lépés: A nyílt munkaerőpiac befogadó készségének értékelése	oldal 11
2. lépés : A vállalatok bevonásának kommunikációs módszerei, csatornái és eszközei	oldal 14
2.1. <i>Hogyan lehet bevonni a munkáltatókat?</i>	oldal 14
2.2. <i>Legjobb kommunikációs csatornák és eszközök a vállalatok bevonásához</i>	oldal 19
3. lépés. A közvetítési és kommunikációs folyamat	oldal 23
4. lépés: A fogyatékossgal élők integrációja a munkahelyen	oldal 27
<u>Fejezet 04</u> - Cselekvési terv kidolgozása vállalatok bevonására a fogyatékos személyek alkalmazására	oldal 33
<u>Fejezet 05</u> - Mellékletek	oldal 35





# Hogyan kell használni az eszköztárat?

*A Kommunikációs eszköztár a Design projekt konzorcium koordinációja mellett az AFID Fundacao Diferença és az Európai Szociális Innovációs Szövetség vezetésével készült el. A szakembereket arra ösztönzi, hogy a fogyatékosággal élők számára a legmegfelelőbb munkát találják meg. Egy sor konkrét ajánlást és tippet tartalmaz a szakemberek számára és ezek mellett forrásokat, hogy gyakorlatorientáltabban tudják munkájukat végezni.*

Az anyag azzal kezdődik, hogy segít tükröztetni a nehézségeket, amelyekkel a fogyatékos emberek a nyílt munkaerő-piacon szembesülnek. Segít abban, hogy tisztában legyenek az üzleti világ, a társadalmi szervezetek, a fogyatékosággal élők kapcsolat- és viszonyrendszerével, és hogy tudomást szerezzenek az európai jogi keretről. A többi fejezet praktikusabb megközelítésű, bemutatva a vállalatok részvételének különböző módszereit, a leghasznosabb csatornákat és kommunikációs eszközöket, amelyek segítségével a megfelelő munkahelyeket kínáló munkáltatók elérhetők, megismerve a "teendők és elkerülendő feladatok" listáját, amelyek számos más európai szervezet modelljét is tartalmazza.

A kommunikációs eszköztár célja, hogy segítse Önt a tanácsadási folyamatban, és olyan eszközöket, és forrásokat biztosítson, amelyeket munkáltatói elkötelezettség növelésére lehet használni. Így nagy eséllyel fogják a munkahelyi elvárásokat és a fogyatékos emberek munkaképességét eredményes munkahely formájában összekötni.



# Bevezetés

FEJEZET

01





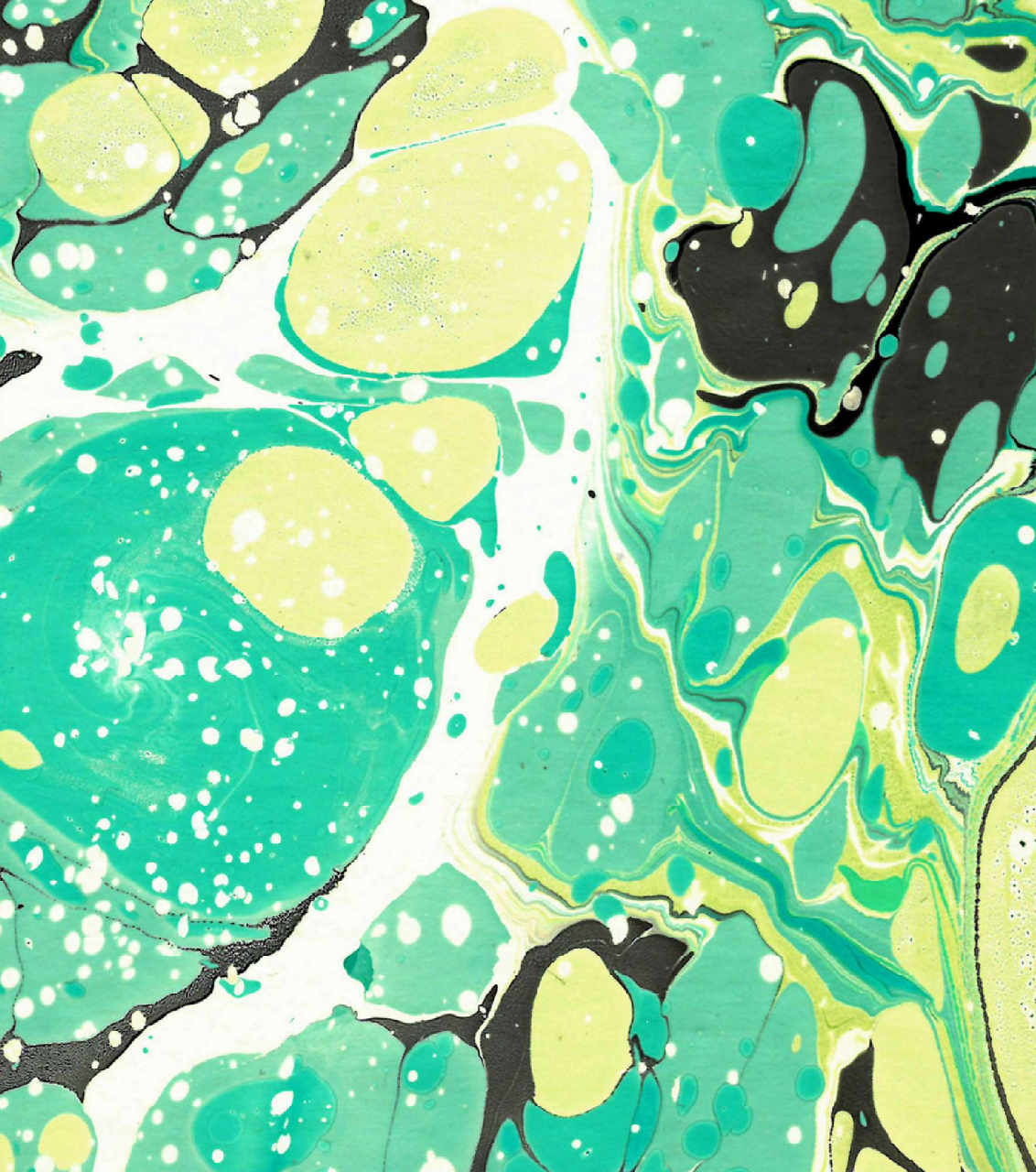


A DESIGN projekt egy hároméves projekt, amelyet az Erasmus + program támogatásával valósul meg. Az francia Afeji vezette, amely hét szervezetből álló partnerséget hozott létre Franciaországból, Romániából, Portugáliából és Magyarországról. A DESIGN azt jelenti, hogy megtaláljuk az adott munkához a legmegfelelőbb személyt, a diszkriminációs hatásokat megszüntetjük és csökkentjük a fogyatékossgal élő személyek társadalom által okozott hátrányos helyzetét. A DESIGN célja, hogy magas szintű munkahelyi tanácsadási szolgáltatásokat nyújtson mind a fogyatékossgal élők, mind pedig a megfelelő munkahelyekkel rendelkező munkáltatók számára.

### A DESIGN projekt fő céljai a következők:

- ✓ Új, innovatív és multidiszciplináris tanulási megközelítések kifejlesztése a fogyatékossgal élő személyek munkaerő közvetítési szolgáltatásai (JPS) keretében.
- ✓ A megfelelő fogyatékossgal élő személy felmérésének azonosítása a foglalkoztathatósági kérdésekben, a JPS hatékonyabb támogatása a munkaerő-piaci integráció jobb tanácsadásával kapcsolatban.
- ✓ A JPS szakember kulcsfontosságú transzverzális és szakmai kompetenciáinak fejlesztésére összpontosító tanulási program kidolgozása.
- ✓ Kommunikációs eszköztár létrehozása a munkaadók részvételének és a munka közvetítésének hatékonyságának növelése érdekében.
- ✓ A JPS-modell mintegy 96 munkanélküli fogyatékossgal élő személy számára megfelelő munkahelyet keres és megtart, növelve mind a munkáltatók, mind az elhelyezett alkalmazottak tanulási görbéjét és termelékenységét.
- ✓ A bevált gyakorlatok cseréjére, a kölcsönös fejlesztésre és a fogyatékossgal élők foglalkoztatására irányuló lobbizásra összpontosító tanulási hálózat platform létrehozása.

E célok elérése érdekében a projekt öt szellemi termék megvalósítását vállalja: IO1 - A fogyatékossgal élő személyek munkahelyi elhelyezésére vonatkozó adatok, bizonyítékok felülvizsgálata, IO2 - Állásprofil-értékelés eszköz és kézikönyv (IPAT), IO3: JPS tanulási program kézikönyv, IO4 - Kommunikációs eszköztár, IO5 – Munkaerő közvetítés szolgáltatás modellje, számos tapasztalat átadó esemény és tanulási tevékenység.



