

# ÍGY CSINÁLJÁK MÁSONK

## KÜLFÖLDI JÓ GYAKORLATOK A FOGLALKOZÁSI REHABILITÁCIÓ TERÜLETÉN



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](mailto:titkarsag@nfszk.hu)  
Weboldal: [www.nfszk.hu](http://www.nfszk.hu)

## TARTALOM

<b>BEVEZETÉS</b> .....	1
<b>SZOLGÁLTATÓI KATEGÓRIA</b> .....	2
DAFÜR GMBH, VORARLBERG (AUSZTRIA).....	2
XIB, BARCELONA (SPANYOLORSZÁG) .....	5
LANDSFORENINGEN LEV (DÁNIA).....	9
<b>MUNKÁLTATÓI KATEGÓRIA</b> .....	10
GRUPO SIFU – BARCELONA (SPANYOLORSZÁG) .....	10
EKER TEJÜZEM & TOHUM AUTISTA ALAPÍTVÁNY – BURSA (TÖRÖKORSZÁG) .....	13
NOW GROUP – BELFAST (ÉSZAK-ÍRORSZÁG).....	16



## BEVEZETÉS

2020 májusában zajlott az EASPD (European Association of Service Providers for Persons with Disabilities – Fogyatékos Személyek Szolgáltatóinak Európai Szövetsége) „Út a foglalkoztatáshoz” című konferenciája – a koronavírus megjelenése miatt Párizs helyett az online térben.

A tanácskozás célja az volt, hogy a szakemberek, információk megosztásával és különböző országokból származó jó gyakorlatok bemutatásával segítsenek Európa-szerte a befogadó foglalkoztatás megteremtésében, a fogyatékos személyek foglalkoztatáshoz vezető, sok-sok akadállyal nehezített útjának – a lehetőségekhez képest – kényelmesebbé tételében.

Mindkét nap délelőtt plenáris ülések folytak (ezek leírását tartalmazza az *EASPD Konferencia – „Út a foglalkoztatáshoz” – „Tudósítás egy európai konferenciáról”* című kiadványunk), délután pedig a **Foglalkoztatást Mindenkinék Díj** nyerteseinek előadásai, melyeken a díjazott szervezetek ismertették jó gyakorlataikat.

A konferencia szervezői 2019-ben negyedik alkalommal hirdették meg a Foglalkoztatást Mindenkinék Díjat. A 20 országból beérkezett, közel 50 – a fogyatékos személyek foglalkoztatását elősegítő – jó gyakorlat közül választották ki az általuk legjobbnak, leghatékonyabbnak ítélt hat modellt.

Két – **szolgáltatói és munkáltatói** – kategóriában történtek a nevezések és a díjazások. A **kiválasztás fő szempontjai** a következők voltak:

- a szóban forgó modell fenntarthatósága;
- a modell reprodukálhatósága;
- a megvalósult foglalkoztatás szintje és minősége;
- az egyéni karrierutak támogatása;
- a tevékenységek egyénekre gyakorolt hatása.

A díjazottak közül az 1. és 2. helyezett szervezeteket hívták meg a konferenciára, ahol workshop keretében megoszthatták gyakorlatukat a résztvevőkkel.

Ebben a kiadványban az említett műhelyeken elhangzottak összefoglalását, illetve a 3. helyezett szervezetek jó gyakorlatáról rendelkezésünkre álló információkat adjuk közre.

# SZOLGÁLTATÓI KATEGÓRIA

## DAFÜR GMBH, VORARLBERG (AUSZTRIA)

---

### JobCo (NEBA program)

#### I. helyezett

---

A DAFÜR munkatársai a fogyatékos személyek munkaerőpiacra történő beilleszkedéséért dolgoznak. A **regionális kompetenciafejlesztő központ** 2003 óta működik Vorarlbergben, Ausztria legnyugatibb tartományában, jelenleg több mint 60 alkalmazottal. Szakmai tanácsadást és támogatási szolgáltatást kínálnak fogyatékos személyek és munkáltatók számára. A DAFÜR egy olyan ernyőszervezethez tartozik, amelynek Ausztria minden tartományában van szervezete.

