

„Aki keres, az talál” – Fogyatékos emberek által betöltött munkakörök feltárása

Dajnoki Krisztina¹

Abstract **“Those who seek will find” – The exploration of jobs occupied by people with disabilities.** An essential part of useful work and fitting in the organization is to find the right scope of duties and, if it is necessary, establish or reorganize that type of work. Since the radical raise of the rehabilitation contribution sum in 2010 the attitude of several leaders have been changed although there are still employers who think that within the scope of activities of their organizations no people with disabilities can be employed. On the basis of my research experience there are certain scope of activities at every organization where people with disabilities can fill in the position at a certain expected performance so “those who seek will find”.

The aim of the article is to show scope of activities filled in by people with disabilities based on the results of questionnaires, case studies and deep-interviews, and also to call attention to the fact that the people concerned are also able to do full job with reasonable efficiency if we find them the right work or with the available work-planning methods we establish the scope of activity fitting to their abilities and skills.

This research was realized in the frames of TÁMOP 4.2.4. A/2-11-1-2012-0001 „National Excellence Program – Elaborating and operating an inland student and researcher personal support system” The project was subsidized by the European Union and co-financed by the European Social Fund.

Keywords labour market • people with disabilities • employment policy • social policy

1. Bevezetés

A hasznos munkavégzés, a szervezetbe való beilleszkedés egyik sarkalatos pontja a megfelelő munkakör megtalálása, szükség esetén ki- vagy átalakítása. A rehabilitációs hozzájárulás összegének 2010-ben bevezetett radikális – több mint ötszörösére – emelése számos vezető szemléletében változásokat eredményezett, ugyanakkor még mindig vannak olyan munkaátlatók, akik úgy gondolják, hogy az ő szervezetükben előforduló

¹ Debreceni Egyetem, Agrár- és Gazdálkodástudományok Centruma, Gazdálkodástudományi és Vidékfejlesztési Kar
E-mail: dajnoki@agr.unideb.hu

munkakörökben nem lehet fogyatékos embereket alkalmazni. Ehhez a gondolathoz kapcsolódik jelen cikk címe is: „Aki keres, az talál”, mivel kutatási tapasztalataim szerint minden szervezetben lehet találni olyan munkakört, amit fogyatékos, vagy megváltozott munkaképességű személy is be tudna tölteni elvárt teljesítmény mellett, csak meg kell keresni. A kérdés ez esetben az, hogy akarnak-e lehetőséget adni a munkavégzésre és ez már a munkáltatón és annak magatartásán, hozzáállásán múlik.

A cikk célja, hogy esettanulmány és mélyinterjúk eredményei alapján fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű személyek által betöltött munkaköröket mutasson be és ez által felhívja a figyelmet arra, hogy az érintett emberek is képesek teljes értékű, megfelelő teljesítményű munkavégzésre, amennyiben megtaláljuk, vagy a rendelkezésre álló munkakör-tervezési módszerekkel kialakítjuk a készségeiknek, képességeiknek megfelelő munkakört.

A kutatás a TÁMOP 4.2.4.A/2-11-1-2012-0001 azonosító számú *Nemzeti Kiválóság Program – Hazai hallgatói, illetve kutatói személyi támogatást biztosító rendszer kidolgozása és működtetése konvergencia program* című kiemelt projekt keretében zajlott. A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósul meg.

2. Szakirodalmi Áttekintés

A munkaerő-piaci integrációban a HR funkciók közül a munkakörök kialakításához kapcsolódó feladatok – a munkakör elemzése, annak tervezése – kiemelt jelentőséggel bírnak, hiszen annak érdekében, hogy megváltozott munkaképességű munkavállalót tudjunk foglalkoztatni, pontos munkaköri elemzést kell végezni és ezt követi a munkakör tartalmának, körülményeinek kialakítása, megtervezése. Ezen feladatok elvégzésére természetesen nem csak a fogyatékos munkavállaló érkezése miatt van szükség, tehát nem kell egyfajta többletmunkaként felfogni, mivel rendszeres időközönként célszerű átvizsgálni a meglévő munkaköröket. LÉVAI et al. (2005) is egyetért abban, hogy az állandó környezeti változások következtében a legtöbb esetben a munkakörök hosszú távon nem tekinthetők stabilnak, ezért időnként át kell tekinteni, és át kell tervezni őket, hogy tartalmuk megfeleljen a tényleges szervezeti igényeknek.