# **A fogyatékosággal élő emberek nyílt munkaerő-piaci inklúziója**

FEJEZET

02





***A világ változik, különösen a munkaerő-piac jellemzői, az állandó szerződések átmeneti jellegűek, a helyi szervezeteknek globalizálódniuk kell a túléléshez, és az alkalmazás csökkentésének folyamata egyre zártabb munkaerőpiachoz vezet.***

Ezek a tények komoly kihívásokhoz vezetnek a társadalmi szervezetek számára az üzleti tanácsadók szerepében, mivel a gazdasági recesszió a befektetés elmaradásához vezet, az új alkalmazottak felvételének csökkenéséhez, valamint a szervezetek szerkezetének átalakításához, ami gyakran elbocsátásokkal jár együtt. Ezek következményekkel járnak a nyílt munkaerő-piacon, különösen, ha a fogyatékossgal élők befogadásáról beszélünk. A munkahelyi tanácsadók előtt álló kihívásokat, és a jelöltek munkához való változásait szem előtt tartva fontosabb, mint valaha, hogy újítsák fel a kínált támogatási és szolgáltatási formákat.

A módszertani változás azt jelenti, hogy a szociális munkások, akik kísérik, és közvetítenek a vállalat előtt erőforrásként mutatkoznak be az integrációt segítő megoldásokkal.

Ebben az értelemben a társadalmi szervezetek - ügyfelek kapacitásának és szükségleteinek támogatásában és értékelésében szerzett tapasztalataik révén - konszolidált és érvényes támogatási pozíciót vállalnak a munkáltató számára.

## **Munkáltatók bevonására irányuló tanácsok a fogyatékossgal élők nyílt munkaerő-piaci alkalmazása érdekében**



- Tudatosítsa a szükséges állásprofiloknak megfelelő emberek alkalmazását,
- Ismertesse az alkalmazással együttjáró adó, és a human erőforrás előnyöket,
- A vállalat és a társadalmi egység közötti folyékony kommunikációs csatorna megkönnyítése a vállalat igényeinek jobb megértése érdekében
- Nyújtson segítséget a foglalkoztatók számára a szakmai profilok kialakításában a sikeres munkaerő-elhelyezés érdekében,
- Amikor szükséges, hogy adaptálják a munkakört, jelölje ki a pontokat, ahol az alkalmazkodás feltétlenül fontos,
- Együttesen végezzük el a jelöltek önéletrajzainak elemzését, demisztifikáljunk olyan pontokat, amely kétségeket kelthet a munkáltató vagy a humánerőforrás osztály szemében.
- A fogyatékossgal kapcsolatos tudatosság- és képzési intézkedések támogatása a munkavállalók számára.

Az esélyegyenlőség és az állampolgári jogok feltételezésének fejlesztése magában foglalja a szociális beavatkozási stratégiák átalakítását, különösen a támogatott és támogatott személyekkel kapcsolatban. A fogyatékossgal élők munkaerő-piaci integrációját ezért folyamatos és nem jóléti vagy paternalista tevékenységnek kell tekinteni. Ez a kapcsolat a foglalkoztathatóság elősegítője (szolgáltató szervezet) és a foglalkoztató cég között új szerepet tölt be az új nyelv mellett, az egyenlőség és nem alárendeltség mellett. A fogyatékossgal élők szociális szervezetei és a foglalkoztathatóság előmozdítói új nyelvet és üzleti beszédet tanulnak meg és alkalmaznak. Meg kell változtatni a fogyatékossgal élő emberek nyomon követésének perspektíváját a munkaerőpiacra való beilleszkedésük viszonyában. Ez nem csak segítség vagy támogatás adása, hanem alapvető emberi jog deklarációja.

A munkaerő-piaci elhelyezésért felelős személynek minden lépése középpontjában egy átfogó szemléletnek kell lennie, a mellékelt képnek megfelelően.

A fogyatékossgal élők integrációja nem a rájuk adott támogatáson, hanem a készségeken és képességeken alapul. A fogyatékossgal élő személy a vállalat számára olyan, mint egyetlen és megismételhetetlen személy, mint a többi alkalmazottai. A fogyatékossgal élő személy beilleszkedését a cég számára, általa termelt hozzáadott érték indokolja.

A fogyatékossgal élők beilleszkedéséhez a vállalkozásoknak nyújtott támogatást csak az elismeréssel és a kezdeti bátorítással kapcsolatos ténykedésekkel kell értelmezni. A munkaerő-piaci mediátorok felelősök az integráció előmozdításáért és a cégek tájékoztatásáért a fogyatékossgal élők alkalmazásával kapcsolatban.

## **A FOGYATÉKOSSÁGGAL ÉLŐ SZEMÉLY ALKALMAZÁSÁNAK FŐ ELŐNYEI**

- Együttműködő, elkötelezett és motivált
- Pénzügyi előnyöket jelent az adózási lehetőségek tekintetében
- A munkahelyi légkör és alkalmazkodás elősegítése
- A fogyatékossgal élők alkalmazása és támogatása által gyakorolt társadalmi hatás
- A szociális felelősség gyakorlása, amely a vállalt marketing munkáját segíti,
- Az emberekre összpontosító szervezeti kultúra előmozdítása
- A pozitív interperszonális kapcsolatok előmozdítása



# Mit tartalmaz ez a kommunikációs eszköztár?

FEJEZET  
03





*A kommunikációs eszköztár négy lépésre tagolódik, ahol az egyes részek ajánlásokat és tippet tartalmaznak, hogy segítsék a fogyatékos személy a nyílt munkaerő-piaci befogadását és integrációját.*

# 1. lépés: A nyílt munkaerő-piac értékelése

*Mielőtt elkezdené a munkahely közvetítői folyamatot, ajánlatos megvizsgálni a nemzeti üzleti kontextust a szolgáltatások személyre szabásához és az azonosított egyedi igényekhez igazodóan.*

Ez a folyamat naprakész információkat igényel a vállalati profilokról, a rendelkezésre álló munkahelyekről, a különböző ágazatok trendjeiről, a vállalatok nyitottságáról a fogyatékossgal élők foglalkoztatásával kapcsolatban. Bizonyos esetekben a vállalatok bizalmatlanok a fogyatékossgal élők alkalmazásával kapcsolatban, gyakran a tudás vagy a valódi információ hiánya miatt, ami előítéletekhez és sztereotípiákhoz vezet.



## Értékelés a fogyatékossgal élők felé irányuló társadalom nyitottságáról - ellenőrzőlista

- |  |                          |
|--|--------------------------|
| A fogyatékossgal élő emberek láthatók a társadalomban (utcai élet, különböző ágazatokban való alkalmazás, társadalmi és kulturális eseményeken való részvétel stb.)                      | <input type="checkbox"/> |
| A fogyatékos személyek önállóan élnek,   | <input type="checkbox"/> |
| A fogyatékossgal élőknek gyakran segítségre van szükségük  | <input type="checkbox"/> |
| A tömegközlekedés fogyatékossgal élők számára elérhető   | <input type="checkbox"/> |
| Az oktatási rendszer a fogyatékossgal élők szükségleteit lefedi  | <input type="checkbox"/> |
| Az egészségügyi rendszer alkalmas a fogyatékossgal élők igényeinek kielégítésére   | <input type="checkbox"/> |
| A szociális rendszer jól felkészült a fogyatékossgal élők támogatására ( szakmai tanácsadás a nyílt munkaerő-piacra való felvételre, kompetenciák fejlesztésére szolgáló programok stb.) | <input type="checkbox"/> |
| A jelenlegi jogszabályokat a fogyatékossgal élők profiljához igazítják   | <input type="checkbox"/> |



**Világos üzenet nyújtása, amely tájékoztatást és adatokat szolgáltat a helyzetről, többnyire a pozitív tapasztalatok bemutatásával segít megelőzni a kirekesztést.**

Ennek érdekében ajánlatos először:

- A nemzeti jogi keret elemzése;
- Határozza meg a fogyatékossgal élők foglalkoztatásának előnyeit (az adók csökkentése stb.);
- Készítsen elemzéseket a munkaköri elvárásokkal és a fogyatékos emberek képességeivel kapcsolatosan;
- Hozzon létre egy listát az érdekeltekről, akikkel együttműködhet.



**Az értékeléshez használt anyagok:**



Helyi foglalkoztatási jelentések



Hivatalos piaci tanulmányok



Az üzleti kutatócsoportok eredményei



Konzultáljon a Nemzeti Statisztikai Hivatallal, a munkáltatói szervezetekkel, a szakszervezetekkel, a fogyatékossgal élő emberek munkaerőpiacra helyezése érdekében működő szervezetek hálózataival

## AHHOZ, HOGY A MUNKA KÖNNYEBB LEGYEN

a munkaerő-piaci mutatók listáját is figyelembe kell venni: a foglalkoztatási arányokkal kapcsolatos adatokat, bármely feltörekvő ágazat és azok a munkaerő felvételi lehetőségeit a különböző szektorokban és a régiókban.

A Ön régiójában található vállalkozások kínálta lehetőségeket értékelhetik, hogy a fogyatékossgal élő személyt a legmegfelelőbb munkakörnyezetbe helyezze. Ugyanakkor a regionális elemzésnek arra kell törekednie, hogy azonosítsa a tendenciákat a helyi munkaerőpiacon, és figyelembe kell venni a helyi kapcsolatokat a kormányzati szervekkel és egyéb vállalkozásokkal.

