



INCIRCLE

BROSÚRA

**A SOKSZÍNŰSÉG
ÉRTÉK -
A MUNKAHELYI
INTEGRÁCIÓ
TÁMOGATÁSA**

PROJEKT PARTNEREK:

Magyarkanizsa Községbeli Szociális Védelmi Szolgáltató Központ
Szivárvány Autizmus Közhasznú Egyesület



A PROJEKT CÍME: Belül a körön - sokszínűség és integráció

RÖVIDÍTÉS: INCIRCLE



A projekt az Európai Unió
társfinanszírozásával valósul meg

Jó szomszédok
a közös
jövőért

Magyarországon és Szerbiában az aktív korúak kb. 12%-a megváltozott munkaképességű.

Megváltozott munkaképességű személyek (a későbbiekben MMK):

A megváltozott munkaképességű személyek fogalom a munka világához kapcsolódik, azt a vizsgálati szempontot takarja, hogyan befolyásolja a károsodás (betegség), fogyatékoság vagy rokkantság az egyén munkavállalását, munkahelyének megtartását. A foglalkoztatási törvény szempontjából megváltozott munkaképességű személy: aki testi vagy értelmileg akadályozott, vagy akinek az orvosi rehabilitációt követően munkavállalási és munkahely-megtartási esélyei testi vagy szellemi károsodása miatt csökkennek.

Károsodás:

A károsodás a biológiai működés zavara, amely időszakos vagy állandó élettani vagy anatómiai veszteségeként, rendellenességeként jelenik meg (magas vérnyomás, törött testrészt).

Fogyatékoság:

A fogyatékoság az emberi funkciók (szenzoros, motoros, mentális funkciók, mint a járás, látás, beszéd, kommunikáció) részleges vagy teljes, átmeneti vagy végleges zavara, tehát az, aki érzékszervi, mozgásszervi vagy értelmi képességeit jelentős mértékben vagy egyáltalán nem birtokolja, illetőleg kommunikációja korlátozott.

Rokkantság:

A rokkantság az embernek, a társadalmi funkciói betöltésében bekövetkező zavara, vagyis az egyén tartós akadályozottságát jelenti valamely olyan tevékenység ellátásában, amelyet egyébként neme, kora és társadalmi szerepe alapján el tudna látni.

A megváltozott munkaképességű emberek többnyire munkanélküliek.

Munkanélküliség:

Szerbiában a megváltozott munkaképességű munkanélküli személyek fogalma alatt – a törvényes előírásoknak megfelelően – minden olyan 15 és 65 év közötti személyt értünk, aki nincs munkaviszonyban, és más úton sem élt a munkához való jogával, aki nem képes dolgozni vagy elfogadni a foglalkozási rehabilitációt és szerepel a foglalkoztatási ügyleteket végző szervezet munkanélküli személyek nyilvántartásában.

A munkanélküliségük fő oka az információ hiánya, az érdektelenség, a nem megfelelő tájékoztatás.

Információ hiánya:

Az információhiány azt jelenti, hogy azokról az adatokról, hírekről, melyek számunkra fontosak, nincs tudomásunk.

Az érdektelenség:

A szót olyan személyeknél használják, akiket valami nem izgat, akik nem akarnak részt venni egy adott helyzetben.

Nem megfelelő tájékoztatás:

A nem megfelelő tájékoztatás téves információt, hírt, üzenetet jelent.



Magyarországban a község területén 1773 fogyatékosággal élő személy él (a lakosság 14%-a). Tapasztalataink alapján úgy gondoljuk, hogy fontos minél korábban informálni a községben élő fogyatékosággal élő személyeket. Ezért a községi iskolák tanulásban akadályozott diákjai, az ő pedagógusai és a velük dolgozó szakembereket is szeretnénk bevonni a programba.

Rajtuk kívül a község munkaadóinak figyelmét is szeretnénk felhívni, hogy mivel jár az, ha megváltozott munkaképességű személyt alkalmaznak.

A programmal hidat kívánunk építeni a projekt célcsoportjai között.

A projekt fő célja:

A megváltozott munkaképességű emberek sikeres munkaerő-piaci részvételének javítása. A pályázat célja a célcsoporttal foglalkozó szakemberek felkészítése a rendszerszemléletre, a leendő munkavállaló környezetének felkészítése a munkavállaló fogadására.

A projekt tevékenységei

1. A megváltozott munkaképességű személyek felkészítése a munkaerőpiacra.

Az elgondolás három modellt mutat be:

A tranzitfoglalkoztatási modell lényege: a fogyatékos személy először egy védett (félig védett) foglalkoztatónál helyezkedik el, majd az alapvető képességek, munkatapasztalat és némi begyakorlottság megszerzése után egy integrált foglalkoztató alkalmazza tovább. A köztes munkahely alatt minden olyan munkatapasztalat szerzést is biztosító szervezetet értünk, amelynek célja a fogyatékos emberek felkészítése az integrált foglalkoztatásra.

A közvetítő-munkahely modell lényege: A fogyatékos személy először egy olyan köztes munkahelyre kerül, amely munkatapasztalatot ad számára és felkészíti a munkavállalásra. Ezt követően kiközvetíti őt integrált munkáltatókhoz.