A kor igényeinek megfelelő munkakörelemzésnek stratégiai szerepe van a vállalat emberi erőforrásainak menedzselésében (POÓR, 2010). A munkakörelemzés racionalizálási hatással is jár, mivel részletes áttekintésre kerülnek a munkavégzési feladatok, azok megoldási módjai, mely által a munkafolyamatok és az alkalmazott technológia is átgondolásra kerül (GYÖKÉR – FINNA, 2010). A munkakörelemzés elvégzése után lehetőség nyílik arra, hogy a szervezet a céljainak elérése és a dolgozók igényeinek kielégítése érdekében a munkakör tartalmát, funkcióit és kapcsolatait áttervezze. Ez alapján megtudjuk, milyen munkára lehet megváltozott munkaképességű embereket alkalmazni, illetve rávilágítunk a módosításra szoruló területekre. BÁLINTNÉ és SZAUER (2003) is hangsúlyozza, hogy egy adott munkára jelentkező fogyatékos jelölt elbírálásánál a munkáltatónak nyitottnak kell lenniük arra, hogy szükség esetén átalakításokat végezzenek el a munkahelyen, a személyi munkavégzés helyén, illetve a munkafeltételekben annak érdekében, hogy a jelölt a lehető leghatékonyabban láthassa el a munkakörét. SIPOS – CSÍZIK (2007) is kiemeli a munkaköri, munkahelyi módosítások megvalósítását, amelyek lehetővé teszik a megváltozott munkaképességű emberek elhelyezkedését olyan munkakörökben, amelyekben foglalkoztatásukra a módosítások nélkül nem lenne lehetőség.

Célszerű munkáltatói profilt készíteni, ami egy munkáltató azon jellemzőinek összessége, amelyek a foglalkoztatás szempontjából relevánsak (DÁVID et al, 2008). Lényeges, hogy a munkavállalói felméréshez logikusan kapcsolódó kritériumok szerint kerüljön felmérésre a munkahely, a munkakör. CSÁNYI et al. (2007) alapján a munkáltatói profil abban is segítségünkre van, hogy megtervezzük mekkora és milyen jellegű támogatásra lesz szükség a munkahelyen, így előre fel lehet készülni a betanítás során felmerülő esetleges problémák kezelésére.

A munkakör kialakításához kapcsolódó feladatok jelentőségét TARDOS (2011) munkahelyi esélyegyenlőségről készített II. Országos benchmark kutatásának eredményei is megerősítik. A megváltozott munkaképességű személyekkel foglalkozó tanulmánya 321 szervezet adatait szemlélteni. Az eredmények alapján megállapítható, hogy a megemelt rehabilitációs hozzájárulás hatására bevezetett új intézkedések előfordulási arányában a második legmagasabb, azaz 24,3%-os arányt képvisel „a munkakörök felmérése annak érdekében, hogy hol alkalmazhatók megváltozott munkaképességű munkavállalók”. A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása során használt HR eszközök között több munkakör tervezési módszer is található. A legmagasabb arányban (39,9%) a munkakör körülményeire vonatkozó részmunkaidő került megjelölésre, de 28,3%-ot mutat a rugalmas munkaidő kialakítása is.

Az előbbieket erősíti meg CSÍZIK (2007), aki szerint a megváltozott munkaképességű személyek esetében majdnem minden esetben változtatni kell a munkakörökön, ezen belül elsősorban a munkarend és a munkaidő flexibilitását kell biztosítanunk. JUHÁSZ és MINYA (2007) vizsgálatai alapján a fogyatékos személyeket foglalkoztató munkáltatóknál fontos, hogy a munkakört gazdagítani, illetve szűkíteni lehessen, legyen testre szabható a munkakör. A munkakör specifikációt lehessen variálni, pl. nem elég ügyes, valamilyen munkaművelet elvégzéséhez, de az alapanyag előkészítésében, munkahelyre vitelében segíthet. Ötven dolgozó esetén már lehet variálni a munkakörökkel, kisebb cégeknél ez azonban problémákat vet fel.

