

ÚT A FOGLALKOZTATÁSHOZ

TUDÓSÍTÁS EGY EURÓPAI KONFERENCIÁRÓL



A kiadvány az EFOP-1.9.1-VEKOP-15-2016-00001 kódszámú „**TÁRS PROJEKT – Szociális intézményi férőhely kiváltási szakmai koordinációs műhely kialakítása**” című kiemelt projekt keretében készült.

A kiadványt a TÁRS Projekt Foglalkoztatási Munkacsoportja állította össze 2020-ban.

A kiadvány készítését szakmailag felügyelte:
Kiss Róza, TÁRS projekt szakmai vezető

Felelős kiadó:
Hamvas Levente Péter, NFSZK Nonprofit Kft. ügyvezető

A kiadvány a Nemzeti Szociálpolitikai Intézet szakmai támogatásával készült.

2021.



**Nemzeti Foglalkoztatási és Szociálpolitikai Központ Közhasznú
Nonprofit Kft.**

1138 Budapest, Váci út 191.
Telefon: +36 1 450 3230, +36 1 450 3240
E-mail: titkarsag@nfszk.hu
Weboldal: www.nfszk.hu

TARTALOM

BEVEZETÉS	1
PLENÁRIS ÜLÉSEK	3
A FOGLALKOZTATÁSHOZ VEZETŐ ÚT A NYÍLT MUNKAERŐPIACON: ÚJ LEHETŐSÉGEK AZ EGYÜTTMŰKÖDÉSBEN.....	3
Agefiph	3
ILO – GBDN	4
EASPD – SOUS	5
EDF	6
KONKRÉT LÉPÉSEK AZ EURÓPAI UNIÓ BEFOGADÓBB MUNKAERŐPIACA FELÉ – SZAKPOLITIKAI AJÁNLÁSOK A KÖVETKEZŐ EURÓPAI FOGYATÉKOSSÁGÜGYI STRATÉGIÁHOZ	9
Emmanuel Grange	9
Caroline Mancel	9
Emmanuel Constans	10
Patrick Gohet.....	11
Jim Crowe és Xavier Delattre – Zárszó.....	11
Kérdésekre adott válaszok	12
WORKSHOPOK	14
TÁMOGATOTT LAKHATÁS ÉS FOGLALKOZTATÁS	14
Petagma Egyesület – Athén (Görögország)	14
AITH CISAL – Róma (Olaszország).....	16
OKTATÁSBÓL A MUNKÁBA.....	17
GENTIS Alapítvány – Barcelona (Spanyolország)	17
KVPS – Tampere (Finnország)	20

BEVEZETÉS

Az EASPD története egy utazással kezdődött. Észak-Európai szolgáltató szervezetek munkatársai készültek részt venni egy portugáliai konferencián, mely a fogyatékos személyek oktatásból a munkába történő átvezetéséről szólt. A 30 órás út során született a felismerés, hogy a szolgáltatók közötti strukturálatlan együttműködés helyett szükség lenne egy közös európai platformra az ágazat növekvő igényeinek kielégítése és céljainak elérése érdekében. Hivatalosan 1996-ban alakult meg a szervezet 5 szolgáltató részvételével, ma pedig már több ezer tagja van.

A szervezet tagjai arra törekszenek, hogy minőségi szolgáltatásokat nyújtsanak, amelyek elősegítik minden fogyatékos személynek a társadalomban való teljes értékű részvételét, be- és elfogadottságát. Hisznek abban, hogy a támogató szolgáltatások kulcsszerepet játszanak abban, hogy az emberek egyenlő alapon élvezhessék az emberi jogokat, függetlenül a fogyatékoságtól vagy bármilyen más tényezőtől. Szociális Európát szeretnék, amely garantálja a rászorulóknak számára a magas színvonalú szolgáltatásokhoz való egyetemes hozzáférést. Ennek érdekében azon dolgoznak, hogy biztosítsák;

- a fogyatékos személyek jogairól szóló ENSZ-egyezmény maradéktalan végrehajtását,
- kiváló minőségű és felhasználó-központú szolgáltatások nyújtását elszámoltatható, hatékony és eredményes módon,
- tisztességes munkakörülményeket és egész életen át tartó tanulási lehetőséget a szolgáltatásokban foglalkoztatott alkalmazottak számára.

Stratégiai céljuk, hogy hatást gyakoroljanak az európai politikára, folyamatosan informálják a tagokat és a partnereket a fejleményekről, előmozdítsák az innovációt a szolgáltatásnyújtás minden szintjén.

A szervezet e céloknak megfelelően sok és változatos tematikájú rendezvényt szervez tagjainak és más érdeklődőknek, melyek egyikére 2020 tavaszán került sor – az eredetileg tervezett Párizs helyett – az online térben. Ennek köszönhetően több százan lehettek a konferencia részesei, lefedve szinte Európa egészét.

A konferencia mindkét napjának délelőttjén **plenáris ülések** zajlottak, délutánonként pedig párhuzamos **workshopok** keretében előadások hangzottak el különböző aktuális témákban.

Jelen kiadványban a plenáris üléseken elhangzott fontosabb gondolatokat, valamint a második nap délutánján tartott két műhely, a *Támogatott lakhatás és foglalkoztatás*, valamint az *Oktatásból a munkába* témakörében hallottak összefoglalását adjuk közre.

„*Így csinálják mások – Külföldi jó gyakorlatok a foglalkozási rehabilitáció területén*” címmel külön kiadványba gyűjtöttük a workshopok keretében bemutatott jó gyakorlatokat, melyeket az immár negyedik alkalommal meghirdetett **Foglalkoztatást Mindenkinék Díj** nyertesei osztottak meg a hallgatósággal.

A vírushelyzet következtében korábban jól működő rendszerek kényszerültek csaknem két hónapos leállásra, így munkahelyek ezrei szűntek meg, emberek tízezrei kerültek nehéz helyzetbe egyik pillanatról a másikra. A fogyatékos munkavállalók különösen sérülékeny csoportját alkotják az érintetteknek, ezért is érezzük fontosnak, hogy ezzel a kiadvánnyal is segítsük az ő támogatásukat.

A konferencia szervezői

EASPD

European Association of Service Providers for Persons with Disabilities

Fogyatékos Személyek Szolgáltatóinak Európai Szövetsége

Tagszervezeteinek száma nagyjából 17.000, rajtuk keresztül az egyesület 33 országban van jelen.

LADAPT

L'association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées

Egyesület a Fogyatékos Személyek Társadalmi és Szakmai Beilleszkedéséért

A fogyatékos személyek foglalkoztatásának ösztönzésére létrejött szervezet. Franciaországban több mint 100 központban 3.000 dolgozóval és önkéntesek százaival támogatnak évről évre 20.000 fogyatékos embert, sok-sok vállalattal és közintézménnyel együttműködésben.

PLENÁRIS ÜLÉSEK

A FOGLALKOZTATÁSHOZ VEZETŐ ÚT A NYÍLT MUNKAERŐPIACON: ÚJ LEHETŐSÉGEK AZ EGYÜTTMŰKÖDÉSBEN

Előadók:

- Jim Crowe, az EASPD elnöke
- Emmanuel Constans, a LADAPT elnöke
- Fabrizio Fea, az EASPD helyettes elnöke,
- Malika Bouchehioua, az Agefiph elnöke
- Jürgen Menze, az ILO munkatársa
- Valerija Buzan, az EASPD elnökségi tagja, a szlovén SOUS elnöke, Szlovénia
- Haydn Hammersley, az Európai Fogyatékosügyi Fórum társadalompolitikai tisztviselője

Jim Crowe, az EASPD elnöke hangsúlyozta, hogy a foglalkoztatás mindenki, így a fogyatékos ember életének is kulcsfontosságú területe. A krízis ideje alatt sokan válnak munkanélkülivé, ezért ebben a helyzetben még fontosabb, hogy **a szervezetek harcoljanak a fogyatékos emberek jogaiért, azért, hogy bent maradjanak a foglalkoztatásban a krízis letelte után is.** Ha a szervezetek nem szószólói ezeknek a jogoknak – annak, hogy a fogyatékos személyek munkát, ehhez pedig gyakorlati támogatást kapjanak –, akkor ennek a hátrányos helyzetű csoportnak a tagjai a sor végére fognak kerülni. A konferencia egyik feladata választ adni arra a kérdésre, milyen módon kerülhető ez el.