Azt tanácsoljuk, hogy rendszerezze az információkat oly módon, hogy könnyen frissíthető legyen. Például rendszerezze a vállalatok listáját ágazatok, vállalati méret, felvételi lehetőségek, szerint stb.

# 2. lépés Kommunikációs módszerek, csatornák és eszközök a vállalatok bevonásáért

---

## 2.1. Hogyan lehet bevonní a munkáltatókat?

### SZEMÉLYES TALÁLKOZÓK

A céggel való első kapcsolatfelvétel, az első lehetőség arra, hogy bemutassuk a szervezetünk által nyújtható szolgáltatásokat. Fontos lesz, hogy a **munkaerő-piaci tanácsadó egyértelmű, világos és objektív tájékoztatást adjon a szolgáltatásokról, amelyek biztosítják, hogy a felvételi folyamata a fogyatékos embereknek sikeres legyen**, tudva, hogy az üzleti idő költségekkel jár, így a találkozóknak megfelelően előkészítettnek kell lennie annak érdekében, hogy ne vegyen el feleslegesen sok időt.

*A bemutatott információknak az alábbiakat kell tartalmaznia:*

- Szervezetünk szolgáltatásai,
- A cégnek nyújtandó szolgáltatások egyértelmű listája,
- Adjon meg lehetséges munkaköröket, amelyek potenciálisan érdekelhetik a vállalkozásokat,
- Mutasson nyitottságot a HR osztályok igényeinek meghallgatására,
- Ismerje meg a vállalat üzleti területét, lehetőleg legyen szakértője a vállalat nagyobb üzleti volumen feladatainak

*Példák a bemutatandó anyagokra:*

- Rövid videó a jó integrációs gyakorlatokról;
- A jelölt profilja;
- Prospektus - Útmutató a cégek számára.



## **CSOPORTOS TÁJÉKOZTATÁS (PL. NYÍLT NAP RENDEZVÉNY, ÁLLÁSBÖRZE)**

A több vállalattal való találkozás olyan módszer, amely jó eredményeket hozott a partnerek bevonásában és a legjobb gyakorlatok megosztásában. A jó gyakorlatok megosztása más cégekkel együtt rendkívül fontos eleme a csoport többi része érzékenyítésének. A versenyképes üzleti világban senki sem akar lemaradni, és mindenki azt akarja bizonyítani, hogy sikerrel jár.

A Nyílt Nap (Open Days) rendezvény alapvetően két vélt ér el: jobban megismerik a szervezetünket, és megoszthatják másokkal a tapasztalataikat a cégek.

Annak érdekében, hogy ezeket a célokat el lehessen érni, szükség van, hogy megfelelően előkészítsük az eseményeket, ami azt jelenti:

- A nyílt napokra vonatkozó rendszeres időszakosság meghatározása az érintett vállalatok típusának és kultúrájának megfelelően (kétévente, évente);
- A program időben történő közzététele;
- A személyre szabott meghívó küldése a résztvevőknek;
- A grafikai és kommunikációs szempontokra való figyelem biztosítása;
- Adjon egy gyorstalpalót az alapvető információkról a meghívott vállalatoktól érkező résztvevők számára ;

## Exemple: Nyílt nap szervezése a munkáltatók számára

*A Nyílt nap rendezvény előkészítése a munkáltatók számára:*

### LÉPÉS 1

Készítsen egy szakértői csoportot, beleértve a fogyatékossgal élők is az esemény tervezéséhez és szervezéséhez;

### LÉPÉS 2

Gondoljunk azon feladatokra, amelyeket a fogyatékossgal élők a nap folyamán megtehetnek, hogy a lehető legnagyobb mértékben bevonják őket: megtervezzék a meghívást, készítsenek és szolgáltatassanak ételt és kávé, regisztrálják a résztvevőket, bemutassák a szervezetet, végezzenek bizonyos tevékenységeket, megosszák tapasztalataikat;

### LÉPÉS 3

Határozza meg a nap menetrendjét, szem előtt tartva, hogy sokoldalú legyen, érdekes és pozitív tapasztalatokat kell teremteni a munkáltatók számára;

### LÉPÉS 4

Mutassa be a munkaadók profilját, mint az esemény célcsoportját (speciális tevékenységi terület vagy egyes csoport);

### LÉPÉS 5

Küldje el a meghívókat a munkáltatóknak legalább 2 hónappal előre, így van időjük felkészülni;

### LÉPÉS 6

Ne számíton túlzóan nagy csoportra - az ajánlásban legfeljebb 20 munkáltató legyen, hogy lehetővé tegyék az egyéni kapcsolattartást mindenkivel;

### LÉPÉS 7

Készítse el a nap gyakorlati beosztását; ha lehetséges - rögzítse a napot, készítsen egy rövidvideót a következő eseményekről;

### LÉPÉS 8

Tárja fel a szervezetén belüli lehetőségeket, hogy informatív és szórakoztató napot teremtsen a munkáltatók számára;

### LÉPÉS 9

Beszélje meg a fogyatékossgal élők alkalmazásával kapcsolatos tapasztalattal rendelkező vagy nem rendelkező munkáltatókkal a témával kapcsolatos igényeikről és érdekeikről;

### LÉPÉS 10

Kérjen visszajelzést a vállalatoktól az esemény után;



**Tanács! Ha nincs lehetőség a rendezvény megszervezésére a szervezetében, fontolja meg egy társadalmis vállalkozást (pl. kávézó, hotel), ahol a fogyatékossgal élők dolgoznak.**

***A Nyílt nap rendezvénynek a következőket kell nyújtania a résztvevőknek:***

- Lehetőséget, hogy jobban megismerjék a szervezetük munkáját és kapcsoltba lépjenek a fogyatékossgal élőkkel nyugodt, biztonságos és szórakoztató környezetben;
- Általános információk a fogyatékossgal élőkkről;
- Lehetőség a fogyatékossgal élőkkel való találkozásra és tevékenységekre
- A fogyatékossgal élő személy munkakörnyezetben való meglátogatása, a társadalmi felelősségvállalás iránt érdeklődők számára;
- Információ, tanácsadás és támogatás a szakemberektől, és közvetlenül a fogyatékossgal élőktől;
- Megfelelő környezet az információk megosztására a munkáltatók között, akik tapasztalattal rendelkeznek a fogyatékossgal élők felvételében és a témában érdekelt munkáltatókban;
- A fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatásának lehetőségeiről és előnyeiről szóló információk (kormányzati pénzügyi előny, adócsökkentés stb.);



## GYAKORLATOK AZ ESEMÉNY SORÁN

### *Kalandjáték: munkáltatók és fogyatékosággal élők*

1. 4 (2 munkáltató, 2 fogyatékosággal élő személy) csapatok alkotják a napot, a kalandjátékkal a ház körül;
2. A csapatok tippet kapnak arra, hogy különböző helyekre menjenek a ház körül;
3. Ezeken a helyeken egy olyan személy vár, aki egy olyan feladatra vár, amellyel együtt kell megoldani a csapatnak, és itt kapnak információt a következő helyről;
4. A feladatoknak ki kell emelniük a személyek képességeit (pl. számítógépes készségek, kézműves készségek, faipari készségek stb.); ők jobban ismerik a helyet, és így képesek demonstrálni tudásukat ebben az orientáló részben;



**Tippek! Válassza ki azokat a személyeket, akik szívesen részt vesznek és készítse fel őket, hogy pontosan tudják, mit várnak el tőlük; Használd a képzeletedet, hogy ezt a játékot az Ön céljainak, igényeinek és lehetőségeinek megfelelően alakuljon.**

### *Szerepjáték: a munkáltatók tapasztalata a fogyatékosággal élőkkel (4-6 fő egy csoportban)*

1. A munkáltatók egy csapatban vannak, és közös feladatot kapnak az egész csapat számára (pl. tortát készítenek, megoldanak egy puzzle-t - a lényeg az, hogy mindegyiket be kell vonni a tevékenységbe); Néhány munkáltató megfigyelő lehet, ha több embere van, de nem lehet több csoportot létrehozni;
2. A játékban részt vevő összes munkáltató szerepleírást kap - tartalmaz egy kész nevet és egy fogyatékoság leírását, pl. látásromlás, vakság, halláskárosodás, sükettség, külső hangok hallása nyilvánvaló forrás nélkül, az első két betű megismétlése minden szóból, amit 4-szer mondanak (dadogás), mozgás egy kerekesszékekben stb.
3. Néhány segédeszközt kapnak a fogyatékoság - csendes fejhallgatók a sükettség érzékelésére; szemkendő a vakság érzékelésére; speciális szemüveg a látáskárosodás bizonyítására; fejhallgatók, a hangok bemutatására stb.
4. Vannak olyan szakemberek is, akik a szerepükben irányítják őket;
5. A feladatot egy csapatban kell elvégezniük, hogy mindenki részt vegyen, ami azt jelenti, hogy ott kell lenniük, hogy segítsenek egymásnak,
6. A szerepjáték végén vita folyik a fogyatékosággal élők első tapasztalatairól, megoszthatják tapasztalataikat, és nyitott kérdéseket tehetnek fel.