Ahhoz, hogy a fogyatékos személyek az egyéni igényeiknek leginkább megfelelő munkakörben dolgozhassanak, illetve a foglalkoztatás fenntarthatósága biztosított legyen érvényesülnie kell a HR egyik alapfeltételének: „megfelelő ember, a megfelelő helyen”, vagyis a megfelelő munkavállalót a megfelelő munkakörhöz kell társítani, melyre alkalmas a spanyol Lantegi munkaképesség-mérő módszer, amely a megváltozott munkaképességű emberek munkába állását segíti elő (FEHÉR, 2010; DOLGOZ6OK.HU). Magyarországon kizárólag a Kézenfogva Alapítvány jogosult a hivatalos felhasználásra. A Lantegi-módszer a munkavállalói és a munkáltatói sajátosságok összehangolásának eszköze (KOVÁCS, 2009). A módszer előnye, hogy könnyen alkalmazható. A munkavállalók és a betölteni kívánt munkakör túlnyomórészt azonos szempontok mentén kerülnek felmérésre, így a munkavállaló és munkakör profiljának összehasonlításával pontosan megállapítható, hogy adott munkavállaló alkalmas-e az adott pozícióra (FEHÉR, 2010). A Lantegi-módszer használatának eredménye munkavállalói és munkáltatói oldalon egyaránt jelentkezik (DOLGOZ6OK.HU): a fogyatékos dolgozók munkájukban jól teljesítenek, és a munkatevékenységben kiteljesednek, ugyanakkor a munkáltatók is elégedettek, mivel a munkavégzés hatékony és eredményes.

3. Előzmények És Alkalmazott Módszerek

A cikk az „Esélyegyenlőségi emberi erőforrás menedzsment – 4EM” címmel indított kutatási program részeredményeit ismerteti, melyet 2006-ban indított a Debreceni Egyetem Agrárgazdasági és Vidékfejlesztési Kar Vezetési és Munkatudományi Tanszéke (jelenleg Gazdálkodástudományi- és Vidékfejlesztési Kar Vezetés- és Szervezés-tudományi Intézet). A fogyatékos személyek humán erőforrás menedzselési sajátosságainak feltárására irányuló kutatási program a Fogyatékosok Esélye Közalapítvány (FOKA) által kiírt és sikeresen elnyert pályázat keretében indult, majd a téma iránti elhivatottságot igazolva önerőből folytatódott. A 2006-ban készült alap 4EM kérdőív az évek során további emberi erőforrás menedzselési funkciók vizsgálatával bővült és a téma mélyebb, gyakorlatiasabb feltárása érdekében kiegészült HR szakemberekkel, rehabilitációs munkatársakkal, illetve fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyeket foglalkoztató szervezetek vezetőivel készített interjúkkal, valamint az adott szervezeteknél készített esettanulmányokkal. A kutatást 2013. szeptember 1. – 2014. augusztus 31. között a TÁMOP 4.2.4.A/2-11-1-2012-0001 azonosító számú Nemzeti Kiválóság Program támogatja.

Jelen cikk az Észak-alföldi Régióban működő szervezeteknél készített kérdőíves vizsgálatok segítségével tárja fel a fogyatékos személyek munkakörének kialakításában szerepet játszó tényezők jelentőségét. A kérdőívet kitöltő személyek (n=451) legnagyobb arányban Szabolcs-Szatmár-Bereg megyei szervezeteknél dolgoznak (55%), de magas az aránya a Hajdú-Bihar megyei válaszadóknak is (43%). A Jász-Nagykun-Szolnok megyei szervezetektől érkező kérdőívek aránya mindössze 2% a mintában. A kérdőíves eredmények mellett a tanulmány esettanulmány, illetve vezetőkkel, humánpolitikai szakemberekkel készített interjúk alapján ismertet fogyatékos, vagy megváltozott munkaképességű személyek által betöltött munkaköröket és világít rá az esetleges kritikus pontokra.