Több nemzetközi szervezet fejtette ki a témával kapcsolatos álláspontját.

Agefiph

Agefiph

Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

A Fogyatékos Emberek Integrált Foglalkoztatását Elősegítő Alapkezelő Egyesület

A munkáltatók által rehabilitációs hozzájárulásként befizetett forrásból gazdálkodó szervezet. Céljai közé tartozik a védett munkahelyek támogatása, bértámogatás, fogyatékos munkavállalók munkahelyének megőrzése, munkahelyi adaptáció, személyi finanszírozás (pl. segédeszköz vásárlására).

A francia Agefiph **célja, hogy mindenki befogadást nyerjen a foglalkoztatásba és ezen keresztül a társadalomba is.** Franciaországban ehhez 1987-ben nyílt meg az út azzal a törvénnyel, amely kötelezővé tette, hogy a magánvállalatoknál a foglalkoztatottak 6%-a fogyatékos személy legyen. Ezt a vonalat erősítette a második törvény, amely a kötelezettséget a közszférára is kiterjesztette. Az Agefiph ezeknek – a fogyatékos személyeket foglalkoztató – vállalatoknak nyújt támogatást abban, hogyan tudják figyelembe venni a fogyatékos személyek speciális igényeit. **A krízis ideje alatt** rendkívüli

intézkedéseket hoztak annak érdekében, hogy a fogyatékos emberek meg tudják tartani a munkájukat. **Például különféle technikai eszközökkel látták el őket**, melyek segítségével otthonról is tudnak dolgozni.

ILO – GBDN

ILO

International Labour Organization
Nemzetközi Munkaügyi Szervezet

Az ILO 187 tagállam kormányait, munkáltatóit és munkavállalóit egyesítő szervezet, amely munkaügyi normákat, ajánlásokat dolgoz ki annak érdekében, hogy ösztönözze a tisztességes foglalkoztatást, a szociális védelem növelését, és erősítse a munkával kapcsolatos kérdésekről folytatott párbeszédet.

GBDN

Global Business and Disability Network
Globális Üzleti és Fogyatékoságügyi Hálózat

Az ILO Globális Üzleti és Fogyatékoságügyi Hálózata egy munkaadói vezetésű kezdeményezés, amelynek célja a fogyatékos emberek munkahelyi inklúziója az egész világon. Tagjai között multinacionális vállalatok, nemzeti üzleti és fogyatékoságügyi hálózatok (32 országból), nonprofit szervezetek, valamint fogyatékos személyek nemzetközi szervezetei vannak, ez utóbbiak képviselik és adják át a többi tag számára a fogyatékoság-specifikus tudást.

A GBDN küldetése, hogy **támogassa a vállalatokat foglalkoztatási politikájuk kialakításában** és – ennek részeként – a fogyatékos személyek alkalmazásában szerte a világon. A hálózat tagjai multinacionális vállalatok, amelyek több országban is jelen vannak és támogatást igényelnek a helyi sajátosságokat illetően a fogyatékos munkavállalók alkalmazásában, abban, hogy milyen eljárásokat kell bevezetniük, milyen gyakorlatot kell alkalmazniuk. Franciaországban, Németországban, az USA-ban, az Egyesült Királyságban például jól működik a fogyatékos személyek foglalkoztatása, de sok helyen a jogi- és politikai környezet, esetleg az infrastrukturális adottságok miatt ez jóval nagyobb kihívást jelent.

A tagság előnyei:

- a) **A tagok tanulnak egymástól**, megosztják tapasztalataikat más nemzetközi vezetőkkel – többnyire konferenciákon, amit a világ számos különböző pontján tartanak, illetve webináriumokon.
- b) **Hozzáférnek az országspecifikus üzleti és fogyatékoságügyi információkhoz.** Így a multinacionális vállalatok tudják, hogy milyen lehetőségek vannak az egyes országokban. A szervezet weboldala számos országprofil tartalmaz (kb. 70 különböző országról), konkrét információkkal – releváns jogszabályokat (beleértve a kvótarendszereket is), szervezeteket.
- c) **Élvonalbeli tudáshoz való hozzájutás.** Útmutatók, publikációk, felmérések.

- d) **A fogyatékos emberek inklúziójával kapcsolatos munka bemutatásának lehetősége.** A vállalatok számára széles közönséget elérő platformot biztosítanak (globális és regionális események, hírújság, weboldal), ahol megmutathatják, mit tesznek a fogyatékos személyek inklúziója érdekében.

EASPD – SOUS

SOUS

Skupnost organizacij za usposabljanje oseb s posebnimi potrebami v Republiki Sloveniji
Speciális Szükségletű Személyeket Képző Szervezetek Egyesülete a Szlovén Köztársaságban

A Szlovén Köztársaságban működő állami intézmények és egyéb szolgáltatók közössége, amely oktatást, képzést, munkát, valamint a speciális szükségletű személyek védelmét és foglalkoztatását nyújtja.

A SOUS fontos üzenete, hogy a foglalkoztatás nem csak a munka ellenértékéért kapott fizetségről szól. A munka során tanulunk, folyamatosan újabb ismereteket és tapasztalatokat szerzünk, fejlődik a személyiségünk, szociális készségeink és a társadalmi beágyazottságunk. A fogyatékos ember számára ugyanazért fontos a munkavállalás, mint a nem-fogyatékos ember számára. A foglalkoztatás lehetőség, hogy az egyén megtalálja a helyét a társadalomban ahelyett, hogy leválna róla. Kapcsolatokat biztosít számára a körülötte lévő emberekhez és az értékesség érzését nyújtja.

Általában azt gondoljuk, hogy a speciális szükségletű személyek foglalkoztatása egyszerű, ismétlődő munkákkal történhet csak. Ennek okai a velük kapcsolatos sztereotípiák és azok az oktatási programok, amikben a fogyatékos emberek iskolás korukban részt vesznek.

A tapasztalat viszont azt mutatja, hogy nagyobb elvárásokat támasztó, illetve kreatív munkák elvégzésére is alkalmasak lehetnek, amennyiben gyerekkorukban megfelelő oktatásban részesülnek. Például dolgozhatnak állatokkal, gondoskodhatnak méhekről. Dolgozhatnak szőlészetben, a borospincében. Lehetnek fotómodellek, szerepelhetnek divatbemutatókon. Készíthetnek képzőművészeti alkotásokat, zenélhetnek, lehetnek színészek, fotósok – mindennek kulcsa a gyerekkorban történő megfelelő képzés. Sokan szívesen dolgoznak egyéb kulturális területen – könyvtárban, különféle rendezvényeken. Vállalhatnak munkát a turizmus területén is – nem csak éttermi konyhán dolgozhatnak, hanem hotelekben is – akár a recepción, akár más módon lehetnek a vendégek segítségére. Sokan közülük ügyes idegenvezetők a túrákon.

Mindehhez szilárd politikai akaratra, gyerekkorban biztosított jó oktatási programokra, a munkahelyeken aktív és demokratikus vezetésre, jó tréningekre, „újratanításra”, új szervezési módszerekre, a civil társadalom részvételére, a fogyatékos emberek jogai és felhatalmazásuk melletti elköteleződésre, kutatáson és értékelésen alapuló nyomkövetési és újratervezési rendszerre van szükség. Ehhez a fogyatékos személyekkel foglalkozó, különféle szolgáltatókat nyújtó szervezeteknek össze kell fogniuk a helyi és nemzeti (esetleg nemzetközi) szintű döntéshozókkal, folyamatos partnerség-építés szükséges, valamint a média különféle eszközein keresztül informálni kell a nyilvánosságot, hogy a különböző szociális szolgáltatások ismertebbé, érhetőbbé és népszerűbbé váljanak.