## *Hogyan mérjük meg a Nyílt nap esemény hatékonyságát?*

- Kérjen visszajelzést a cégektől (minőségi visszajelzés – javasolják-e az eseményt egy barátnak, hogyan írják le tapasztalataikat)
- Visszajelzés a résztvevőktől - csapat
- Azok a munkáltatók száma, akik további kapcsolatot tartanak fenn a gyakornokokkal/ munkahelyekkel kapcsolatban
- Azon munkáltatók száma, akik a következő évben gyakornoki vagy foglalkoztatási helyeket kínálnak a fogyatékosokkal élők számára

---

## **2.2 A legjobb kommunikációs csatornák és eszközök a cégek bevonására**

A kommunikációs készségek alkalmasak az ötletek szóbeli és írásbeli felszívására és továbbítására. A kommunikációs készségek egy része interperszonálisak vagy az a képesség, hogy jól tudjanak kapcsolódni a társaikkal, a menedzsmenttel, a vállalati érdekeltekkel, az ügyfelekkel és a beszállítókkal.

**A munkáltatók arra törekszenek, hogy együttműködjenek azokkal, akik hatékonyan kommunikálhatnak mind a szóbeli, mind az írásbeli kérdésekben. A munkaközvetítői szolgáltatások vezetői, akik e-mailen keresztül tömören kommunikálnak, a telefonon meggyőzőek, meggyőző leírást írnak arról, hogy miért a személy a legmegfelelőbb egy munkahelyre, az a személy, akinek sikerül hatékony munkahely-szolgáltatásokat nyújtani a fogyatékos emberek számára. A jó kommunikációs készségek jobb eredményeket fognak elérni a fogyatékosokkal élők munkahely-elhelyezési szolgáltatásai terén, de nem csak ez szükséges.**

A hatékony kommunikáció érdekében az Ön által használt csatornákat a célzott munkáltatók preferenciái határozzák meg. A munkahelyi vásárokon vagy egyéb rendezvényeken való személyes találkozók mellett olyan eszközök, mint az e-mailek, magazinok, promóciós és prezentációs e-mailek, szórólapok, társadalmi hálózatokon nyújtott ajánlások, online kommunikációs platformok (LinkedIn) fontos tényezői a célok elérésének szolgálatában.



## PROMÓCIÓS ÉS BEMUTATKOZÓ E-MAIL

---

Úgy tűnik, hogy egy professzionális e-mail írása egyszerű feladat, de van néhány szabály, amit szem előtt kell tartani, ha komolyan szeretnénk venni.

- Az első dolog, hogy legyen a levélnek tárgya;
- Ahelyett, hogy a levelet a Kedves Uram/Asszonyom vagy Tisztelt Urammal kezdené, végezzen mélyreható kutatást, és keresse meg a cég ismertetőjében a címzett pontos nevét;
- Készítsen rövid bemutatót, ahol elmondja, hogy miért keresi;
- Csak egy ötletet tartson minden egyes bekezdésben - az emberek jobban meg fogják érteni az üzenetet;
- Figyeljen az írásjelek és a nyelvtan szabályaira;
- Adja meg az aláírását, és győződjön meg róla, hogy tartalmazza-e a megfelelő információkat, például: nevet és vezetéknévét, pozícióját, telefonszámát, e-mail címét.
- Tartalmazzon megfelelő üdvözetletet: Üdvözlettel, tisztelettel, köszönöm, stb.



## KÖZÖSSÉGI HÁLÓZATOK

---

A szociális hálózatok az egyik módját jelentik annak, hogy többet tudjanak meg arról a munkáltatóról, akikkel dolgozol, és a nyitott álláshelyről. Különböző hálózatok, mint például a LinkedIn, a Twitter, a Facebook és mások, hatalmas lehetőséget kínálnak a toborzóknak, hogy csatlakozzanak a jelöltekhez, akiket soha nem találnak meg a hagyományos forrásokból. Ezért JPS menedzserként ezt a lehetőséget használhatja arra, hogy megfelelő munkahelyeket találjon a fogyatékosággal élők számára a nyílt munkaerő-piacon.

### Tippek! Hogyan lehet kommunikálni a munkáltatókkal a szociális médiában

- Válassza ki a megfelelő szervezet/cég követését. Fókuszáljon és töltsön időt azzal, hogy kapcsolatot alakít ki velük.
- Próbáljon jó követővé válni, ami azt jelenti, hogy egy kis időt szentel annak, hogy megismerje, mit érdeklí, mit szoktak rendszeresen írni, és talán újra megoszthatják a megosztásukat, így egyre jobban láthatóvá válnak számukra.
- Keressen közös dolgokat. A kapcsolatokról beszélünk, így például a LinkedIn használatával találhat valakit, aki az Ön által érdekelt vállalatnál dolgozik, hogy kapcsolatba kerüljön, lehet valaki, akivel együtt dolgozott, tapasztalt munkatársaival vagy szakmai szövetség tagjával. Használja ezt a kapcsolatot, hogy elérje és segítséget kérjen a megfelelő személy eléréséhez.



- Legyen bátor. Nagyon népszerű a potenciális munkaadók bevonása a szociális média segítségével. A legegyszerűbb módja az, hogy üzenetet küld nekik, és megkérdezi, mi a legjobb módja annak, hogy együttműködjenek és bemutassák nekik a fogyatékossggal élők alkalmazásának lehetőségeit. Segít egy rövid indoklása annak, hogy miért gondolja, hogy ezek a cégek tökéletesen együttműködnek az együttműködésben.
- Használja a közösségi médiát az érték megosztásához. Próbálja meg bemutatni a cikkeket, videókat, történeteket és a munkahelyen a sokszínűség tárgyát minden követője számára. Könnyebb lesz megközelíteni ezeket a munkáltatókat, ha már ismerik a témát.



## PARTNEREK LISTÁJA (ADATBÁZISOK)

---

Garanciális jelentőségű, hogy legyen olyan lista, amely magában foglalja az összes olyan partnert, akivel együtt dolgozott, és természetesen folyamatosan frissíteni is kell.

A lista létrehozása során jó megjegyezni néhány olyan jellemzőt, amely megkönnyíti a munkát: *minőség*, kommunikál azokkal, akik munkát kínálnak a fogyatékossggal élők számára, pl. ésszerű alkalmazkodás, megfelelő munkakörülmények biztosítása; *megfelelőség*, még akkor is, ha érdekelt a nyílt munkaerő-piaci elhelyezésben, meg kell fontolnunk, hogy a listán szereplő munkáltatók megfelelő munkahelyet biztosítanak-e a fogyatékossggal élők számára;



## ONLINE KOMMUNIKÁCIÓS PLATFORMOK

---

Napjainkban nagyon kevés a különbség a kommunikációs platformok és a szociális média oldalak között. Mégis, az online kommunikációs platformok elsősorban a kommunikációs folyamat fokozására és egyszerűsítésére szolgálnak. Ezért a Zoom, a TeamViewer, a Slack, a Skype for Business, a GoToMeeting platformjai könnyebbé és megfizethetőbbé teszik a kommunikációt a munkáltatókkal.

- **Zoom** – egy all-in-one együttműködési eszköz, amely video- és webkonferenciamegoldásokat, valamint platformon keresztüli gyorsüzenet- és fájlmegosztási szolgáltatásokat kínál.
- **TeamViewer** - bárki számára teljes hozzáférést biztosít az asztali számítógépekhez, alkalmazásokhoz és adatokhoz, így a felhasználók megelőzhetik a problémákat és csökkenthetik a hibás kommunikációt.
- **A Slack** egy többcélú platform, amelyet főként projektmenedzsment, azonnali üzenetküldés és videokonferencia lehetőséget kínál. Lehetővé teszi, hogy egyszerre több csatornát hozzon létre a különböző csapatok számára, és egyszerűvé teszi új tagok hozzáadását több csatornához. Esetünkben az ügyfeleivel - a fogyatékossggal élő személy és a munkáltató - viszonyában is használható.

- **A Skype for Business** a leggyakoribb videó kommunikációs platform, és a Business kiadás rengeteg funkcióval rendelkezik, beleértve a nagy csoporttalálkozókat akár 250 fővel, együttműködési eszközöket és a képernyőmegosztást.
- **A GoToMeeting** egy egyszerű, könnyen használható webkonferencia megoldás. Több tucat hasznos eszközből válogathat el a találkozók produktívabbá és interaktívabbá tételéhez. Ezek közé tartozik a képernyőmegosztás, a webes hangszolgáltatás, a telefonos konferencia-vonal, a rajzeszközök és a találkozók rögzítésének képessége.