#### *Elérhetőség*

Honlap: <https://www.dafuer.at/de>

E-mail: [info@dafuer.at](mailto:info@dafuer.at)

#### *Szolgáltatásaik*

##### **Ifjúsági coaching**

Támogatják és kísérik a fiatalokat az iskola 9. tanévétől kezdve a munkába állásig, tisztázzák a képzési és munkaerőpiaci lehetőségeket.

##### **Munkaügyi segítség, szakképzési támogatás**

Támogatják és kísérik a fogyatékos személyeket munka vagy képzés keresésekor. Széleskörűen támogatják a fogyatékos fiatalokat gyakornokság vagy rész/speciális szakképzés megszerzésében.

##### **Job coaching**

A fogyatékos személyek és a cégek, mint leendő munkahelyek támogatása; a képességek fejlesztése, segítségnyújtás a hosszú távú nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatáshoz. A munkára való felkészítés és a munkahelyi gyakorlatszerzés folyamata segíti a job coachot az erősségek felismerésében és a munkával összefüggő támogatás felmérésében a munkavállalás előtt.

##### **Üzleti szolgáltatás**

A fogyatékos személyekkel kapcsolatban felmerülő bármilyen munkahelyi kérdés, elakadás esetén tanácsadást nyújtanak a Vorarlbergben működő magán vállalkozások, állami szervezetek és önkormányzatok számára.

## Célcsoportjuk

A hivatalosan fogyatékosnak tekinthető személyek és azok a fiatalok, akik hátrányos szociális és gazdasági helyzetben vannak. Szolgáltatásaikat a Vorarlbergben élő fogyatékos személyek az iskola befejezésétől egészen a nyugdíjas korig bármikor igénybe vehetik. Az igénybevevők számára ingyenes minden szolgáltatás, mert ezeket az osztrák kormány 100%-ban támogatja.

## Főbb tevékenységeik

- Személyre szabott és intenzív támogatás a fogyatékos személyek számára közvetlenül a munkahelyükön.
- A fogyatékos személyek munkahelyén kapcsolatok létrehozása a munkatársakkal, felettesükkel és mindenkivel, akivel lehet.
- A tudatosság előmozdítása és iránymutatás a munkakörnyezetben a fogyatékosokkal kapcsolatos kérdésekben.
- A legfontosabb tevékenységek: a munkahely-specifikus készségek elsajátítása és fejlesztése, a munkafolyamatok újraszervezése, a konfliktuskezelés, valamint támogatás az önálló közlekedésben.
- A felvételtől az értékelésig, a munkakör-tervezésig és testreszabásig történő beavatkozások, a folyamatos megfigyelés, a folyamatos támogatás és a job coaching folyamatának értékelése mind a támogatott foglalkoztatás alapelveit követik.

Azt vallják, hogy **a munka az önálló élet előfeltétele**. Támogatják annak a foglalkoztatásnak a megtalálását, amely megfelelő fizetést biztosít értelmes, hatékony és termelékeny munka révén. Főbb módszereik közé tartozik, hogy az erősségekre fókuszálnak, használják az erős kapcsolati hálójukat és figyelembe veszik mind a munkáltatói mind pedig a munkavállalói nézőpontokat.

## Befogadás és job coaching

A hosszútávon is fenntartható **befogadás kulcselemeinek** a következőket tartják:

- Az álláskereső vágyainak és képességeinek, valamint a szervezet követelményeinek **összeillesztésével** alakítható ki a megfelelő munka. Ebben az esetben a munkáltató félelme eloszlik a fogyatékos személyek foglalkoztatásával kapcsolatban, majd az integráció sikerének híre eljut a többi szervezethez is.
- **Átláthatóság** a kezdetektől fogva – ezzel mindkét oldalról elkerülhető a csalódás lehetősége.
- **Folyamatos támogatás** mind a job coach, mind pedig a cégen belüli mentor részéről.

A **job coaching** folyamatának lépései:

1. **Kapcsolatfelvétel.** Tisztázzák a kérdéseket, nehézségeket és meghatározzák, kik az érdekelt felek. Nagyon fontos a célok közös meghatározása.