EDF

European Disability Forum
Európai Fogyatékosügyi Fórum

Fogyatékos személyek és családjaik által működtetett szervezetek kormányoktól független európai ernyőszervezete, mely több mint 100 millió fogyatékos ember érdekeit védi. Küldetése, hogy biztosítsa a fogyatékos személyek jogainak érvényesítését és teljes körű beilleszkedését a társadalomba.

A fogyatékos személyek aránya a foglalkoztatásban messze alatta van a nem-fogyatékos személyek foglalkoztatottságának – az EU-ban 50% körüli, szemben a nem-fogyatékos személyek 75%-os foglalkoztatottságával. Ugyanakkor ez az adat nem szól a foglalkoztatás minőségéről – a minimális berről és a foglalkoztatás bizonytalanságáról a nyílt munkaerőpiacon. A krízishelyzet pedig a korábbi helyzeten is minden bizonnyal rontani fog.

A fogyatékos személyek foglalkoztatásával kapcsolatos **főbb problémák:**

- **Az ésszerű alkalmazkodás hiánya.**
A legtöbb esetben ez nagyon egyszerű dolgot jelent és csak egy kis rugalmasságot igényel a felek részéről. A rugalmasság pedig gyakran megvan, ahogy az a krízis ideje alatt is látható.
- **A megváltozott munkaképességhez kapcsolódó ellátások és a foglalkoztatási lehetőségek közötti kapcsolat.**
A legtöbb országban az a gyakorlat, hogy munkavállalás esetén a személy elveszíti a támogatásra való jogosultságát. Az adatok azt mutatják, hogy az EU-ban foglalkoztatott fogyatékos emberek 11%-a küzd szegénységgel, azaz a fizetése nem fedezi egy fogyatékos személy kiadásait. Néhány országban jobb a helyzet, egy bizonyos ideig, illetve egy bizonyos fizetési korlátig megmaradhat az ellátás is.

A krízisből származott valami jó is. Mivel sok fogyatékos embernek (különösen a magasabb támogatási szükségletű személyeknek) – akik például szupermarketekben, élelmiszergyártásban, takarításban, kézbesítésben dolgoztak – **véget ért a foglalkoztatása, nyilvánvalóvá vált, hogy fontos szerepet játszanak, a munkájuk hiányzik, mert értékes, kulcsfontosságú.**

Ami rövid- és hosszútávon javíthatja a helyzetet:

- **Az ésszerű alkalmazkodás jobb biztosítása** – a munkahelyeken tapasztalható helytelen gyakorlat kiigazítása, megváltoztatása. A munkáltatók a krízis ideje alatt bizonyították rugalmasságukat azzal, hogy hagyták munkavállalóikat otthonról dolgozni. Ugyanakkor az fontos, hogy a mindennapokban a távmunka lehetősége valóban csak egy választható lehetőség legyen, ne kényszerűség, illetve kifogás arra az esetre, ha nem akarják elérhetővé tenni a munkahelyet fogyatékos emberek számára.
- Hasznos lenne, ha **több információ** jutna el a munkáltatókhoz, akik azt gondolják, hogy az ésszerű alkalmazkodás minden esetben bonyolult megoldásokat igényel,

miközben sokszor csak **rugalmasság** kérdése. Le kell ülni a fogyatékos személlyel és megkérdezni őt, mire van szüksége.

- Azokban az esetekben is fontos az információk biztosítása, amikor ténylegesen **többletköltségek merülnek fel** fogyatékos személyek foglalkoztatása kapcsán (például be kell vezetni egy új technológiát) – ilyenkor tisztában kell lennie a munkáltatónak azzal, hogy **esetlegesen visszatérítik számára a befektetett összeget** (pl. Belgiumban).
- Nagy szerepe van az **együtműködésnek**, különösen a nagyobb támogatási szükségletű személyek esetében, akik személyes támogatást vagy mentorálást igényelnek a munkához való jutáson túl a munka megtartásában is, illetve abban, hogy tapasztalatokat tudjanak szerezni különböző munkaterületeken, hogy láthassák, miben tehetségesek, mi érdekli őket, mi nem.
- Viszonylag új megoldás a **munkakör-szerkesztés** (job carving) lehetősége, mely alapvetően az üzleti szférában jelenik meg. A fogyatékos személy átveszi az alkalmazottak feladatainak azon részeit, melyek elvégzését képességei és kapacitásai lehetővé teszik. Málta esetében működni látszik ez a megoldás, érdemes lenne alaposabban felfedezni.
- Fontos lenne, hogy a fogyatékos személyek munkavégzésével **kapcsolatos attitűdök megváltozzanak**. Gyakran hallunk olyat, hogy „alacsony-képzettséget igénylő” munka, ehhez pedig alacsony presztízst társítunk. Éppen a krízis mutatta meg, hogy ilyen valójában nem létezik: minden munkavégzést el kell ismerni és értékelni.

A **munkakör-szerkesztés** (job carving) egy támogatott foglalkoztatási stratégia, melynek célja foglalkoztatási lehetőségek biztosítása fogyatékos személyek számára.

Lépései:

1. Több különböző feladatkör elemzése, apró lépésekre bontása.
2. Azoknak a lépéseknek a beazonosítása, melyeket a fogyatékos személy is képes megfelelő színvonalon ellátni.
3. Ezekből a – különböző feladatokból, munkakörökből származó – részekből egy új munkakör felépítése, amely illeszkedik a fogyatékos személy preferenciáihoz, maximálisan kihasználja készségeit, és amelyet a lehető legkisebb támogatással képes ellátni.

A munkakör-szerkesztés (job carving) és a munkakör-tervezés (job design) is a munkakör testreszabására használt fogalmak. Az különbözteti meg őket egymástól, hogy az előbbi egy munkakör felépítését jelenti több más munkakör elemeiből, részfeladataiból, míg az utóbbi során egy speciális munkakört hoznak létre vagy egy meglévő munkakört alakítanak át úgy, hogy az a fogyatékos személy által is elvégezhető legyen.

Ha megvizsgáljuk, hogy a vállalatok miért nem alkalmaznak fogyatékos személyeket, gyakran a tudatosság hiányát látjuk. A régi sztereotípiák uralkodnak, még mindig úgy tekintenek a fogyatékos személyekre, mint akik nem képesek dolgozni. Ezért a munkavégzés szempontjából nem érzékeli őket a társadalom, melynek a munkaadók is részét képezik. Még ha szeretnének is fogyatékos személyeket foglalkoztatni, félnek. Nem tudják, hogyan tegyék, mivel sértenének jogszabályokat, illetve egyéb szabályokat.

Az inklúzió az a fajta kommunikáció, amely szélesebb rétegekre fókuszál – a fogyatékos személyek mellett egyéb kisebbségekre (etnikai, vallási, szexuális) is –, komoly sikereket ért már el. A vállalatok nyitottabbak az így bevonható munkaerőre, ennek a rétegnek az alkalmazásából fakadó előnyökre.

Vannak tehát vállalatok, melyek szeretnének befogadóbbá válni, már csak a megfelelő eszközök, információk hiányoznak ahhoz, hogy lássák, a fogyatékos személyek növelik a sokszínűséget, és jobb üzleti teljesítményt eredményeznek. Ezeknek a tapasztalatoknak az átadása pedig legjobban az egyes vállalatok, munkáltatók között a leghatékonyabb.