### Tippek a munkaadókkal való kommunikációhoz általában!

- **Válaszoljon gyorsan** - Ha elmulasztotta egy potenciális munkáltató telefonhívását, és hangposta üzenetet hagy, győződjön meg róla, hogy 15 percen belül visszahívja őket. Le fogja nyugtázni a potenciális munkáltatót. Ne várjon, hogy másnap hívja vissza.
- **Legyen elérhető** - Ha a potenciális munkáltatók hívják Önt, vagy van ideje egy találkozóra, a legjobb, ha alkalmazkodik és létrejön a találkozó. A munka közben mindig tartsa a telefont magánál, és 30 percenként ellenőrizze e-mailjeit.
- **Legyen átlátható** - Ha problémái vannak a munkaerő-felvételi folyamat során, jelentse a munkáltatónak, hogy megvitassák a lehetséges megoldásokat. A nyílt kommunikációs vonal megtartása rendszerint megakadályozza a problémák kialakulását, de ha probléma merül fel, hagyja, hogy a munkáltató megismerje és megnyissa a beszélgetési csatornát.
- **Használjon online kommunikációs platformokat, mint például a Skype for Business, a GoToMeeting stb.** - Ne csak az e-mailekre és telefonhívásokra támaszkodjon. A munkáltatók jobban érzik magukat, ha egy névhez arcot tudnak társítani, különösen azoknak a munkáltatóknak, akik más városokban vagy országokban találhatók.

# 3. lépés. A közvetítési és kommunikációs folyamat

*A munkát kereső fogyatékos személy és a vállalatok közötti kommunikációs folyamat fejlesztése egy jelentős kihívás, amelyet könnyebb lesz megvalósítani az alábbiakban ismertetett módszertan szerint.*

## 1

### AZ ELSŐ KAPCSOLATFELVÉTEL

Az első találkozó mindig meghatározó az interperszonális kapcsolatokban, és a munkaerő-piaci tanácsadónak megfelelően fel kell készülnie és gondosan fel kell készítenie a fogyatékossgal élő személyt. Ehhez figyelembe kell venni az alábbi szempontokat:

- A jelölt személyes bemutatásáról való gondoskodás - a vállalat ruházati kódjának ismerete
- Próbálja meg megismerni az interjúkészítőt vagy a kiválasztási módszert, és adja át ezt az információt a jelöltnek
- Különleges esetekben mutassa be a jelölt jellemzőit és képességeit a találkozó előtt
- Ismerje meg az ülés helyét és tájékoztassa a jelöltet ezekről a jellemzőkről
- Keresse meg a cég számára fontos beszélgetési témát a kommunikáció elindításához
- Győződjön meg arról, hogy a jelölt időben érkezik
- Gondoskodjon arról, hogy a pályázónak megvan a munkáltatói kapcsolata, ha akadályok merülnek fel

## 2

### A HUMÁN ERŐFORRÁS IGÉNYEINEK ELEMZÉSE

A közvetítés folyamán a munkaerő-piaci tanácsadónak ismernie kell a vállalatok jellemzőit és szükségleteit a munkahelyek tekintetében, hogy a jelölteket a fejlesztendő funkciók és feladatok hatáskörével együtt tudja fejleszteni. Ehhez alapvető, hogy:

- Ismerje meg a céget, annak történetét és jövőbeli projektjeit
- Szükség esetén kezdeményezzen beszélgetést a humánerőforrás-vezetővel vagy a felvételért és a kiválasztásért felelős személy(ek)el
- Ismerje meg a vállalat alkalmazottainak tipológiáját
- Értékelje a cég által közzétett állásajánlatokat

### 3

## A JELÖLTEK BEMUTATÁSA

Ha a munkaerő közvetítés személyesen történik, elengedhetetlen, hogy a jelöltnek a vállalatnak való bemutatását személyes módon végezzük el a kapcsolat folytonosságának biztosítása érdekében. A következő módszerek használhatók:

- Készítse elő személyes bemutatóját a szakértői csoportnak és a vállalatnak
- Ha lehetséges, támogassa a szakmai tevékenység kezdetét, és személyesen vegyen részt a kollégák csoportjának történő bemutatásán
- Készítsük el a jelölt fényképét, összhangban a cég elvárásaival (öltözködési kód)
- Határozza meg, mit kell megemlíteni, vagy sem az első kapcsolatfelvételnél a vállalat és a munkavállalói csoport tekintetében
- Biztosítsa a kommunikációs támogató anyagokat, amikor azok szükségesek (jelnyelv, augmentatív kommunikáció, stb.).

### 4

## A MUNKAERŐ ALKALMAZÁSÁNAK NYOMON KÖVETÉSE

A céggel való tartós kapcsolat biztosítása és a társadalmi és szakmai integráció egyéb lehetőségeinek lehetősége érdekében a munkaerő-piaci tanácsadó munkája nem zárul be a munkaszerződéssel rendelkező személy befogadásával, a munkáltatóhoz való érkezéskor. Alapvető fontosságú a folyamat nyomon követése folytonosságának biztosítása. Számos módja van a támogatás és a közvetítés folyamatosságának biztosítására.

*Telefonon, e-mailben vagy látogatással forduljon a vállalat felelős személyéhez:*

- Az integráció értékelése
- Az emberi erőforrás képzésének szükségleteit azonosítsa az új alkalmazottal való kommunikáció és interakció során
- Ismerje meg, hogy szükség van-e támogatásra a munkakör adaptálásában
- Tudja meg, hogy a vállalat képes-e megszerezni az összes olyan juttatást, amelyre jogosult
- Ismerje és értékelje a kiegészítő képzést és/vagy támogatási igényeket, amelyek a fogyatékossgal élő személyek alkalmazásához szükségesek

*Kapcsolat a már elhelyezett fogyatékossgal élőkkel:*

- Értékelje az elégedettséget és a motivációit
- Azonosítsa a nehézségeket és a szükségleteket
- Értékelje, hogy garantált-e a hozzáférhetőség, és egyébként mi szükséges a fejlesztéshez
- Határozza meg, hogy kell-e más partnereket bevonni a jó munkatapasztalat fejlesztése érdekében



## 5

### A BETÖLTÖTT POZÍCIÓ NYOMON KÖVETÉSE

Az interperszonális kapcsolat a munkakörnyezetben alapvető a kezdeti befogadás folyamatában és a szakmai tevékenység során. A munkaerő-piaci tanácsadónak ezért biztosítani kell a kommunikáció és az interperszonális kapcsolatok nyomon követését. Ezért:

*A vállalat alkalmazottai felé:*

- Értékelje az új, fogyatékossgal élő alkalmazott interperszonális kapcsolatait és integrációját vagy szegregációját
- Biztosítani kell a fogyatékossgal élők hozzáférhetőségét és képzését (korlátok és kompetenciák), ha ez az igény azonosítható
- A paternalizmus csökkentésének támogatása. Ezenkívül ebben az értelemben a munkavállalókat képezni kell a fogyatékossgal élő személyek autonómiájának előmozdítása érdekében
- Ha csak lehetséges, azonosítson valakit a munkavállalók közül, aki a fogyatékossgal élő személy bizalmi embere lesz

*A fogyatékossgal élő alkalmazottal együtt:*

- Értékelje kapcsolataikat a munkatársaival
- Biztosítson folyamatos képzést az inter-relációs készségek (know-how) terén, amennyiben azt azonosítják és szükségesnek tartják
- Egyéni megfigyelés és felügyelet. Gondoskodjon arról, hogy kétségek vagy nehézségek esetén kommunikációs csatornák és személyek találhatóak legyenek
- Segítsen azonosítani, hogy mit kell, és mit nem kommunikálni a munkatársakkal, elkerülve a túlzott / felesleges expozíciót

## 6

### HATÁSVIZSGÁLAT

Amikor csak lehetséges, fontos lesz a társadalmi-szakmai integráció hatásának mérése és az eredmény felhasználása a fogyatékossgal élők bevonásának fontosságának bemutatására. Ehhez az integráció előtt meg kell határozni a hatásméréshez szükséges mutatók egy sorát az integráció előtti eredmények és egy későbbi időpont összehasonlítása érdekében.

Ehhez az alábbi tevékenységeket javasoljuk:

- Határozza meg, hogy hol kívánjuk mérni a hatást (cég, fogyatékossgal élő személy, család, integrációs intézmény)

- Az egyes helyszínek/személyek viszonylatában határozza meg a hatásméréshez szükséges mutatók halmazát. Példa: a fogyatékos munkavállaló esetében - pénzügyi érték helyzete a havi megélhetés biztosításában
- Mérje meg és rögzítse a mutatók eredményeit a nulla ponton (az alkalmazás előtt)
- Határozza meg a hatásvizsgálat időkeretét
- Mérjék meg ismét az azonos mutatók eredményét a hatásvizsgálathoz meghatározott időszak után
- Értékelje az eltéréseket
- Közölje az eredményeket és a következtetéseket - különösen a személlyel és a céggel

## 4. lépés. A fogyatékos ember munkahelyi integrációja

*A fogyatékossgal élő emberek nagyobb nehézségekkel szembesülnek a munkaerőpiacra való belépéskor, mivel számos akadály és sztereotípa akadályozza őket.*



A fogyatékossgal élő emberek nem tudnak eredményes és sikeres életet élni - Ez a sztereotípa elősegíti azt a feltevést, hogy a fogyatékossgal élők nem tudnak családot alapítani, munkát végezni vagy felelősséget vállalni. A fókusz továbbra is a személy sérülésein marad, nem pedig a személy képességein.