2. **Elemzés.** Mélyebb elemzés készül, holisztikus szemlélettel. Ez magában foglalja a munkahely-elemzést és a fejlesztést job coach támogatása és testreszabott beavatkozások révén.
3. **Megvalósítás.** Az alapos elemzés után kezdődik a megvalósítás: a konkrét támogatás, a beavatkozások végrehajtása. Bekapcsolódás más támogatási szolgáltatásokba, ha szükséges.
4. **Értékelés és véglegesítés.** A megtett intézkedések értékelése.

### **A DAFÜR szolgáltató alkalmazott jó gyakorlatai**

- a) Egyszerre, illetve párhuzamosan foglalkoznak **a klienssel és munkakörnyezetével** egy probléma megoldásakor.
  - Például **közös meetinget** tartanak a munkatársak, a felettes, és az érintett kliens részvételével, majd a beszélgetést kielemezik, megkeresik az erősségeket, a fontosabb kommunikációs mintákat.
  - **Megfigyelik munka közben**, hogy ténylegesen hogyan dolgozik a kliensük (így a félreértésekre is fény derülhet).
  - Tapasztalatot szereznek a **közvetlen munkatársak és a felettes** is, amikor látják a job coach-ot munka közben és látják a támogató munka menetét is. Megtapasztalják, hogyan néz a job coach a munkafolyamatra, hogyan bontja le kifejezetten egyszerű feladatokra, és hogyan választja ki, mely feladatok ellátására képes például egy értelmileg sérült személy. Ez a folyamat rájuk is hatással van, bizonyos dolgokat ők is átvesznek belőle, **a szemléletük változik meg.**
- b) **Összetetten kezelik a problémákat**, nem egyszeri megoldásokat keresnek, hanem olyat, ami mindenki számára hosszú távon is tartható eredményt hoz. **Több szakterületet érintő csapatban** dolgoznak – a fogyatékos embereknek gyakran többre tű a problémájuk (szociális, pszichológiai stb.) A megoldás közös megtalálására törekcszenek, az összes érintett féllel intenzíven együttműködnek, ez pedig a fenntartható befogadást is elősegíti.
- c) **Új képességek elsajátítására** sarkallják a klienst, így **egyedül is képes lesz** a hasonló helyzetekkel szembenézni. Az új képesség elsajátításába a munkatársakat is bevonják, ha szükséges (például nem tudott nemet mondani egy kliensük, ezért megkérték a kollegáit, hogy utasítás helyett tegyenek fel kérdéseket arra vonatkozóan, vajon el tudja-e végezni az adott feladatot).
- d) **Nincs időkorlát**, addig tart egy kliens támogatása, ameddig az szükséges, amíg az előremutató változás meg nem történik. Egy kliens átlagosan 138 napig részesül a DAFÜR nyújtotta támogatásban.
- e) **Munkaidő tekintetében rugalmasak** – támogatják az éjszakai műszakban a péket, hajnalban pedig a gyakornokot a munkahelyére történő utazás során.
- f) Külsős szakemberként „**friss**” **szemmel tekintenek** egy-egy olyan szervezeten belüli működésre, amely a benne lévők számára rutin, ezért kevésbé látnak meg olyan



összefüggéseket, melyek a megoldás felé vezetnék az elakadt helyzetet. Ilyen megoldás lehet egy-egy munkafolyamat újraszervezése.

- g) A belső folyamatok megismerése után **új munkakörök létrehozását** tudják elősegíteni, például abban az esetben, ha egy fogyatékos személy nem tudja ellátni tovább az aktuális munkáját.
- h) A támogatók fontosnak tartják az élénk **kommunikációt** egymás között, illetve saját mentális egészségük megőrzését. Ezt úgy érik el, hogy támogatják egymást ötletekkel, megoldási javaslatokkal, valamint részt vesznek **szupervízióban**.
- i) A job coaching hatékonyságának meghatározó eleme a **bizalom**. Ennek érdekében **titoktartást biztosítanak** a kliensekkel, szervezettel, a vezetőkkel és a munkatársakkal történő munkájuk során.