4. Az eredmények és értékelésük

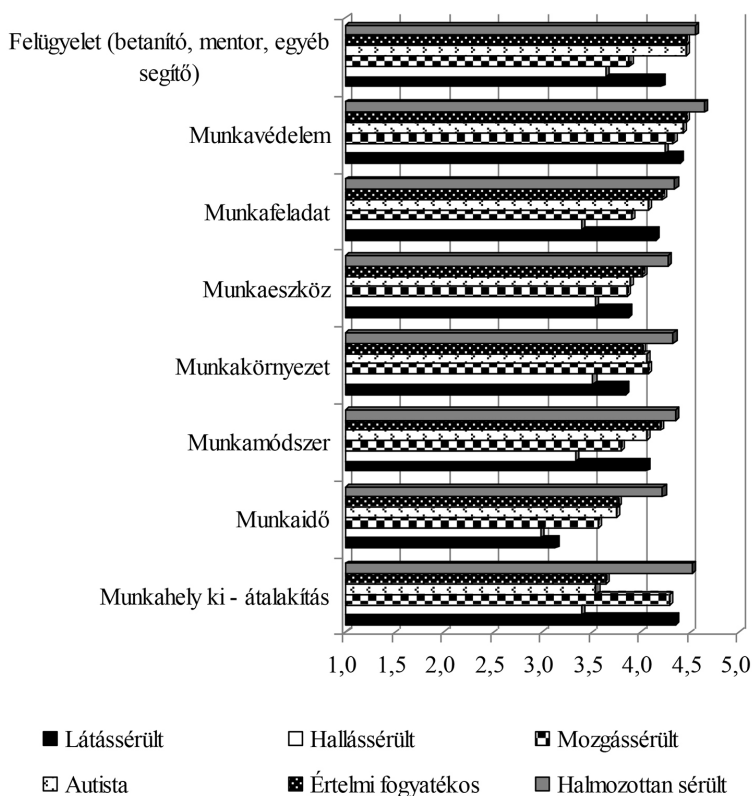
A 4EM kérdőíven a válaszadók 1-5-ig minősítették a fogyatékos munkaerő alkalmazása során a munkakör kialakításában szerepet játszó tényezőket az alapján, hogy a munkavállaló látássérült, hallássérült, mozgássérült, autista, értelmi fogyatékos vagy halmozottan sérült-e (1. ábra). Az interjú alanyok csak azoknál a fogyatékosági csoportoknál végeztek el a minősítést, amelyik csoportból alkalmaznak munkaerőt, vagyis konkrét tapasztalattal rendelkeznek. Így a vizsgált minta elemszáma a különböző csoportoknál eltérő, de az eredmények mindenképpen relevánsak.

Az eredmények alapján a halmozottan sérült alkalmazottak esetében valamennyi felsorolt tényező nagy jelentőséggel bír, továbbá szembevetendő, hogy az összes felsorolt tényezőt a hallássérült munkavállalókat foglalkoztatók értékelték a legkisebbre. A vizsgált szervezetek tevékenységeit tekintve egyértelműen a munkavédelemnek és a felügyeletnek van a legnagyobb szerepe, hiszen egy varroda, cipőgyár, textil-, illetve építőipar, vagy akár egy műanyag- vagy faüzem területén veszélyes gépek segítségével állítják elő a különféle termékeket. Valamennyi fogyatékosági csoportnál kiemelkedő a munkavédelem jelentősége, bár az interjúk tapasztalatok azt igazolják, hogy ez inkább csak óvatosság, megelőzés.

A látás-, mozgás- és halmozottan sérült munkaerő foglalkoztatásánál kapta a legmagasabb minősítést munkahely ki- és átalakítás minősítése, valamint az akadálymentesítés is kiemelt jelentőséggel bír.

A halmozottan sérült munkavállalók mellett a munkamódszer az értelmi fogyatékos és autista alkalmazottak esetén szerepel előkelő helyen. Ez esetben olyan munkakört kell találni, ami az említett fogyatékosági csoport kompetenciáinak megfelelő. Így kerülhetett kialakításra a vizsgált szervezeteknél az értelmi fogyatékos munkavállaló számára például egy „hajtogató” munkakör, vagy programozó munkakör az autista munkavállalónak.