A fogyatékossgal élő emberek mindig betegek - Sokan látják a fogyatékossgot olyan betegségnek, amelyet meg kell erősíteni, a rendellenességet javítani vagy gyógyítani kell. Tudniuk kell, hogy a fogyatékossgal élők olyanok, mint a nem fogyatékossgal élők, alkalmanként megbetegednek.



A fogyatékossgal élő emberek sokat vannak betegszabadságon - ez az előítélet az előzőhöz kapcsolódik, arra a gondolkodásmódra alapozva, hogy a fogyatékossg betegség, és az embereknek több szabadnapot kell igénybe venniük, mint a többi alkalmazottnak.



A fogyatékossgal élő emberek alacsony szintű autonómiával rendelkeznek - ez a sztereotípa azt jelenti, hogy a fogyatékossgal élő embereket sajnálni kell, és mások segítségére van szükségük.

*Tapasztalatok és tudományos tanulmányok révén kimutatták, hogy a bemutatott előítéletek és akadályok a szakmai kapcsolat tapasztalatával gyengülnek.*

*A fogyatékossgal élő személyek bevonása a munka-erőpiacra azt mutatja, hogy az elhelyezés után ezek az emberek:*

- |     |   |
|-----|---|
| 1// | <b>MAGAS TOLERANCIÁT MUTATNAK A RUTINSZERŰ MUNKÁKHOZ</b>                              |
| 2// | <b>JÓL KONCENTRÁLNAK</b>  |
| 3// | <b>ALACSONY SZINTŰ TÁVOLLÉTEK ÉS MAGAS MOTIVÁCIÓ</b>                                  |
| 4// | <b>KOMPETENCIÁK A SZEMÉLYES KAPCSOLATOKBAN ÉS AZ ÜGYFELEKKEL VALÓ KOMMUNIKÁCIÓBAN</b> |

**A VÁLLALATI ARCULAT IS ERŐSÖDIK:**

- Együtt az emberi közösséggel - a társadalmi felelősség és az esélyegyenlőség erősödik
- Együtt dolgozókkal - a munkacsoport sokszínűsége és készségei növekedik, a kreativitás és az innováció ösztönzése emelkedik
- Globális értelemben - a csoportos feladatok kiegészítő jellegének növelése (különösen a rutin jellegű és általában nagyobb igénybevételt jelentő munkáknál)

Ily módon, a nagy kihívása a munkaerő-közvetítésben a kezdeti ellenállások az alábbi területeken azonosíthatóak:

- Felvételi folyamat
- Kiválasztás és interjú
- Akadálymentesség
- A munkatársakkal való kapcsolat



**A fogyatékossgal élők foglalkoztatása több energiát és időt igényelhet (személyes közreműködést igénylő segítség, hosszabb tanulási időszak stb.), de hosszú távon megéri.**



## Jelentkezési folyamat

A jelentkezési folyamatban szükséges, hogy a jelölt (fogyatékossgal élő személy) mély és jól orientált módon vizsgálja meg a következő kérdéseket:

- Az önéletrajz és a motivációs, bemutatkozó levél kidolgozása és bemutatása
  - általános önéletrajzot alakítson ki minden pályázathoz, amelyre pályázik
  - inkább a készségekre/képességekre, mint a fogyatékossgra összpontosítson
  - sikeres munkatapasztatatok leírása
  - motiváció kifejtése
  - a személyes készségek bemutatása és leírása
  - hobbi és civil és társadalmi részvétel
- Kezdjük a szükségletek értékelésével, beleértve, hogy milyen pozíció a legmegfelelőbb az érintett személy számára, hány munkaórát tud hetente elvégezni, a szükséges készségek értékelése, a fizetési igény megjelölése stb
- Nyilvános álláshirdetések tanulmányozása (foglalkoztatási szolgálatok, állasközvetítő cégek, nyilvános ajánlatok a médiában stb.). Ezekben az ajánlatokban értékelni kell különösen azokat, amelyek leginkább megfelelnek a jelölt érdekeinek, készségeinek és profiljának.
- Minden egyes ajánlat esetében értékelje személyes készségeket, és reálisan azonosítsa nehézségeket és a lehetséges hozadékot.

*Szükséges, hogy:*

- Ismerje meg alaposan az ajánlatot a feladatok és a jövőbeni fejlődés tekintetében, ha esetleg kétség merül fel a céggel kapcsolatban
- Értékeli alaposan a munkahelyi elvárásokat és a személyi kompetenciát/profilát. Megoldás lehet a vállalat pozícióinak igazítása a személyi képességekhez. Egy feladat kivétele egyik pozícióból, hasonló feladatok összegyűjtése több pozícióból egy új pozíció létrehozásához vezethet.
- Tanulmányozzuk a céget a fogyatékossgal élő emberek foglalkoztathatóságának kultúrájáról és hagyományairól
- Biztosítani kell a jó kapcsolatot a cég HR osztályával
- Ismerje meg a vállalat történetét annak érdekében, hogy segítse a jelöltet, hogy folyékony beszélgetést folytasson a munkahelyi interjúban
- Értesítse a munkáltatót a fogyatékossgal élő emberek alkalmazásával járó előnyökről, a rá vonatkozó jogszabályokról.
- Tájékoztassa a vállalatokat az elnyerhető kiválósági díjakról és stratégiákról

## A kiválasztási interjú

A kiválasztási interjú folyamata döntő jelentőségűje a felvételi folyamatban, ezért mindkét felet fel kell készíteni és közvetíteni közöttük az alábbi ajánlások mentén.

*A jelöltet a következő tevékenységeken keresztül kell felkészíteni:*

- Segítség a jelöltnek, hogy ismerje meg a szükséges információkat a vállalatról (történelem, kultúra, munkahelyi fókusz, ügyfelek típusa, releváns tények)
- Szerepjátékkal elpróbálni a kiválasztási interjút a lényegi pontok azonosításával és a lehetséges problémákkal
- Elemezze a jelölt hozzáállását az adott válaszok tekintetében
- Készítse elő a jelöltet, hogy hogyan öltözzön, mutakozzon be a vállalati profilnak és a lehetséges munkakörnek megfelelően ( pl. öltözködési szabályok)
- Határozza meg, hogy várhatóan miről kell és miről nem szabad beszélni az állásfelhívás alapján
- Határozzon meg egy stratégiát, amely segít a jelöltnek az interjú során a saját egyéni készségeire és kompetenciáira összpontosítani
- Ismerjen fel a munkahelyi beilleszkedés jó tapasztalatait és a hozzájuk tartozó feladatokat és munkahelyeket, amiben a jelölt fejlődött már
- Munkaerő piaci integrációjának érdekében tájékoztassa a jelöltet a juttatásokról és a jogszabályokról, további támogató intézkedésekről
- Győződjön meg róla, hogy az ügyfél részére biztosított az elérés támogatott kommunikációhoz (jelnyelv, augmentatív és alternatív kommunikáció, stb.) az interjú idején

*A céggel együtt és a mediátor szerepét betöltve, tegye meg a következőket, annak érdekében, hogy a felvételi interjú és a kiválasztás sikerrel záruljon:*

- Készítse elő a jelöltet és profilját a feladathoz
- Értékelje az interjú kísérésének fontosságát
- Értékelje az interjú támogatásának lehetőségét a nyelvi adaptáció szempontjából, hogy biztosan ne legyen akadálya a kommunikációnak
- Készítse fel a céget az interjú megvalósításához szükséges kommunikációs támogató anyagokkal (jelnyelv, augmentatív és alternatív kommunikáció, stb.)

## Akadálymentesíté

A különböző szereplők közötti kommunikáció kialakításához – legyen szó akár személyes, akár munkakapcsolatról –, szükséges, hogy mindenki egyenlő esélyekkel és körülményekkel rendelkezzen. Ehhez elengedhetetlen, hogy a meglévő akadályokat minimalizálni lehessen és így tudjunk megküzdeni velük illetve túllépni rajtuk. A akadálymentesítés előmozdítása megalapozza az egyenlő esélyeket, a kommunikáció kialakítását és az személyes kapcsolatok megkönnyítését.

"A akadálymentesítés a környezet vagy egy tárgy azon jellemzője, amely lehetővé teszi, hogy bárki kapcsolatot létesítsen a környezettel vagy a tárggyal, és barátságos, gondos és biztonságos módon használja őket."

A akadálymentesítés ezért széles fogalom, ami azt jelenti, hogy biztosított az épített környezethez, a közforgalomhoz, a közlekedéshez, az információs és kommunikációs technológiákhoz való hozzáférés és ezek a lehető legönállóbban, és a lehető legmagasabb szinten használhatók.

A akadálymentesítés biztosítása tehát nemcsak a fizikai hozzáférést jelenti, hanem a kommunikációhoz való hozzáférést is magában foglalja. Annak érdekében, hogy így biztosítsák az állampolgári jogok és az önállóság gyakorlásának feltételeit minden ember számára.