**Kihívásnak tekintik** azt, hogy **a munkakörök általánosságban egyre komplexebbek és egyre gyorsabban fejlődnek, változnak**. Így alaposan megvizsgálják minden álláslehetőséget, amit kínálnak, ez pedig több feladatot jelent, még ha egyszerűnek tűnik is. Ki kell választaniuk azokat a feladatokat, amelyeket könnyen el lehet végezni, könnyen meg lehet tanulni és könnyen be lehet tanítani. Ezzel együtt meg kell tanulniuk és tanítaniuk **kezeln** a **túláradó információmennyiséget**, ez különösen az értelmi fogyatékos személyek esetében jelent kihívást.

## XIB, BARCELONA (SPANYOLORSZÁG)

---

### Xarxa per la Inclusió Laboral de Barcelona (XIB)

#### II. helyezett

---

A XIB, azaz a Barcelonai Hálózat a Munkaerő Befogadásáért azért jött létre 2014-ben, hogy elősegítse, ösztönözze a fogyatékos személyek nyílt munkaerőpiaci alkalmazását. A szervezet egyik tagja a kezdetektől az Aura Alapítvány (Aura Fundació) – mely 30 éve segíti a tanulási nehézséggel küzdő embereket. A díj átvételekor az ő képviselőjük mutatta be a hálózat tevékenységét.

Barcelona városa hozta létre a **Fogyatékos Személyek Önkormányzati Intézetét, egybefogva a városban a fogyatékosokért dolgozó összes ügynökséget**. Céljuk a fogyatékos vagy pszichiátriai kórképet mutató emberek integrálása a normál munkaerőpiacra. A célcsoporttal foglalkozó számos szervezet mellett a hálózatnak tagja Barcelona Város Tanácsa is.

Spanyolországban nagy hagyománya van a fogyatékos emberek normál vállalkozásokba integrálásának, de a **nyílt piaci munkahelyekre való kivezetés** meglehetősen nehéz – ebben Barcelona Város Tanácsának támogatása sokat segített. A tapasztalat azt mutatja, hogy **ha az állami szereplők az ilyen típusú kezdeményezésekbe bekapcsolódnak, akkor az eredmények sokkal jobbak lesznek**.

2014 óta tartó együttműködésük során csaknem 7887 fogyatékos emberrel 6579 szerződést kötöttek. Ezen belül 2019-ben csaknem 2000 fogyatékos emberrel voltak kapcsolatban és 800 új szerződést kötöttek.

A hálózat közös munkája a tudásmegosztással és az önképzéssel indult, ennek keretében egy barcelonai egyetemmel közös kutatást is végeztek. Állandó kapcsolatban állnak Katalónia Munkaügyi Minisztériumával, amely jogszabályokat is alkothat, tehát ilyen módon is lehetőség nyílik az általuk segített emberek helyzetének javítására.

---

Az Aura a támogatott foglalkoztatás módszerét alkalmazza. A hálózatban vannak olyan szervezetek, akik az IPS módszertant (Individual Placement and Support – Egyéni Elhelyezés és Támogatás) követik, és sokat tanultak egymástól az első években. **A középpontban mindig az állt, hogy a fogyatékos embereket az ő igényeik szerint segítsék.**

---

### **Elérhetőség**

Honlap: <https://ajuntament.barcelona.cat/ca/>  
E-mail: [acordciutada@bcn.cat](mailto:acordciutada@bcn.cat)

### **Inclou Futur (Befogadó jövő) modell**

2017-ben új szolgáltatást vezettek be, melynek katalán neve: „**Inclou Futur**”. Az Inclou Futur egy átfogó foglalkoztatási tanácsadási és támogatási szolgáltatás a vállalkozások és a fogyatékos emberek számára. Mivel Spanyolországban majdnem minden cég kicsi vagy közepes méretű, ez a szolgáltatás rájuk fókuszál. Megkeresték a **katalán mikro-, kis- és közepes vállalkozásokat** egyesítő PIMEC szövetséget, hogy együttműködést alakítsanak ki velük. Felajánlották a **XIB szakmai segítségét azok számára, akik befogadó munkahelyé szeretnék tenni cégüket.**

Az Inclou Futur különféle **szolgáltatásokat** ajánlott a cégeknek:

- információ nyújtása az építészeti, kommunikációs és kognitív akadálymentesítés területén;
- segítség a kiválasztási folyamat átalakításában, adaptálásában, a fogyatékos emberek számára akadályt jelentő tényezők számításba vételében;
- a jelöltek támogatása a vállalati miliőbe történő beilleszkedés és az egész adaptációs folyamat során.