KONKRÉT LÉPÉSEK AZ EURÓPAI UNIÓ BEFOGADÓBB MUNKAERŐPIACA FELÉ – SZAKPOLITIKAI AJÁNLÁSOK A KÖVETKEZŐ EURÓPAI FOGYATÉKOSSÁGÜGYI STRATÉGIÁHOZ

Előadók:

- Emmanuelle Grange, az Európai Bizottságban a Fogyatékosság és Befogadás Egység (Disability & Inclusion Unit) vezetője
- Caroline Mancel, az Állami Foglalkoztatási Szolgálat Európai Hálózatának (European Network of Public Employment Services - PES) helyettes vezetője Belgiumban
- Patrick Gohet, helyettes ombudsman Franciaországban
- Emmanuel Constans, a LADAPT elnöke
- Xavier Delattre, a LADAPT ügyvezető igazgatója

Emmanuel Grange

Az **Európai Bizottság számára nagyon fontos téma a fogyatékos emberek helyzete**. Az irányelvek kialakítása során figyelembe veszik a fogyatékos személyek jogait, különös tekintettel az autonómiára és a gazdasági biztonságra.

Az Európai Fogyatékosságügyi Stratégia 2010-2020 célja az akadálymentes Európa megteremtésének elősegítése, valamint annak elérése, hogy a fogyatékos személyek képesek legyenek élni a jogaikkal és teljes mértékben részesei legyenek a társadalomnak és a gazdaságnak. Irányvonalat, célokat és intézkedéseket fogalmaz meg ennek érdekében és támogatja a tagállamokat az egyezmény végrehajtásában. A foglalkoztatással kapcsolatos célja a fogyatékos személyek arányának növelése a munkaerőpiacon.

Az Európai Fogyatékosságügyi Stratégia 2010-2020 ebben az évben ér véget. Egyik fontos tanulság, hogy **növelni kell a fogyatékos személyek foglalkoztatásával kapcsolatos tudást**, azonosítani kell a kihívásokat és egyúttal jogharmonizációra is szükség van. A kidolgozás alatt álló következő stratégiának is központi eleme lesz a foglalkoztatás. Emellett a COVID válság kapcsán szerzett tapasztalatokat is beleépítik.

Caroline Mancel

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálatok Európai Hálózata (PES) egyik fő feladata a munkaerő kínálat és kereslet összehangolása. Felel a munkaerőpiaci irányelvek és programok végrehajtásáért, melynek egyik hangsúlyos pontja a fogyatékos személyek integrációja.

A PES az Európai Parlament és Tanács által 2014-ben létrehozott hálózat, mely magába foglalja az összes uniós tagállamot, valamint Norvégiát, Izlandot és az Európai Tanácsot.

A PES célja az állami foglalkoztatási szolgáltatások megerősítése, hogy hatékonyabban szolgálják az európai állampolgárokat a munkaerőpiacon. Közösen szerveznek munkaerőpiaci programokat és jelentős szerepet játszanak az inkluzív foglalkoztatás előmozdításában. Az összes álláskeresővel foglalkoznak, beleértve ebbe a fogyatékos személyeket is, mivel ők több nehézséggel szembesülnek munkakereséskor és nagyobb valószínűséggel lesznek hosszabb ideig munkanélküliek vagy inaktívak.

A PES fontosnak tartja, hogy **a munkakereső fogyatékos személyek** nagyon változatos csoportja **kiemelt támogatást és figyelmet kapjon**, valamint hangsúlyozza **a személyre szabott támogatás fontosságát**. Meggyőződésük, hogy minden munkakeresőnek egyedi képességei, készségei vannak és **meg kell találni az erősségeket, ahelyett, hogy a hiányosságokra fókuszálnánk**. Ezért is van szükség **személyes, egyedi támogatásra** és a foglalkoztatási szolgáltatók összehangolt segítségnyújtására.

A PES legfontosabb szolgáltatásai:

- karriertanácsadás
- személyes álláskereső tanácsadás
- tréningek
- foglalkoztatási ösztönzők: támogatások, munkahelyi alkalmazkodás stb.

Fontos, hogy az álláskeresők egyéni igényei és a munkáltatók igényei találkozzanak egymással. Hogy ez megvalósuljon, abban nagy szerepe van a partnerségi kapcsolatok kialakításának – például az egészségügyi intézményekkel abban az esetben, ha egy személy több időre kiesett a munkaerőpiacról egészségügyi állapota miatt. Ezért írt alá egy közös nyilatkozatot a PES az EASPD-vel és az EU-val pár évvel ezelőtt, ezáltal is előmozdítva az együttműködést nemzetközi szinten, erősítve a fogyatékos személyek foglalkoztatását. Továbbá konkrét ötletekkel kívánják támogatni a következő (jelenleg kidolgozás alatt álló) fogyatékosügyi stratégiát is.

A PES a továbbiakban is küzd a diszkrimináció ellen, támogatja a munkaadókat is, **a fogyatékos személyek esetében pedig a személyre szabott támogatást hangsúlyozza**. Olyan Európa létrehozása a célja, ahol mindenki részt vehet a társadalomban és a munkaerőpiacon.

Emmanuel Constans

A LADAPT egy olyan szervezet, ami a fogyatékos személyek társadalmi és szakmai integrációját segíti közel 90 éve. Alulról jövő kezdeményezésekből fejlődött ki, ma 100 központjuk van, közel 20.000 fogyatékos ügyféllel. Munkájuk fókuszában a foglalkoztatás, az ügyfelek karrierje áll, de kulturális és művészeti programjaik is vannak.

Fontosnak tartják, hogy **az Európai Fogyatékosügyi Stratégiában a foglalkoztatás valóban központi helyet kapjon**. Ehhez konzultációk sorára van szükség a stratégia kidolgozásában. A szervezet évente felülvizsgálja saját alapítványait, projektjeit és minden tagjával, önkéntesével és a külsős szervezetekkel is konzultál. A szervezet céljainak egyike,

hogy 50%-kal csökkenjen a munkanélküliség a fogyatékos személyek körében az elkövetkező 5 évben.

A járványhelyzetre tekintettel különösen fontos téma a foglalkoztatás – nem szabad, hogy a COVID-válság lerombolja az eddigi erőfeszítéseket Franciaországban és a fogyatékos személyek elveszítsék munkájukat.

A tervek szerint olyan együttműködésekre is sor fog kerülni, melyek keretében a fogyatékosok kompenzálására alkalmas **új technológiák fejlesztése** valósulhat meg.

Írországban, Németországban, Belgiumban a támogatott foglalkoztatással kiemelt helyen foglalkoznak. Emellett a **támogatott képzések is fontosak, és elengedhetetlen, hogy valós munkahelye, szabályos szerződése és normál bére legyen minden megváltozott munkaképességű munkavállalónak.**

A vállalatoknak megfelelő tájékoztatást kell kapniuk ahhoz, hogy növeljék a fogyatékos személyek számát a munkavállalók körében. Elsősorban a cégek vezetőit szükséges ösztönözni.

Patrick Gohet

Alapvető ombudsmani feladat, hogy garantálni kell a fogyatékos személyek jogairól szóló egyezmény tiszteletben tartását. Az ombudsmani hivatalba érkező panaszok egy része a fogyatékos emberek foglalkoztatásával kapcsolatos. Ugyanakkor **nem csak a foglalkoztatáshoz, hanem minden máshoz, például az oktatáshoz, lakhatáshoz fűződő jogokat is garantálni kell.** Továbbá fontos az is, hogy mindenkinek személyre szabott segítséget nyújtsanak.

Az EU-tól konkrét megoldásokat, javaslatokat várnak a problémák megoldására. **A fogyatékos személyek normál foglalkoztatáshoz való hozzáféréseinek prioritást kell kapnia a védett foglalkoztatással szemben.** Jelenleg Franciaországban létezik egy befogadási irányelv. Ennek az új befogadási politikának része a foglalkoztatás koncepciója, benne a védett foglalkoztatás nagy reformja. Ennek szellemében a védett foglalkoztatás egyre inkább a normál foglalkoztatásra hasonlít és erős a szándék arra, hogy a fogyatékos személyeket ténylegesen bevonják a normál, nyílt munkaerőpiaci munkahelyekre. **Egész Európában tovább kell lépni a nagyobb igazságosság és egyenlőség irányába.**

Jim Crowe és Xavier Delattre – Zárszó

Az EASPD tagjaként **17.000 szervezet** működik Európában, akik gyakran olyan szolgáltatásokat nyújtanak, amihez nem kapnak elegendő támogatást. Így **nagyon törekenyek finanszírozás szempontjából, amit a járványhelyzet okozta válság tovább fokoz.**

A másik kihívás – amivel már a járvány előtt szembesültek – az, hogy támogatást nyújtó szervezetekként mit tegyenek annak érdekében, hogy a fogyatékos személyek jogairól szóló ENSZ egyezmény által meghatározott törekvések érvényesüljenek.