A kérdőív kitöltői a vizsgált szempontok közül a munkaeszközt és a munkaidőt kevésbé találták problémásnak, mivel egy rugalmas munkaidő, illetve egy megfelelő munkaeszköz megválasztása véleményük szerint kevésbé okozhat gondot, mint a többi fent említett tényező.



1. ábra | Munkakör kialakítás tényezőinek megítélése fogyatékos munkaerő alkalmazása esetén – *The judgement of scope of work forming factors in the case of employing people with disabilities*

Forrás: Saját vizsgálat

A kérdőív kitöltésében érdekvédelmi szervezetek, alapítványok és védett szervezetek vezetői, szakemberei is részt vettek. A védett munkahelyek nagy része eleve fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű személyek rehabilitációs foglalkoztatására

jöttek létre, így már a kezdetektől úgy alakították ki a munkaköröket, munkakörnyezetet, hogy alkalmas legyen az adott munkavállalói réteg számára. Az interjúk segítségével feltárt munkakörök közül a cikkben olyan esetek ismertetésére törekedtem, amelyek nem tartoznak a fent említett munkaadói szervezetek közé. A vizsgált régióban 32 ezer ember él valamilyen fogyatékossgal, melyből a mozgássérült személyek képviselik a legnagyobb arányt. Az ismertetett interjú részletekben is legtöbb esetben mozgássérült (nem kerekesszékes) munkavállalók által betöltött munkakörök kerülnek bemutatásra, bár ennek oka nem az említett statisztikához köthető, hanem a megkeresett szervezetek válaszához.

Egy Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében található város Polgármesteri Hivatalának humán erőforrás gazdálkodó vezetője szerint „fontos, hogy a megváltozott munkaképességű, egészségkárosodott emberek is esélyt kapjanak munkavégzésre, és az önkormányzat is lehetőséget biztosítson arra, hogy a munkájuk révén a társadalom hasznos tagjának érezhessék magukat”. A hivatalban 7 fő megváltozott munkaképességű, illetve fogyatékos személyt foglalkoztatnak és csak pozitív tapasztalatai vannak. Egy pályázat kapcsán 100 %-ban látássérült dolgozót is alkalmaztak 6 havi 6 órás munkarendben, telefonközpontos munkakörben. Az interjú alany elmondása szerint az intézményen belüli foglalkoztatás jogszabályi hátterének pontosabb megismerése mellett szükség volt a szakmai követelmények, személyi és tárgyi feltételek biztosítására. A munkakörnyezet kapcsán nagyobb átalakításokra a hivatalban nem volt szükség, mivel a 7 foglalkoztatott dolgozó között súlyosan mozgássérült személy nincs, a vak dolgozó munkaköri feladatainak ellátásához a telefonközpontot át kellett alakítani, de ennek nem volt túl nagy anyagi vonzata.

Szintén Szabolcs-Szatmár-Bereg megye egyik községében található az az Önkormányzati Hivatal, ahol a vizsgálat idején 5 fő megváltozott munkaképességű személyt alkalmaznak. Ezek közül két fő irodai munkakört tölt be, három fő közcélú munkásként látja el feladatait. Az interjú alany elmondása alapján ők is elsősorban a törvényi szabályozást tanulmányozták át, a munkavállalók közvetítése a Munkaügyi Központon keresztül történt. A vizsgált hivatalban a munkakör tartalmának tekintetében szükséges volt az átalakítás, ugyanis az utóbb említett alkalmazottak kezdetben erősebb fizikai munkát végeztek, de később egészségi állapotuk romlása következtében már nem volt megoldható, hogy továbbra is ezt a munkatevékenységet folytassák, így kevésbé megterhelő, könnyített feladatokat kellett találniuk. Ilyenek voltak például a különböző karbantartási, barkácsolási munkák, vagy éppen az értesítő levelek kihordása, az udvar seprése.