Ezek a tevékenységek egyaránt irányulnak a **funkcionálisan akadályozott** emberekre, az ő **munkatársaikra** és a **felelős tisztséget betöltő vezetők**re. Ilyen módon átfogó választ próbáltak megfogalmazni azokra a szükségletekre, amelyek bármelyik cégnél felmerülhetnek. Céljuk, hogy a **befogadási folyamatok életképesek, fenntarthatók és minden érintettre jótékony hatással legyenek.** A tevékenységeik eredményeképpen elért kedvező változásoknak hatással kell lenniük a funkcionálisan akadályozott emberekre, családjukra, az adott cégre és a városra is. Egyenlő jogokat kell biztosítani mindenki számára, csökkentve a legsebezhetőbb csoportba tartozók szegénységét, befogadóbbá téve a cégeket és az egész várost.

## Elhangzott gondolatok

---

A hálózat minden tagja egyetért abban, hogy nem fogadnak el minden állásajánlatot, mégpedig azért nem, mert azok számos esetben nem méltányosak az általuk képviselt emberek számára. **Az Aura Alapítvány által elhelyezettek 85%-a megtartja az állását, akár 20 éven át is.** Számukra tehát egyaránt fontos az állás megszerzése és annak megtartása, emellett a munkahelyi előrelépés is alapvető szempont.

---

A **képzésre, az alkalmazottak készségeinek fejlesztésére** minden – a hálózatban tagként jelenlevő – szervezetnek **saját módszertana és munkamódszere** van, mert az általuk ellátottak szükségletei nagyon különbözőek. Az értelmi akadályozottsággal élő embert nem lehet ugyanazokkal az eszközökkel támogatni, mint a testi fogyatékossgal élő. Nagyon hasznos együttműködni másokkal és tanulni tőlük, de **néhány jellemző sajátosságot sokszor érdemes megtartani** – és éppen ez az, amit ez a hálózat megpróbál megvalósítani.

---

Gyakran áll elő az a helyzet, hogy a szükségletek változása miatt a fogyatékos embereknek egy időre védett munkahelyre kell menniük. Ilyen esetben arra törekednek, hogy a következő évben ismét megpróbáljanak kilépni a nyílt munkaerőpiacra az addig védett foglalkoztatásban dolgozó fogyatékos emberek.

---

A gyakorlatnak kiemelten fontos eleme, hogy **mindenki, minden szereplő együtt dolgozik**, és létfontosságú a szerepe a **hatóságoktól kapott támogatásnak**.

---

A **Befogadás Barcelonában modellje** könnyen átültethető más országok gyakorlatába is. Tehát ha bárki érdeklődik módszerük iránt, **szívesen megosztják a tapasztalataikat**, hogy segítséget nyújtsanak más városok, települések befogadóbbá válásában.

---

---

A **nagy cégekhez való bejutás** nem egyszerű feladat. Ezt segíti, ha megtaláljuk a megfelelő személyhez vezető utat. Az Aura Alapítvány módszere erre az, hogy megpróbálja **megtalálni a jót abban az emberben, akivel tárgyal és megpróbál rávilágítani arra, hogy miért előnyös, milyen pozitív hozadéka van a cége és munkatársai számára, ha fogyatékos embereket alkalmaznak.**

Azokban az esetekben, amikor az érintett cégek még sohasem alkalmaztak fogyatékos embereket, mindenképpen fel kell ajánlani részükre a támogatást, és meg kell értetni velük, hogy szükséges néhány változtatás bevezetése (pl. akadálymentesítés). A hálózat szakértői ebben is a cégek rendelkezésére állnak, biztosítják a bevált megoldásokat ezekre a kérdésekre. **A cél az, hogy a befogadás folyamata minden szereplő számára a lehető legkönnyebb és legegyszerűbb legyen.**

---

---

A koronavírus-járvány a következő változásokat hozta:

- Barcelonában **a fogyatékos emberek is sok állást elvesztettek**, hónapokra be voltak zárva otthonukba. A fogyatékos emberekkel, különösen az értelmi fogyatékos személyekkel még nehezebb a változások megértetése. **Segíteni kell az ügyfeleket** érzelmileg, képzéssel, akár anyagi támogatással is, hogy visszatérjenek a mindennapi életbe, mert most minden egy kicsit ijesztő lehet a számukra.
- **Sok fogyatékos ember otthonról dolgozik** – az Auránál az értelmi fogyatékos emberek 15%-a. Mindez a válsághelyzet előtt lehetetlennek tűnt.