Elengedhetetlen, hogy megtalálják a módját annak, hogy minél inkább **egyénre szabott és személy-centrikus támogatást** nyújtsanak. Fontos, hogy a fogyatékos embereket

kimozdítsák a védett környezetből – ennek egyik módja a nyílt munkaerőpiacon való részvétel. A válság miatt kétszeres erőbedobással kell dolgozni ennek érdekében.

A konferencia üzenete az Európai Uniónak az, hogy **azok a szervezetek, akik fogyatékos személyeket támogatnak a munkához jutásban, teljes értékű támogatást kapjanak.**

A konferencia legfontosabb üzenetei:

1. **Nyitottnak kell lenni az új lehetőségekre, megoldásokra** (pl. job carving).
2. **Sokkal kreatívabbnak kell lenni a nyújtott támogatások tekintetében**, meg kell találni a közös pontokat az oktatás és a cégek, munkahelyek között. Az **egészségi állapotra** is nagyobb figyelmet kell fordítani. Meg kell hagyni a fogyatékos személyeknek a **szabadságot**, hogy továbblépjenek.
3. Egyre fontosabb szempont az, hogy **magukat az érintetteket kell meghallgatni**. Figyelembe kell venni, hogy nekik is vannak jogaik, és ezt a viselkedésünkkel is el kell ismerni.
4. Fontos a **jó gyakorlatok megosztása**, mint ahogy az ezen a konferencián keresztül is történt.

Kérdésekre adott válaszok

Az Európai Bizottság egyik fő feladata, hogy meggyőzze – mind nemzeti, mind uniós szinten – az erre még nem nyitott munkáltatókat arról, hogy fogadjanak több speciális támogatási igényű munkavállalót.

- Uniós szinten tudatosságnövelő kampányokat szerveztek és továbbra is gyűjtik és közzéteszik a jó gyakorlatokat.
 - Egyfajta megoldás lehet egy **európai kvótarendszer** melynek értelmében minden munkahelyen a munkavállalók legalább 3%-ának megváltozott munkaképességűnek kell lennie. Emellett fontos más **ösztönzők és egyéb támogatások** bevezetése a munkáltatók ösztönzésére.
Belgiumban a kvótarendszer jól működik. Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat létrehozott egy speciális szolgáltatást, amely összepárosítja a fogyatékos álláskeresőket és a munkahelyeket, valamint felveszi a kapcsolatot a munkáltatóval, ha úgy látszik, hogy valóban odaillesz az adott személy.
 - Bár jó ötlet a kvótarendszer, ennél fontosabb **pozitív üzeneteken dolgozni a fogyatékosággal kapcsolatosan**. Hangsúlyozni, hogy ők nem problémákat okoznak a foglalkoztatóknak, hanem megoldásokat, kreativitást, elkötelezettséget hoznak, csak úgy, mint minden más alkalmazott. Fontos a hozzáadott értékre fókuszálni és a nem a kvótákra és a jogi akadályokra összpontosítani.
-

Felmerült, hogy a **távmunka** megoldás lehet, ugyanakkor felmerül a veszélye annak, hogy ezzel újabb szegregáció jön létre. Hiszen így a fogyatékos személy nem hagyja el otthonát, nem tud kapcsolatokat építeni, fejlődni.

Teletréningen is fel lehet készíteni a munkára a fogyatékos munkavállalókat, a LADAPT évek óta csinálja ezt nagyon eredményesen. Tovább növelhető ezen résztvevők száma a jövőben, ugyanakkor itt is fontos biztosítani azt, hogy megelőzzék a szegregációs hatást.

Ragaszkodni kell ahhoz, hogy **a nyílt munkaerőpiacon annyi megváltozott munkaképességű ember dolgozzon, amennyi lehetséges**. A tapasztalat azt mutatja, hogy sokféle fogyatékossgal lehet munkát végezni. Ehhez rugalmas rendszereket kell biztosítani az érintettek számára.

A skandináv és az angolszász országokban abból indulnak ki, hogy minden embernek van tehetsége, jó valamiben. **A társadalom feladata, hogy lehetőséget biztosítson olyan megoldásoknak, melyek bárki számára lehetővé teszik a teljes életet, a munkavállalást, a szabadidő eltöltését** stb.

WORKSHOPOK

TÁMOGATOTT LAKHATÁS ÉS FOGLALKOZTATÁS

Petagma Egyesület – Athén (Görögország)

A görög Petagma Egyesület a fogyatékos személyeket támogatja a foglalkoztatás területén. A Petagmát 2002-ben alapította egy értelmi sérülteket nevelő szülői csoport válaszul arra a nehéz kérdésre, hogy ha ők már nem lesznek, akkor ki adja meg azt a fajta életformát a gyerekeiknek, ami szereteten és elfogadáson alapul.

Jellemzők

2002-ben két lehetőség állt a fogyatékos személyek előtt: vagy egy nagy létszámú bentlakásos intézménybe költözni vagy a családban maradni és a rokonokra támaszkodni. A szülők felismerték, hogy mindkét opciónak számos előnytelen oldala van. Az egyesület elnöke maga is fogyatékos gyermeket nevel, az ő számára keresett megoldást. Egy pszichológus segítségével találták meg a **támogatott életvitel modelljét**. Ellátogattak az Egyesült Királyságba, ahol jó gyakorlatokat, jól működő modelleket kerestek és itt láttak olyan megoldásokat, ahol a fogyatékos személyek az igényeiknek megfelelő támogatás mellett, normál házakban, közösségekben élhettek.

2007-ben a Petagma Egyesület elindította az első támogatott lakhatást Görögországban. Jelenleg három lakásuk van Athénban; az a céljuk, hogy a közeljövőben több közösségi alapú lakhatást hozzanak létre fogyatékos személyek számára.

Alapelvük, hogy a fogyatékos személynek olyan saját otthona legyen, ahol **érvényesülhet a saját választása és önrendelkezése, ahol közösséghez tartozhat, kapcsolatai vannak, valamint rugalmas és testreszabott szolgáltatásokat tud igénybe venni.**

A szakkifejezéseket a bürokráciában és a szakmai munka során alkalmazzák, a fogyatékos személlyel minden esetben az „otthon” kifejezést használják. Az otthon mindannyiunk számára azonos jelentésű fogalom: egy olyan hely, ahol szabadnak és nyugodtnak érezzük magunkat, ahol biztonságban vagyunk. Ez az a hely, ahova megérkezünk egy fárasztó nap után, mély lélegzetet veszünk és pihenni tudunk. Hagyjuk, hogy a kliens is megélje ezt az érzést a saját otthonában, anélkül, hogy általunk helyesnek vélt, ám valójában esetleg felesleges szabályokat erőltetnénk rá. (Például saját szobájának rendezettségi foka könnyen lehet, hogy nem felel meg a segítő személy elvárásainak.)

Egy lakásban **legfeljebb négy ember él együtt**, saját maguk rendezik be és úgy élnek ott, ahogyan szeretnék. A lakásuk és a szobájuk tehát tükrözi személyes érdekeiket és preferenciáikat. Bár a görög törvények lehetővé tennék, hogy kilencen éljenek együtt, az egyesület tagjai inkább a kisebb létszámú együttélésben hisznek. Az a tapasztalatuk, hogy még a magasabb támogatási szükséglettel rendelkező személyeknek is jobb egy kisebb létszámú lakhatási forma, mert jobban kielégíthetők a személyes szükségleteik, mint egy nagy intézményben, ahol ezek az emberek elszigetelődnek.