A szolgáltató-munkahely modell lényege: a szolgáltató munkahely fogyatékos és ép munkavállalókból kialakított munkacsoportokkal szolgáltatási tevékenységeket végez feladatkiismerés keretében, nyílt (munkaerő) piaci cégeknél, vállalkozási szerződéssel, vállalkozói díj ellenében. A megbízásokat a munkacsoportok a megrendelők telephelyein önállóan teljesítik. Ezután a fogyatékos munkavállalók egy része fokozatosan átkerül a megrendelő állományába, vagy önállóan más integrált foglalkoztatóknál helyezkedik el.

A munkavállalás elősegítése, a munkavégzés támogatása és a munkában maradás segítése: munkakörök felmérése; új, megváltozott munkaképességű munkavállalókra "szabott" munkakörök kialakítása; betanítás és beillesztés, mentori rendszer kialakítása; rugalmas foglalkoztatási formák, például részmunkaidő, egy műszakos munkarend; akadálymentesítés; vezetők és a munkatársak felkészítése.

2. Munkáltatók felkészítése és képzése a foglalkoztatáshoz

Tájékoztató-, felvilágosító-, támogató képzés az MMK-s munkavállalót foglalkoztatni szándékozó vállalkozók részére.

A munkáltatóknak technikai segítségre van szükségük ahhoz, hogy munkahelyeiket, munkaköreiket az alkalmazni kívánt fogyatékos személy munkaképességéhez, igényeihez alakítsák.

A fogyatékos és megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásának előnyei
- A fogyatékos emberek tudatos, felkészült munkavállalók. Új munkahelyükön szeretnék bebizonyítani mire képesek.

- Megbecsülik, hogy van munkájuk, ritkábban váltanak munkahelyet.

- Képzett munkaerő: az utóbbi időben a fogyatékos személyek speciális igényeit figyelembevevő képzési programok indultak a munkáltatói igények kiszolgálására.

- Sokszínű munkahely: a fogyatékkal élők befogadása elősegíti, hogy a munkatársak egymásra jobban figyeljenek, növekszik a másságot elfogadó viselkedés. Ezzel gazdagodik a szervezeti kultúra és összetartó szervezeti csoport alakul ki.

- Pozitív kép a cégről: az esélyegyenlőség eszmeiségének jelenléte a cég filozófiájában elősegíti a szervezet jobb társadalmi megítélését. Lehetőség nyílik a különböző elismerésekre pályázni (Befogadó Munkahely Díj, Akadálymentes Munkahely Díj, stb.)

- Gazdasági előnyök: a fogyatékos emberek foglalkoztatásával mentesül a rehabilitációs hozzájárulás fizetése alól, támogatások vehetőek igénybe, pályázatokban való részvételre nyílik lehetőség.

- Megfelelő embert a megfelelő helyre: A munkakör elemzés következtében átgondolt lesz az elvárható teljesítmény. Az átgondolt folyamat- és munkakör-meghatározás lehetővé teszi, hogy a MMK-s képességeihez legjobban igazodó munkafolyamatokat lásson el.

3. HRS-ek szolgáltatás nyújtása munkaerő-piaci szereplőknek

Az integrációs folyamatban résztvevő személy kiválasztása, helyzetének, munkaerő-piaci lehetőségeinek feltárása, képességeinek felmérése, fejlődésének elősegítése, személyes támogatása, elhelyezkedéséhez, beilleszkedéséhez, munkája megtartásához szükséges képességeinek megerősítése, utókövetése.

4. A tájékoztatást szolgáló kommunikációs eszközök kialakítása

5. Üzleti konferenciák megszervezése

Szakmai megbeszéléseket, találkozót szeretnénk megszervezni, hogy a témában érintett személyek tapasztalataikat megoszthassák egymással.

6. Fórum létrehozása, megalakítása, működtetése

Abból a célból, hogy a különböző társadalmi vállalkozások, üzleti egységek, intézmények, magánszemélyek, civil szervezetek, MMK személyek és azok családtagjai megismerhessék egymást. Ezen kívül fontosnak tartjuk azt, hogy a szociális hálót fejlesszük, annak érdekében, hogy minél hatékonyabban tudjon működni.

7. Védett környezet fejlesztése

A projektmegvalósító szervezetek, mint védett munkahelyek eszközfejlesztése elősegíti a megváltozott munkaképességű munkavállalók igényeihez való alkalmazkodást, a munkahely megtartó erejét, az eredményes fenntartást, szélesíti a munkakör kínálatát. Segítségükkel kibővíthető a szervezetek tevékenysége a célcsoportoknak nyújtott professzionálisabb képzésekkel, segítő szolgáltatásokkal.



Fontosabb adatok

A projekt időtartama:

2020.10.01. - 2022.01.31.

A projekt teljes költségvetése:

148.700,00 EUR

Az Európai Unió hozzájárulása:

126.395,00 EUR

JOGI NYILATKOZAT: Ez a dokumentum az Európai Unió pénzügyi támogatásával valósult meg a Interreg-IPA Határon Átnyúló Együttműködési Program Magyarország-Szerbia által. A dokumentum tartalmáért teljes mértékben a Magyarokanizsa Községbeli Szociális Védelmi Szolgáltató Központ vállalja a felelősséget, és az semmilyen körülmények között nem tekinthető az Európai Unió és / vagy a programot Irányító Hatóságnak állásfoglalását tükröző tartalomnak.