Egy Hajdú-Bihar megyei kft. nadrágok gyártására szakosodott, elsősorban külföldi piacra állítanak elő. A több mint 100 főt foglalkoztató szervezetnek három telephelye van és külföldi tulajdonosi részesedéssel is bír. Az egyik álláshirdetésükre mozgássérült személy jelentkezett és mivel a szakmai felkészültségét megfelelőnek találták, így alkalmazásra került. A munkavégzés nem volt zökkenőmentes, mivel folyamatosan sem az álló sem az ülő munkát nem tudta 8 órán keresztül ellátni. A munkakör tartalma nem változott, de a munkaidőn belül szabályozni kellett az álló és ülő munkavégzés idejét és a váltások rendjét, illetve a munkafeladatokat újra felosztották a munkacsoport tagjai között. A vezető elmondása alapján a munkavállaló kérésére a munkaközi szüneteket sűrűbben kellett számára engedélyezni, de ez számukra nem okozott problémát, mivel a munkaköri feladatok ellátása teljesítmény alapú. A tapasztalatok alapján elmondható, hogy a munkáltató részéről a nyitottság nagyon fontos volt, nem ijedt meg attól, hogy mozgássérült személy akart náluk munkát végezni, hanem munkaadóként utánanézett a

fogyatékos személyek foglalkoztatásával kapcsolatos jogszabályoknak, illetve az épület akadálymentesítését felülvizsgálták.

A Hajdú-Bihar megyében két telephelyen működő cipőipari szervezetnél több mint 50 megváltozott munkaképességű személy foglalkoztatnak, akik közül 2 fő mozgássérült és 2 fő hallássérült. Az adott szervezetnél közel 200 fő dolgozik. A vezető elmondása alapján a foglalkoztatási törvény miatt kezdtek el megváltozott munkaképességű személyeket foglalkoztatni, „aztán úgy alakult, hogy már nem hogy teljesítettük a törvény által előírtakat, hanem túlteljesítettük. Így már nem kellett fizetnünk a rehabilitációs hozzájárulást.” A munkavállalók között vannak olyanok, akik egészségügyi problémáik miatt idővel leszázalékolttá váltak, de voltak, akiket a jelentkezésük után szakmailag alkalmasnak találtak és így kerültek be a szervezetbe. Az interjú alany szerint régen volt, amikor utoljára új ember érkezett hozzájuk, évtizedek óta szinte állandó létszámmal és állandó emberekkel dolgoznak. A szervezetben szabászat, tűzőrész és összeállító részleg működik, a kialakított munkakörök általában alacsony képzettséget igényelnek, sokan betanított munkát végeznek, de az alkalmazottak között cipőfelsőrész-készítő szakmunkás végzettséggel rendelkezők is vannak. Munkájukat a csoportvezetők koordinálják.

Egy gyógyászati segédeszközöket gyártó szervezet középvezetője személyes tapasztalatokkal rendelkezik a foglalkoztatás terén, ugyanis kezdetben megváltozott munkaképességű dolgozóként alkalmazták a vizsgált kft.-nél, ám egy sikeres műtét hatására a munkaképesség csökkenése megszűnt. A cég nyírségi gyáregységében a vizsgálat idején egy fő vele született fogyatékossgal rendelkező mozgássérült személyt alkalmaztak adatrögzítő munkakörben. A munkavállaló szakmai kompetenciái megfelelték a munkakör elvárta követelményeknek, így nem nagyon volt jelentősége annak, hogy megváltozott munkaképességű-e a munkavállalójuk, vagy sem. Az interjú alany elmondása szerint az akadálymentesítésnek az ő esetükben nagy szerepe volt, mivel a munkavállaló gerincproblémái miatt bottal közlekedik, így az irodájához eljutásban sokat jelent, hogy például az ajtók elektromosan nyílnak, így az sem akadályozza a közlekedésben.

Egy Hajdú-Bihari kft. takarítási munkálatokra szakosodott, a cég alkalmazásában egy fő látássérült és több mozgássérült munkavállaló van. A munkakörök körülményeinek kialakítása a fogyatékossg mértékéhez kapcsolódik, ez alapján a sérült munkavállalók rész munkaidőben dolgoznak. Többségük 4 vagy 5 órában, de vannak, akik 6 vagy akár 7 órát is dolgoznak. A vezető elmondása alapján a munkacsoportok kialakításakor is szem előtt tartották a fogyatékossgai sajátosságokat, így az egyes munkaterületeken munkapárok alakítottak ki, ahol a mozgássérült munkavállaló vagy egy ép személlyel, vagy pedig egy valamilyen más jellegű fogyatékossgal, megváltozott munkaképességgel rendelkező munkavállalóval dolgozik együtt. Az egy fő látássérült munkavállalójuk a takarító géppel a nagy felületeket tisztítását végzi. A vezető elmondása szerint a fogyatékos személyek foglalkoztatásánál és ez által a munkakörök kialakításánál az orvosi szakvélemény, illetve javaslat, vagyis a fogyatékossg mértéke a mérvadó. Az interjú során a vezető azt is kiemelt, hogy náluk a munkahelyszínének kiosztásakor figyelembe veszik a munkavállalók lakóhelyét is.