Rendszeresen működtetnek **önérdekérvényesítő csoportokat**, ahol

- Felkészítik, képezik a résztvevőket, hogy megismerjék magukat és erősségeiket, preferenciáikat, felelősségeiket.
- Megismertetik őket jogaikkal az Egyesült Nemzetek Szervezetének vonatkozó egyezménye szerint.
- Megtanítják őket, hogyan kell artikulálni, hogyan kommunikálhatják jogaikat és választásaikat.

Jelenleg egy nemzeti egészségügyi szervezet finanszírozza a napidíját, amely fedezi a szolgáltatások nagy részét, ez egészül ki a szülői hozzájárulással. Az egyéb kiadások nagy részét az Országos Egészségügyi Szolgálat fedezi.

Közösségi részvétel

Egyértelműen különbséget kell tennünk a „közösségben tartás” és a „közösségi részvétel” fogalma között.

A „közösségben tartás” csak a fizikai jelenlétre utal. Az emberek a közösségben élhetnek és közben szegregációt, elszigeteltséget és magányt élhetnek meg. **Azzal támogatjuk az egyéneket a közösségi részvételre, hogy lehetőséget biztosítunk számukra csoportokhoz, szervezetekhez csatlakozásra, arra, hogy felhasználják a helyi közösség erőforrásait és általános szolgáltatásait.** Az egyesület tagjai naponta bevásárolnak, kávézóba, tavernába, múzeumba, moziba, színházba (Tavern akciók), a helyi könyvtárba, uszodába, terápiás központba, lovaglókлубba járnak.

Alapvető fontosságú megtartani az egyének különféle rokoni, baráti, stb. kapcsolatait. Soha nem helyettesíthetjük a természetes szerető kapcsolatokat, de azt megtehetjük, hogy megkönnyítjük a meglévő kapcsolatok fenntartását és az új kapcsolatok kialakítását a társakkal, a családtagokkal és a közösség tagjaival.

A szervezet által alkalmazott támogatási módszertan szándékosan utánozza azokat a természetes módszereket, amelyekkel az emberek a társadalmi hálózatokat építik és használják az életükben. A támogatott személy számára néha nehéz az ilyen hálózatok kiépítése természetesen, így a fizetett alkalmazott lehet közösségi kapcsolattartó vagy segítő, aki nyomon követi a személy kapcsolatait és bevonja a támogatási körbe azokat az embereket, akik ismerik és segítik a személyt. (A támogatási kör analóg a magyar támogatott lakhatás természetes támogatói háló elméletével.) A kör tagjai nem kapnak fizetést ezért a támogatásért. Azért vannak ott, mert szeretik a személyt, és mert úgy érzik, hogy elkötelezettek egy csapat tagjaként, amely az adott személyt segíti.

Rugalmasság

A szolgáltatásnyújtás **nélkülözhetetlen alkotóeleme a rugalmasság.** Nem hisznek abban, hogy ugyanaz a megoldás alkalmazható minden esetben. Személyközpontú megközelítést követnek és rugalmas támogatást nyújtanak, amely az emberek igényeihez és preferenciáihoz igazodik. **Támogatásuk egy kidolgozott egyéni tervre épül, egy személyközpontú tervezési folyamaton keresztül.** Az **egyén erősségeire és azokra a lehetőségekre összpontosítanak**, amelyek által fejlődnek képességei, nő az önbizalma és az életminősége. A személyes tervezés folyamatába beépítik a **kockázatkezelési elemet** is,

mert fontos felismerni, hogy a fogyatékos embernek is joga van kockázatot vállalni, de együttműködést is szükséges vállalniuk a kockázatok csökkentésében.

Elérhetőség

Honlap: <https://www.petagma.gr>

E-mail: petagma@petagma.gr

AITH CISAL – Róma (Olaszország)

CISAL

Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori
Olasz Autonóm Munkavállalók Szövetsége

AITH CISAL

Associazione Italiana Tutela Handicap
Olasz Fogyatékosvédelmi Egyesület

Az AITH CISAL a CISAL egyesülete, mely a társadalmi, emberi, polgári és kulturális szolidaritás jegyében jött létre. Fő célja, hogy megkönnyítse a különböző állami szektorok (munkaügyi, szociális, egészségügyi stb.) közötti integrációt annak érdekében, hogy érvényesülhessenek a fogyatékos emberek jogai, megvalósuljon társadalmi befogadásuk és javuljon az életminőségük.

Presi projekt

Az egyesület azzal a céllal jött létre, hogy **elősegítse a társadalmi szolidaritási projektek végrehajtását**, ideértve a társadalmi-oktatási és kulturális kezdeményezések megvalósítását a fogyatékosok területén. Az egyesület új projektje a **Presi**, amely 2019 szeptemberében indult és az eredeti terv szerint májusban ért volna véget, de a koronavírus miatt lezárása az év végére tolódott.

A Presi projekt fő célja hatékony módszer kidolgozása a fogyatékos személyek munkaerő-piaci belépésének elősegítésére, egyúttal munkahelyi integrációjuk fejlesztése, ezáltal életminőségük fenntartható módon való javítása.

Ennek érdekében a következő tevékenységeket tervezik elvégezni: a munkaerő-kínálat és -kereslet összehangolása, a meglévő szolgáltatások optimalizálása, a szolgáltatásokhoz való egyenlő hozzáférés biztosítása Olaszországban.

Digitális alkalmazás fejlesztése

Olaszországban a fogyatékos személyek száma több mint 3 millió, köztük 2,5 millió idős ember. A nők aránya magasabb, mint a férfiaké. Az esetek több mint felében jellemző a testi funkciók károsodása, 2 millió főt súlyos fogyatékosnak tekintenek. Közel 540 ezer ember 65 év alatti, és legtöbbször az ország déli régióiban él. A fogyatékos személyek foglalkoztatási rátája kb. 35%, szemben az egész népesség 66% -ával.

A fogyatékos személyek foglalkoztatását a 20 évvel ezelőtt született 68/99 számú törvény szabályozza. Célja az egyes régiókban a foglalkoztatás szabályozása és a munkaerőpiaci helyzet javítása. A törvény értelmében a fogyatékos munkavállalók és az álláskeresők számára egy képzési rendszert is bevezettek. A fogyatékos személyeket alkalmazó munkaadók támogatása érdekében a törvény bónuszt kínál a társadalombiztosítási járulékból, valamint a munkakörülmények fogyatékos munkavállalóra történő adaptálására is kidolgoztak egy finanszírozási rendszert. A fogyatékos munkavállalót rokkantsági szintjétől függően kategorizálják, és ennek megfelelően finanszírozzák az adaptációs tevékenységet egy nemzeti alapból.

A 15-35 főt alkalmazó munkahelyeken legalább egy fogyatékos munkavállalót kell alkalmazni, 36-50 fő esetén kettőt, 50 fő feletti dolgozói létszám esetén pedig 7% az előírás. Azok a munkáltatók, akik nem teljesítik a rokkantsági foglalkoztatási célt, kompenzációs díjat fizetnek egy meghatározott alapba. A munkáltatók jelenleg inkább ennek a bírságnak a befizetését részesítik előnyben, szemben a fogyatékos személyek felvételével.

Az egyesület – a Presi által működtetett – **digitális felületet kíván létrehozni a fogyatékos személyek munkaerőpiaci támogatására**. A digitális platform mindenki által ismert és használt alkalmazás a munkakereséshez – egy olyan hely, ahol találkozhat a konkrét munkahelyi kereslet és a kínálat és az egyedi igények teljesítése is megtörténhet.

A tervek szerint különböző információk kerülnek a munkaadókról az egyik felületre, a megváltozott munkaképességű emberekről a másik felületre. Akár egy rövid bemutatkozó videó feltöltésére is lenne lehetőség.