*A fogyatékossgal élő jelöltekkel és / vagy alkalmazottakkal együtt a következő lépéseket kell megtenni:*

- Biztosítsa a feltételeket a személyes kommunikáció támogatásához
- Garantálja a feltételeket, hogy a fizikai és mozgáshoz szükséges önállóság biztosított legyen
- Értékelje és tanulmányozza a fogyatékossgal élő személlyel közösen a lakóhely és a munkahely közötti útvonalakat
- Értékelje a tömegközlekedés jellemzőit a csökkent mozgásképeségű emberek igényeihez mérten és a siketek és vakok számára rendelkezésre álló információk tekintetében, vagy használjon augmentatív és alternatív kommunikáció használatához
- Értékelje a munkahely és a munkához kapcsolódó feladatokhoz való hozzászokás, alkalmazkodás szükségességét
- Kommunikáljon az állami szervekkel és így biztosítsa az akadálymentességet a közutakon

*A munkáltatókkal együtt a következő lépéseket tegye meg:*

- Tájékozódjon a meglévő támogatási lehetőségekről a munkahely adaptálásához
- Támogassa és biztosítja, hogy a vállalatban belüli fizikai és kommunikációs akadálymentesség elérhető legyen
- Ergonómikus alkalmazkodás a munkákhoz az alkalmazottak és az általuk elvégzett feladatok szerint
- Segítse a vállalatot, hogy a nyilvánosság elismerje törekvését, hogy fogyatékossgal élő embereket alkalmaz
- Egyszerűsítse a munkafolyamatokat a feladatok felosztásával
- Támogassa és kövesse a belső kommunikáció fejlődését a vállalatokon belül (írásbeli, hang, grafikai, tapintható kommunikáció)

## Kapcsolat a munkatársakkal

A személyes kapcsolat a munkakörnyezetben alapvető fontosságú a kezdeti befogadás folyamatában és a napi interakciók során. A kommunikáció és a személyes kapcsolat a jólét és az életminőség előmozdításának folyamatának fontos részét képezi. Ennek a dinamikának a gondozása alapvető fontosságú a csapatok motivációjának és következőképpen termelékenységük biztosításához és növeléséhez.


*Ebből a szempontból alapvető fontosságú, hogy a következő tevékenységek és kompetenciák fejlődjenek a fogyatékossgal élő munkavállalóval közösen:*

- Képzés és az interrelációs készségek támogatása - know – how, teendőket tartalmazó tudástár kialakítása
- Egyéni ellenőrzés és felügyelet
- Gondoskodjunk a munkatársak bemutatásáról, bemutatva készségeiket, képességeiket és jellemzőiket
- Gondoskodjunk arról, hogy nehézség esetén beazonosíthatóak legyenek, mik a kommunikáció és jelzőrendszer csatornái és kik az azokért felelős személyek
- Segítsen azonosítani, mit kell, és nem kommunikálhatnak a munkatársakkal, elkerülve a túlzott reakciókat / felesleges kellemetlenségeket

*A vállalatnak és alkalmazottai:*

- A fogyatékossg témájáról képzés biztosítása (korlátok és kompetenciák)
- Asszertív kommunikációs képzés biztosítása
- Munkavállalók képzése azzal kapcsolatban, hogy támogassák a fogyatékossgal élő személyek önállóságát az általa elvégzett feladatokban
- Ha lehetséges, azonosítson valakit a csapatból, aki a fogyatékossgal élő személy referencia- és / vagy felügyelője lesz
- Készítse elő jövőbeli kollégáit. Hogyan? Határozza meg a mentor személyét, aki szorosabban együttműködne a fogyatékossgal élő személlyel, javasoljon szerepjáték-helyzetet a jövőbeli kollégák számára, és adjon lehetőséget számukra, hogy kérdéseket tegyenek fel más cégek által alkalmazott fogyatékossgal élő személyektől





**Cselekvési terv  
kidolgozása  
vállalatok  
bevonására a  
fogyatékosággal  
élő személyek  
alkalmazására**

FEJEZET

04

## **A cselekvési terv létrehozása elengedhetetlen a fogyatékossgal élő személy sikeres beilleszkedéséhez és integrálásához a nyílt munkaerőpiacon**

<b>Elemek</b>	<b>Leírás</b>
<b>Kontextus</b>	<i>(azonosítsa a problémát, az igényeket)</i>
<b>Célközönség</b>	<i>(munkáltatók, érdekeltek)</i>
<b>Irodalom</b>	<i>(pl. a fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatásának nyitottsága, a munkaerőt igénylő szektor, a munkáltatók jó gyakorlati modelljei, amelyeket más vállalatok számára példaként lehet használni, ha nem világos, hogy az ágazatok munkahelyet biztosítanak-e a fogyatékossgal élő emberek számára stb.)</i>
<b>Módszertan</b>	<i>(figyelemfelkeltő kampány, a munkáltatók közvetlen megközelítése stb.)</i>
<b>Teendők</b>	<i>(lásd a 3. mellékletet)</i>
<b>Értékelés</b>	-

A cselekvési terv egy olyan eszköz, amely tájékoztatást és iránymutatás nyújt szakemberek számára. Annak érdekében, hogy a megfelelő munkahelyekhez tudják társítani a fogyatékossgal élő emberek munkavállalói profiljait. Kiemelten ajánlott, hogy ezt folyamatosan frissítsék (legalább évente) a szervezet által megkötött megállapodásoknak megfelelően. A cselekvési tervet is információforrás a vállalatokkal végzett munka eredményének mérésére, mind egyénileg, mind összességében mértékben.

# Mellékletek

FEJEZET

05

## EURÓPAI SZAKPOLITIKAI ANYAGOK ÉS DOKUMENTUMOK

### [Az EU Alapjogi Chartája](#)

A 21. cikkkel összhangban minden megkülönböztetés, amely bármilyen olyan alapon alapul, mint a nem, faj, szín, etnikai vagy társadalmi háttér, genetikai jellemzők, nyelv, vallás vagy meggyőződés, politikai vagy bármilyen más vélemény, nemzeti kisebbséghez való csatlakozás, tulajdon, születés, fogyatékoság, életkor vagy a szexuális irányultság miatti, tilos.

A 26. cikknek megfelelően az Európai Unió elismeri és tiszteletben tartja a fogyatékosággal élő személyek jogát arra, hogy részesüljenek a függetlenségük, a társadalmi és foglalkozási integrációjuk és a közösség életében való részvétel biztosítására irányuló intézkedésekből.

### [Európai Fogyatékosügyi Stratégia 2010-2020](#)

A 2010–2020-as európai fogyatékosügyi stratégia keretet biztosít az európai szintű fellépéshez, valamint a nemzeti, a fogyatékosággal élő férfiak, nők és gyermekek helyzetének kezelésére irányuló nemzeti intézkedésekhez.

Ezt 2010. november 15-én fogadták el, és három dokumentumból áll:

- Közlemény az európai fogyatékosügyi stratégiáról 2010–2020
- A stratégia végrehajtásának kezdeti terve: a cselekvések listája 2010-2015
- Háttérdokumentum, tények és adatok

A Bizottság nyolc fő cselekvési területet határozott meg: akadálymentesítés, részvétel, egyenlőség, foglalkoztatás, oktatás és képzés, szociális védelem, egészségügy és külső fellépés.

### [A fogyatékosággal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezmény uniós végrehajtása \(CRDP\)](#)

A CRPD egy jogilag kötelező erejű okirat, amelynek célja a fogyatékosággal élő személyek jogainak és méltóságának védelme és előmozdítása.

### [Európai akadálymentesítési törvény](#)

Az európai akadálymentesítési törvény célja a hozzáférhető termékek és szolgáltatások belső piacának működésének javítása az eltérő jogszabályok által létrehozott akadályok megszüntetésével. Ez megkönnyíti a vállalatok munkáját, és előnyöket fog nyújtani a fogyatékosággal élők és az idősek számára az EU-ban. Mindezek alapján a vállalkozások élvezhetik az EU-n belüli hozzáférhetőségre vonatkozó közös szabályokat, amelyek költségcsökkentést, hozzáférhető termékeik és szolgáltatásaik szélesebb körű kínálatát és a határokon átnyúló könnyebb kereskedelmet eredményeznek.