Egy Hajdú-Bihar megyei kereskedelmi kft. közel 200 főt foglalkoztat, ebből 10 megváltozott munkaképességű alkalmazott, melynek oka a megemelt rehabilitációs hozzájárulási összeg befizetése alóli mentesülés. A HR vezető elmondása alapján „a rehabilitációs hozzájárulás összege 2008-ban 164400 Ft/fő/év volt, azonban ez 2010. január 1-től már 964500 Ft/fő/év-re emelkedett, így a cégnek már megérte a 200 fő 5%-át foglalkoztatni, így alakult ki a jelenlegi 10 fő munkavállaló. Ez által nem csak,

hogy spórolnak, hanem munkát adnak ezeknek az embereknek, illetve a cég további alkalmazottjainak segítik a mindennapi munkáját.” Az adott szervezet a helyi újságban hirdette meg a munkalehetőséget, illetve felvette a kapcsolatot a területileg illetékes munkanélküli központ rehabilitációs előadójával és az ő segítségével választották ki az alkalmazottakat. A munkakör tervezés az alapján zajlott, hogy a kiválasztott jelentkező képességeit, készségeit megvizsgálva megkeresték, hogy melyik munkakör betöltésére lenne alkalmas. Első lépésben még csak négy főt alkalmaztak háromféle munkakörben: 6 órás munkaidőben 1 fő bolti eladó és 1 fő karbantartó, míg 2 fő takarítót 4 órás munkaidőben, majd adminisztrátor munkakörben is foglalkoztattak megváltozott munkaképességű személyt. A vezető elmondása alapján a munkavállalók személyre szabott, a számukra legmegfelelőbb munkát végzik a megfelelő munkakörben alkalmazva.

Egy nyírségi szervezet vezetője is megerősíti, hogy a megfelelő munkakör kiválasztása megfontolást, sőt precíz előkészítést igényel. Bár vállaltunknál számos fogyatékosok számára alkalmas munkakör van, mégis kulcskérdés, hogy a fogyatékos személyek képességeinek megfelelően történjen a foglalkoztatás. Ennek érdekében meg kell ismerni mind a munkavállaló elvárásait, képességeit, készségeit, motivációjukat, erősségeit és korlátait (munkavállalói profil), mind pedig a munkahely struktúráját, munkafolyamatait, az egyes munkakörök követelményeit és kultúráját, (munkáltatói profil). A fogyatékos emberek sikeres foglalkoztatásának kulcsa a munkavállalói és a munkáltatói profil megfeleltetése, illeszkedésük biztosítása.

5. Összefoglalás

A munkáltatóknak a fogyatékos személyek foglalkoztatásával kapcsolatban mérlegelniük kell, hogy az adott termelési technika, technológia mellett milyen típusú és mértékű fogyatékosággal lehet fogyatékos embereket foglalkoztatni. Vizsgálni kell a szükséges szakmai és egyéb felkészültség indokolt és szükséges mértékét, valamint a munkahelyek átalakításának, alkalmassá tételének lehetőségeit. A gyakran információhiányból eredő munkáltatói nézetek szerint nagyon nehéz, sőt, szinte lehetetlen megfelelő munkakört találni egy fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű munkavállalónak, pedig a munkakör tervezése nem igényel sokkal több feladatot, mindössze egy kis odafigyelést és szakértelmet. A kérdőíves vizsgálati eredmények alapján a válaszadók a munkakör kialakítás speciális tényezői közül egyértelműen a munkavédelem és a felügyeletet jelentőségét emelték ki. Az interjúk alapján azok a munkáltatók, akik nyitottak a fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű személyek alkalmazására először a jogszabályi háttérrel, alkalmazási követelményekkel ismerkednek meg. Amennyiben a fogyatékos munkavállaló a munkakör specifikációs elemeinek (képzettség, készségek) megfelel, úgy a munkakör tartalmának, körülményeinek elemzését követően kerül sor a foglalkoztatásra. Amennyiben úgy ítéli meg a vezető, hogy az adott munkakört át kell alakítani, akkor a munkakör tervezési módszerek közül a vizsgált szervezeteknél leggyakrabban a 8 órás foglalkoztatás helyett az alternatív munkaidőrendszerek alkalmazása (4,5,6 órás foglalkoztatás) jelent meg a gyakorlatban. A vizsgálati eredmények igazolják, hogy nincs olyan szervezet, ahol ne tudna megváltozott munkaképességű személy értékes és a szervezet számára hasznos munkát jól elvégezni, csak meg kell keresni és találni a megfelelő munkakört.