Elérhetőség

Honlap: <http://www.aithcisal.org>

E-mail: aithcisal@cisal.org

OKTATÁSBÓL A MUNKÁBA

GENTIS Alapítvány – Barcelona (Spanyolország)

A 2000-ben létrejött nonprofit alapítvány széleskörű képzési és pályaaorientációs szolgáltatásokat nyújt fiatalok és felnőttek számára. Több mint 100 munkatársuk van, több mint 10 ezer személynek nyújtanak szolgáltatásokat és több mint 200 projektet irányítanak Katalóniában. Küldetésük az, hogy javítsák a leginkább hátrányos helyzetű csoportok helyzetét, támogassák őket bizalmuk megerősödésében, fejlesszék érzelmi és társadalmi beilleszkedési képességeiket.

Tevékenységük főbb területei: közösségi fellépés (társadalmi szerepvállalás), képzés, munkába helyezés, mentorálás, mediáció, családtámogatás, pszichológiai és terápiás beavatkozás. Legfontosabb szolgáltatásaik a szakmaorientációs, szakképzési, oktatási szolgáltatások, illetve a vállalatoknak nyújtott szolgáltatások, valamint a közösségi közvetítési szolgáltatások.

Lo Pont Központ

A Gentis irányítja a Dél-Katalóniában található **Lo Pont Felnőttképzési Központot**. Feladatuknak tartják a sérülékeny vagy a kirekesztés veszélyének kitett csoportok figyelemmel kísérését és olyan tevékenységek megvalósítását, amelyek segítenek megerősíteni a fiatalok szakmai jártasságát.

Két fő kihívással szembesülnek munkájuk során:

- Földrajzi elhelyezkedés. Erre a vidéki térségre **alacsony népességszám** jellemző. A tömegközlekedés ritka. Az egyenlőség megvalósítása érdekében minden térségben létrehozta képzési központot, hogy jobban elérjék a fiatalokat.
- A társadalmi környezet. A szegénységi ráta a 16 és 34 év közötti fiatalok esetében 33,25%. A 16 évesnél idősebbek, a lakosság 60%-a nem rendelkezik középfokú végzettséggel. A képzési központba 2015 és 2017 között belépő 16-18 éves fiatalok 85%-a nem fejezte be a kötelező középfokú oktatást. 2015 október és 2018 július között kísérő nélküli kiskorúak érkeztek a régióba.

A központba belépő fiatalokat az a veszély fenyegeti, hogy kirekeszti őket a társadalom. Életkorukat tekintve 16 és 24 év közöttiek. Többségük korán abbahagyta a középiskolát, családi hátterük is törékeny. Mivel bizonyítvány, végzettség nélkül fejezik be az iskolát, nem tudnak bejutni egy másik képzőközpontba vagy munkahelyre. Ezeknek a fiataloknak a 20%-a fogyatékos – értelmi fogyatékos, illetve tanulási nehézséggel küzd –, ezért sajátos oktatást igényelnek.

Az oktatási folyamat

A központot a képzési vezető, a koordinátor és titkár irányítja, ezt egészíti ki a tanárokból álló csapat. Szakértelmük szerint különböző területeken dolgoznak. Ezek a területek a sport- és szabadidő, a családok és a társadalmi oktatás, az innováció és a közösség, a sokféleség és a befogadás, az üzleti élet és a munka, valamint a képzés. Erősségük, hogy a **kompetenciákra összpontosítanak**. Különböző képzési formákban végzik a munkát, részben az iskolában, részben az interneten.

A központba belépő fiatalok **mindegyike ugyanazon a folyamaton megy keresztül. Mindegyikük mellé a folyamat legelejétől egy tutor csatlakozik**, aki a folyamat egésze során figyelemmel kíséri tevékenységét.

1. Először a **befogadási szakaszba** lép a fiatal. Ebben a szakaszban a tutor és a fiatal együtt dolgozik: megismerik egymást, felfedezik a motivációkat, felméri és megerősítik a kompetenciákat, érzelmi és szakmai készségeket, végül elkészítik a **szakmai projekttervet**.

A szakmai terv leírja azokat a tevékenységeket, amelyeket aztán a **munkatervben** dolgoznak ki és az ebben felsorolt tevékenységeket valósítják meg.

2. **A megvalósítási szakaszban** különböző típusú tevékenységek zajlanak:
 - A középiskolai tantervhez kapcsolódó képzési tevékenységek.
 - Képzések, melyek végén bizonyítvánnyal ismerik el a szakmai jártasságot.
 - Duális képzés cégeknél.

- Egyéni készségek fejlesztése.
- Egyénre szabott képzés a specializáció vagy a területi igények szerint.
- Speciális képzés a foglalkoztathatóság javítására.
- Közösségi projektek üzleti együttműködéssel.

Ezeket a tevékenységeket, illetve az egész folyamatot a tutor figyelemmel kíséri.

3. Miután a fiatal elvégezte a képzést, következik egy legalább 4 hónapos **tranzitálási időszak**, melynek során a munkatervnek megfelelő **formális képzés** zajlik. A tutor végzi a koordinációt a fiatal és az általa választott munkahely vagy képzési központ között, mely tevékenység magában foglalja az információk megosztását és a támogatás meghatározását is.

A **munkahelyet kereső fogyatékos fiatalok esetében** a következőket foglalja magában a koordinációs tevékenység:

- a fejlesztés és az adaptáció területeinek feltérképezése,
- a kompetencia fejlesztéséért végzett helyszíni munka,
- a különféle támogatási módszertanokkal végzett munka.

Az **oktatás területére lépni szándékozó fogyatékos fiatal esetében** a következő tevékenységeket végzik:

- tantervi adaptáció,
- kompetenciaértékelés,
- javaslatok a folyamatos fejlődésre.

Végig **a tutor marad a referenciaszemély**. Az egész tranzitálási folyamat során, a rendszeres találkozások keretében segítséget nyújt a fogyatékos fiatalok mindennapi életében. Amikor a tutor úgy ítéli meg, hogy a fiatal már eléggé önálló, újabb ülést tart.

A fogyatékos fiatalok többnyire ugyanazon a folyamaton mennek keresztül, mint a többi – nem fogyatékos – fiatal. De a folyamat sikerességének biztosítása érdekében különböző **kiegészítő tevékenységeket** kell elvégezni – ezek végrehajtásáért az ún. „sokféleségi bizottság” (diversity commission) a felelős. Feladatai egyebek mellett a következők:

- annak biztosítása, hogy minden fiatal, főként a fogyatékos fiatalok az összes, számukra szükséges projektet és képzést be tudják fejezni,
- stratégiák kidolgozása annak érdekében, hogy az érintettek közelebb kerülhessenek a társadalomhoz,
- a beilleszkedés elősegítése és biztosítása,
- tájékoztatás és támogatás nyújtása a képzésben részt vevő munkatársaknak,
- intenzív kísérőfolyamat biztosítása,
- annak biztosítása, hogy a folyamat során a családot tekintsék a beavatkozás alapvető társadalmi egységének,
- a fiatalok érdeklődésének és motivációjának szem előtt tartása,
- kiemelt figyelem fordítása az érzelmi nevelésre és a szocializációs folyamatra,
- rugalmasság a különböző igények és összefüggések, kontextusok tekintetében.

A szervezet erős hálózatot épített ki, így érheti el a résztvevők sikeres betago­lódását a társadalomba. Hatékony együttműködést alakítottak ki a helyi hatóságokkal, több mint 100 céggel és vállalkozóval, helyi szolgáltatókkal, bentlakásos gondozó központokkal, kísé­rő nélkül érkezett fiatal menekülteket befogadó központokkal és Katalónia kormányával.