## TEENDŐK ÉS ELKERÜLENDŐ LÉPÉSEK

TEENDŐ	ELKERÜLENDŐ
A vállalatok igényeinek és elvárásainak megfelelő szolgáltatások kialakítása	Egy előre megtervezett csomag bemutatása a rendelkezésre álló szolgáltatásokról
Gyűjtsön össze megfelelő és tömör információt az üzleti támogatási intézkedésekről pl. szórólap	Mutassa be a cégeknek szolgáltatásait anélkül, hogy lenne előzetes tudása korábbi intézkedésekről
Vállalatok számára konkrét ismeretek nyújtása a fogyatékoság, betegségekkel és szindrómákkal kapcsolatban	Beszélg általánosan a fogyatékoságról
Értékelje a munkáltatót: munkaköri profiljaikat és azok kialakításának intézkedéseit.	A fogyatékosággal élő élő személy felvételének közvetítése a feladatok és a munka megfelelő kialakítása nélkül
Nyújtson segítséget a felvételi folyamatban azáltal, hogy útmutatást ad az interjú végző vezetőnek, aki a fogyatékosággal élő személyt felvételiztetni a munkakörre	Ne figyelmeztesse a vezetőket, hogy tudnak egy megfelelő interjút levezényelni a felvételi eljárás során
Támogassa a csapatépítés pillanatait a befogadó csapatok kialakításához	Nem kövessek azokat a munkahelyi közösségeket, ahol fogyatékosággal élő emberek dolgoznak
Amikor a bevált gyakorlatokról beszél a jövőbeli munkáltatókkal, beszéljen más cégekről. Ezáltal aktívan járuljon hozzá a társadalmi vállalkozói márkával rendelkező vállalatok nyilvános elismeréséhez	A lehetséges munkáltatóknak a vállalatokat anélkül említi, hogy beszélne a hozzáadott értékekről, amit az jelent, hogy befektetették az időt és energiát, hogy fogyatékosággal élő embert vontak be csapataikba
A pályázók kommunikációjának magabiztos képzése a toborzás és az elhelyezés utáni időszakban	Térképezze fel a jelölt profilját anélkül, hogy figyelembe venné a kommunikációs korlátokat
A munkahelyi személyes kapcsolatok előmozdítása, támogatása	A fogyatékosággal élő személyeket csak a társaikkal és a csapattal való interakció érdekében képezze
Hatékony kommunikációs csatornák keresése	Használja a rosszul befogadó hagyományos kommunikációs csatornákat
A jelöltek minősítésének előmozdítása	Csak a minősítés folyamatának megismerésére fókuszálni
Az inkluzív munkaerő piac modelljének hirdetése és elmagyarázni, mit jelent az integráció vagy a befogadás	A támogatási modell hirdetése

## TEVÉKENYSÉGEK LISTÁJA

### AZ ÜZLETI VILÁG ÉRTÉKELÉSE

0. lépés A nemzeti és európai jogi keret elemzése
1. lépés A nemzeti statisztikák, hivatalos piaci tanulmányok, más érdekeltek által készített jelentések áttekintése
2. lépés Mutassa be a munkáltatók számára a fogyatékossgal élő személyek felvételéből származó előnyöket

### TOBORZÁS

3. lépés A fogyatékossgal élő személy képességeinek azonosítása és igazolása
4. fellépés Segítség a munkahelyi követelményekhez szükséges készségek fejlesztéséhez
5. lépés A fogyatékossgal élő személy képességeinek összehangolása a munkáltatói igényekkel

### FOGLALKOZTATÁS KÖZBENI KÖZVETÍTÉS

7. lépés A munkakörnyezet előkészítése (akadálymentesítés, munkatársak önismerete stb.)
8. lépés Hosszú távú foglalkoztathatóság lehetővé tétele
9. lépés Az üzleti világ nyitottabbá tétele a fogyatékossgal élő személyek felvételéhez

### A KAPCSOLAT FENNTARTÁSA

10. lépés Értékelés és nyomon követés
11. intézkedés Koordinálja az összes érdekelt fél tevékenységeit

## JÓ GYAKORLATOK

<b>Szervezet:</b>	<i>Kézenfogva Alapítvány [1]</i>
<b>A külső kommunikáció megközelítése:</b>	<i>Válasz a munkáltató kérésére</i>
<b>Kommunikációs csatornák</b>	<i>Személyes találkozó a munkáltatók képviselőivel</i>
<b>Tartalom</b>	<i>Jogsabályok, előnyök, az alapítványról általában , foglalkoztatási szolgálatunkról és a hozzájárulás módjáról: szerződés, kapcsolattartó személy, a szolgáltatás folyamata</i>
<b>Tevékenységek a vállalkozás bevonására</b>	<i>- Éves Speciális Foglalkoztatási Vásár (fordított munkahelyi vásár: az alkalmazottak asztalok szerint, a kívánt pozíciók szerint csoportosítva, és a munkáltatók meglátogatják őket ) - alkalomadtán speciális workshopok, műhelyek munkaadók számára (tematikus megrendezés szerint: jogsabályok, akadálymentesítés, a hosszú távú foglalkoztatás)</i>
<b>A kommunikáció előmozdításához használt források és anyagok</b>	<i>Szórólap siker történetekkel (idézet a munkaadóktól és a munkavállalóktól is) ; a személyes megbeszélés után e-mailt küldünk a foglalkoztatási szolgálatról, szerződésről, referenciákról, érzékenyítő képzés tematikájáról</i>
<b>Visszajelzés a cégtől a megközelítésről</b>	<i>A legjobb visszajelzés az, hogy aláírjuk a szerződést, és a vállalat minden alkalmazottja számára érzékenyítő képzést tartunk</i>
<b>Az Ön módszertanának értékelése és következtetése</b>	<i>Felmérés a munkaadók körében igényeikről ahhoz, hogy a fogyatékossgal élő emberek hosszú távú foglalkoztatását tudjuk biztosítani</i>
<b>Kapcsolattartó</b>	<i>Elhelyezés előtt: az alapítvány szakértője , aki a személyes találkozót hozta össze Elhelyezési folyamat és nyomon követés: az elhelyezett ügyfél mentora</i>

<b>Szervezet:</b>	AFEJI [2] ESAT Westoek
<b>A külső kommunikáció megközelítése:</b>	<i>Kereskedelmi részlegünket (külső szolgáltatásokat) használjuk ügyfeleink (fogyatékossgal élő munkavállalók) számára. Az ügyfelek ekkor láthatják a fogyatékossgal élő munkavállalók munkahelyi szituációkban.</i>
<b>Kommunikációs csatornák</b>	<i>Telefonhívások, találkozók a kereskedelmi és a HR osztálya</i>
<b>Tartalom</b>	<i>Jogalkotási érv: az ESAT kiszervezésénél a külső szolgáltatásoknak fizetett összeg 50%-a csökkenthető a jogi kötelezettségből – azáltal ha fogyatékossgal élő munkaerőt alkalmaznak.</i>
<b>Tevékenységek a vállalkozás bevonására</b>	<i>A fogyatékossgal élő munkavállalókkal vagy a szociális nehézségekkel küzdő munkavállalókat alkalmazó vállalatok hirdetése különböző eseményeken pl. "Salon de l'achat responsable" (Társadalmilag felelős vállalkozók klubja, 17 tag); Kereskedelmi Kamara Klubja; videókon keresztül a cégeknek kínált szolgáltatások hirdetése</i>
<b>A kommunikáció előmozdításához használt források és anyagok</b>	<i>ESAT Westoek kereskedelmi kiadvány, az RSE külső szolgáltatásainak, fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatásának bemutatása prezentációkon.</i>
<b>Visszajelzés a cégtől a megközelítésről</b>	-
<b>Az Ön módszertanának értékelése és következtetése</b>	-

<b>Szervezet:</b>	<b>ASSOC [3]</b>
<b>A külső kommunikáció megközelítése:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A munkáltatók közvetlen megkeresése</li> <li>- Különböző eljárások alapján (projektalapú)</li> <li>- JobPlanner alapján (<a href="http://www.jobplanner.eu">www.jobplanner.eu</a>)</li> </ul>
<b>Kommunikációs csatornák</b>	Többnyire közvetlenül, de telefonon vagy e-mailen keresztül is.
<b>Tartalom</b>	Különösen a jogi segítségnyújtás, a munkáltatók tájékoztatása a fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatásának előnyeiről és támogatásairól.
<b>Tevékenységek a vállalkozás bevonására</b>	Workshopok és konferenciák (többnyire az ASSOC különböző projektjein alapulnak)
<b>A kommunikáció előmozdításához használt források és anyagok</b>	Előadások, szórólapok, roll-up, prospektusok
<b>Visszajelzés a cégtől a megközelítésről:</b>	A munkáltatók általában jól reagálnak telefonhívásainkra és e-mailjeinkre, és jó visszajelzést kaptunk a közvetlen megközelítésünkről.



## Irodalom

**6 Tips on Communicating with Employers.** <https://www.guru.com/blog/6-tips-communicating-employers/>

**Disability in the Workplace: Employers' Organizations and Business Networks.** International Labour Office

**Disability, Skills and Work: Raising our ambitions.** Stephen Evans

**Lead Toolkit, A guide for employing disabled people.** <https://www.ms.govt.nz/about-msd-and-our-work/work-programmes/initiatives/disabilityconfidentnz/lead-toolkit/index.html>

**Ready, willing, and disabled: survey of UK employers.** London, Scope, 2003 <http://www.scope.org.uk/work>

**Reasonable accommodation for disabled people in employment.** Prepared by Delia Ferri, Maynooth University, Anna Lawson, University of Leeds, on the basis of country reports provided by the European network of legal experts in gender equality and non-discrimination

**The economic impact of inclusion in the open labour market for persons with disabilities.** Commissioned in 2016 by EASPD, Researched and Written by Dr. Stephen Beyer & Dr. Annie Beyer

**Trends in Employment Creation in Europe.** R. A. Wilson, Institute of Employment Research, University of Warwick

**What Every Employer Needs to Know: Key Success Factors for Hiring People with Disabilities.** Kansas University Center on Developmental Disabilities

**Work and employment.** Chapter 8, World Health Organization

[1] <http://kezenfogva.hu/>

[2] <http://www.afeji.org/>

[3] <http://www.assoc.ro/>