Irodalomjegyzék

- Lévai Z., Nemeskéri Gy., Poór J. (2005): Munkakörelemzés – kompetenciaelemzés – Munkakörtervezés In: Emberi erőforrás menedzsment a közszolgáltatásban (Szerk.: Karoliny M.-né, Lévai Z., Poór J.), Szókratész Külgazdasági Akadémia, Budapest, 80.p.
- Poór J. (2010): Munkakör- és kompetenciaelemzés. In.: Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv Rendszerek és alkalmazások (Szerk.: Karoliny M.-né, Poór J.), Complex Kiadó, Budapest, 168.p.
- Gyökér I., Finna H. (2010): Munkakörelemzés, munkakörtervezés és munkakör-értékelés In: Emberi erőforrás menedzsment. (Szerk.: Gyökér I.) Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem, Budapest, 76.p.
- Bálintné Réffy E., Szauer Cs. (2003): A nemzetközi munkaügyi szervezet háromoldalú egyezményei a fogyatékossgal élő emberek jogairól. Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, ISBN 963 214 016 8 Budapest, 28.p.
- Sipos S., Csízik T. (2007): A megváltozott munkaképességű emberek pályaelemzéséhez, elhelyezkedéséhez és sikerességéhez szükséges kompetenciák vizsgálata. In: Gyakorlati megfontolások és kutatási tapasztalatok a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásához. (szerk.: Münnich Á.) Didakt Kft., Debrecen, pp. 149 – 189.
- Dávid A., Gadó M., Csákvári J. (2008): Látássérült emberek elemi és foglalkozási rehabilitációja. Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közalapítvány, Budapest, 117.p.
- Csányi Zs., Jasper É., Sipos A. (2007): Támogatott Foglalkoztatás szolgáltatás módszertani kézikönyv (Szerk.: Vég K.), Salva Vita Alapítvány, Fekete Sas Kiadó, Budapest.
- Tardos K. (2011): Esélyegyenlőség és sokszínűség a munkahelyeken. A munkahelyi esélyegyenlőség – vállalati felelősségvállalás II. országos benchmark felmérésének összefoglaló tanulmányai. mtd Tanácsadói Közösség, Budapest, pp. 114-126.
- Csízik T. (2007): Munkahelyi módosítások a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatása érdekében. In: Gyakorlati megfontolások és kutatási tapasztalatok a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásához. (szerk.: Münnich Á.) Didakt. Debrecen, pp. 219-253.
- Juhász Cs., Minya G. (2007): Munkakör kialakítás, munkaköri követelmények. In: Esélyegyenlőségi Emberi Erőforrás Menedzsment. (szerk.: Berde Cs. – Dajnoki K.) Campus Kiadó, Debrecen, pp. 39-52.
- Fehér M. (2010): A Lantegi-módszer. In: Alternatív munkaerőpiaci projektek módszertani kiadványa. (Szerk.: Székely É.). Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest, 44.p.
- <http://dolgoz6ok.hu/tudastar/elemliras/lantegi-modszer-munkakepesseg-felmeres-es-munkakori-elemzes-es-illesztes>
- Kovács G. (2009): Fogyatékossgal élő emberek szociális foglalkoztatása. ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar, Budapest, 23.p.