Projektjeiket minél több **helyi partner bevonásával** tervezik meg, fontos a tevékenységek előrel­jezése, a mentorálás és az önkéntes tevékenység. Ezen kívül rendszeresen **egy­eztetnek a különböző hatóságokkal, társadalmi szereplőkkel.** Módszerük legfőbb jel­legzetessége a **személyre szabott értékelés alkalmazása.**

Elérhetőség

Honlap: <https://www.gentis.org>

E-mail: info@gentis.org

KVPS – Tampere (Finnország)

A KVPS célja, hogy szolgáltatásával a lehető legnagyobb mértékben biztosítsa az esélyegyenlőséget a speciális szükségletekkel rendelkező vagy értelmi fogyatékos emberek, valamint családjaik számára. **Család-alapú szervezet** lévén nagyon fontos számukra, hogy minden egyes érintett családot bevonjanak tevékenységükbe.

„A felnőttkor küszöbén” program

Ez a képzés egy keretprogram a fogyatékos fiatalok, illetve azok számára, akik a közép­fokú oktatásból a következő életszakaszba való átmenetet élik, és azért van szükségük támogatásra, hogy **eldönthessék, mi a megfelelő lépés számukra.** Például tovább szeretnének tanulni, vagy dolgozni akarnak. A résztvevők jellemzően **13 és 25 év közöttiek.**

A KVPS koordinálja a helyi folyamatokat és összekapcsolja az érdekelt feleket, így a helyi nem kormányzati szervezeteket, iskolákat, szakképzéseket, valamint a fiatalokat és családjukat támogató szolgáltatókat. Megpróbálnak megtalálni mindenkit, aki a fiatalok életében szerepet játszik, összehozzák őket, hogy együtt gondolkodjanak a fiatalok és családjuk életéről. **Képzésük lényege a holisztikus megközelítésben rejlik.**

Nemcsak a tanulással, a foglalkoztatással és a lakhatási körülményekkel kapcsolatosan próbálnak támogatást nyújtani, hanem a fiatalok életének más fontos összetevőit is igyekeznek feltérképezni.

Fontosnak tartják, ezért lehetőséget biztosítanak a fiataloknak arra, hogy megtanulják, **hogyan kell döntéseket hozni** a családtagokhoz, barátokhoz, iskolatársakhoz, a támogatást nyújtó emberekhez fűződő kapcsolatokról, az **önálló életről.** A felsoroltak a **lakhatási lehetőségekkel együtt meghatározó** kérdések ebben az életkorban. A **tanulással és a munkavégzéssel egészül ki a nagy célok sora,** és a folyamatba még a **szabadidő eltöltése** is beletartozik.

Számos szempont, kérdés merül fel akkor, ha az ember a jövőjéről gondolkodik. Fontos, hogy legyen mellette valaki, egy **koordinátor,** aki segít összerakni a puzzle darabjait és

ösztönzően, szakmai hozzáértéssel áll a fiatal mellé. Időnként nem egyszerű megtalálni ezeket az embereket a különféle közösségekben.

A **pozitív hozzáállás** szintén lényeges ebben a képzési programban. Ezeknek a családoknak sok nehézsége adódik az életben, de éppen ezért lényeges, hogy megőrizték terveiket, álmaikat. Természetesen a **fiataloknak is vannak álmai** és a KVPS feladatának érzi, hogy segítsen ezeket valóra váltani. Személyre szabott eszközöket használnak, és konkrét terveket készítenek a jövőre nézve.

A **helyi közösségeknek** a változások melletti elkötelezettsége szintén nagyon fontos tényező, ahogy központi szerepet játszik a **kortársi támogatás** is mind a fiatalok, mind a szülők, testvérek számára. Sok **tapasztalati szakértőt** is felkérnek, meghívják őket, ők pedig elmondják, hogy átéltek hasonló helyzetet, amit a KVPS segítségével sikerült megoldaniuk, és azután olyan lett az életük, amelyet szerettek volna.

– *Kiadványok*

Van néhány könnyen érthető kiadványuk, melyek közül az „**Életutam**” (The path of my life) eszköz a fiatalok életéről szól. Honnan jöttél, mi történik most, amikor ezen a képzésen vagy, milyen az életed ebben a pillanatban. Azután következik, hogy milyen életet akarok, mit várok a jövőtől, mik az álmaim. Melyek azok a változások, amelyekről tudom, hogy mindenképp bekövetkeznek, és milyen támogatásra van szükségem céljaim eléréséhez.

Van egy eszközkészletük, mely a szülőknek nyújt segítséget érzelmeik kezelésében. Nagyon fontos, hogy a szülőkkel is foglalkozni kell, mert csak akkor tudják támogatni a gyerekeiket, ha a saját érzelmeiket megfelelően tudják kezelni.

– *Az átvezetés programja*

Az **átvezetés programja** hat lépésből áll, és megvalósítása egy évet vesz igénybe.

1. **Első lépésként az önkormányzatnál szükséges feltérképezni**, hogy szükségük van-e segítségre a fiatalokkal végzett munkájukban, tudnak-e olyan családokról, akiknek szüksége van támogatásra. Fontos kideríteni, hogy a családok hogyan viszonyulnak az ilyen típusú képzési programokhoz.
2. **Azután tervet kell készíteni a családokkal és a helyi érdekelt felekkel** (tanulás, foglalkoztatás, munkahely).
3. A **harmadik lépésben** megszerveznek egy **közös beszélgetést a fiatalokkal, a családtagokkal és a többi érintettel**.
4. **Ezt követik az egyéni beszélgetések, melyek során a fiatalok meghatározzák saját céljaikat** és néhány családtag (például szülők) szintén kitzúzheti céljait.
5. A következő **megbeszéléseken** meghatározzák, hogy **milyen módon érhetők el ezek a célok**. Gyakorlati dolgok kerülnek itt szóba: lakhatás, tanulás, mit jelent elköltözni otthonról, gondoskodni a magad dolgairól. Fontos foglalkozni a fiatalok és a család **érzelmeivel** is.
6. Aztán egy évnyi közös munka után következik **az utolsó lépés. Minden résztvevő, az egyéni terve alapján tudja, hogy mi ez a lépés**. Tudja, hogyan és mihez kezdjen

magával, és elmondhassa: ez után a képzési program után igazán egyszerű elkezdni dolgozni.

Finnországban másutt is szeretnék megvalósítani ezt az átvezetési modellt, természetesen **hozzáigazítva a helyi igényekhez**, illetve azt tervezik, hogy más európai országokban is tesztelik a modell működését.

A KVPS ezért a gyakorlatért a 2000-ben elnyerte Zero Projekt Díjat.

A *Zero Project* az osztrák Essl Alapítvány kezdeményezése, mely a fogyatékos személyek jogaira összpontosít, összegyűjti és megosztja problémáik leginnovatívabb és leghatékonyabb megoldásait. Legfontosabb célja az akadálymentes világ megteremtésének elősegítése, a fogyatékos személyek jogairól szóló ENSZ-egyezmény alapján.

– *A képzési program egyéb jellemzői*

A képzési programban sokféle személy sokféle támogatási szükséglettel vesz részt. A szervezet Finnország különböző területein különböző képzési programokat valósít meg, melyek a résztvevők függvényében nagyon eltérhetnek egymástól, jóllehet a struktúrájuk azonos, de **más eszközöket használnak, és mindig megpróbálják megtalálni az adott személy támogatásának legcélravezetőbb módját.**

A kiinduló helyzet az, hogy az ügyfelek nem tudnak mihez kezdeni, nincs jövőképük, képtelenek bármibe bekapcsolódni, úgy látják, számukra nincs munkahely. Amikor sikerül közösen felfedezni, hogy mi az, ami igazán érdekli őket, akkor kialakul bennük, hogy mit szeretnének csinálni. **Személyközpontú (PCP) eszközöket** használnak, amelyek ebben a folyamatban valóban jól működnek.

Nehéz feladat a program megszervezése, melynek befejezését követően újabb feladatot jelent **megtalálni azokat a személyeket, akik a képzési folyamat lezárulta után támogatni fogják az elhelyezkedett fiatalokat.** Úgy tűnik, hogy sikerült ezt a folyamatot jól kitalálni, mert a résztvevők zöme elégedettségéről számolt be.

Erre a képzési programra az Alapítvány biztosítja a pénzt, ezért **pillanatnyilag ingyenes a résztvevők számára.**