**Online képzéseket tart, online nyújt érzelmi támogatást** a hálózat minden irodája, napi 12 órában.

---

---

**„Ha magadénak vallod ezt a küldetést, akkor minden egyszerű. Azt hiszem, sokkal egyszerűbb, mint amilyennek látszik. Kitartónak kell lenni, mindig mosolyogni, és egy nap eléred a célod biztosan.”**

---

### KLAPjob

#### III. helyezett

---

A Lev Egyesület egy kb. 10.000 tagot számláló, magántulajdonban lévő országos szervezet, amely fogyatékos emberek, rokonaik és más érdekeltek számára jött létre 1952-ben. Különböző projektjeikhez állami támogatást is kapnak. Az egyesület egyik kezdeményezése a Klapjob.

A Klapjob a **megváltozott munkaképességű munkavállalók befogadását támogatja a nyílt piaci munkahelyeken, és alternatívákat kínál a védett munkahelyekre.** 2009 óta több mint 3600 **fejlődési rendellenességgel és kognitív nehézséggel** (értelmi fogyatékos, autizmus, ADHD, epilepszia, izomsorvadás, szerzett agykárosodás, mentális sérülékenység stb.) küzdő embernek biztosítottak speciális feltételekkel munkahelyet a nyílt munkaerőpiacon. Ezek a számok egyre növekednek és ezzel együtt az elégedettség is növekszik mindkét oldalon. Egyrészt a munkavállalók részéről, akik **megtapasztalhatják a társadalmi befogadást** azáltal, hogy a normál munkaerőpiac részeseivé válnak, másrészt a cégek részéről is, akiknek **társadalmi felelősségvállalása** így láthatóvá válik. A Klapjob által speciális feltételekkel elhelyezett minden munkavállaló részesül rokkantsági nyugdíjban vagy más állami támogatásban.

**A Klapjob által létrehozott munkakörök mind részmunkaidősek, képzettséget nem igénylő, egyedi feltételekkel kialakított állások, ami azt jelenti, hogy a munkaadó tekintettel van a munkavállaló speciális támogatási szükségletére.**

A Klapjob tevékenységének alapját országos szintű együttműködési megállapodások jelentik. A szervezet konzulensei felkeresik a cégek helyi irodáit és segítséget nyújtanak konkrét munkakörök beazonosításában. Első lépésben tehát meghatározzák a munkakört és mint minden más állást, meghirdetik a szokásos internetes oldalon (jobnet.dk). A jelentkezőnek bemutatják a különböző szóba jövő állásokat, és segítenek kiválasztani a számára legmegfelelőbbet. Az állásinterjú során a tanácsadó figyeli a jelentkező készségeit és képességeit. A konkrét munkába állást megelőzően a cég és a jelölt egyeztet a jelöltnek a munkakörre vonatkozó támogatási szükségletéről, a jelölt egy fizetés nélküli szakmai gyakorlaton vesz részt a cégnél, melynek során mind ő, mind pedig a cég fel tudja mérni, hogy az adott munkát valóban el tudja-e végezni.

A cégek nagyon elégedettek ezzel a civil szervezettel történő együttműködéssel, nagyra értékelik az értelmi fogyatékosok területén meglévő alapos ismereteit. A munkatanácsadók mentesítik a társaságokat a speciális állásokra jellemző jelentős mennyiségű adminisztráció alól is.

#### **Elérhetőség**

Honlap: <https://www.lev.dk>

E-mail: lev@lev.dk

# MUNKÁLTATÓI KATEGÓRIA

## GRUPO SIFU – BARCELONA (SPANYOLORSZÁG)

---

### Sikeres befogadó vállalkozás

#### I. helyezett

---

A **Grupo SIFU Alapítvány** egy nonprofit szervezet, amelynek célja a fogyatékos személyek társadalmi integrációja, munkavállalásának előmozdítása és ösztönzése. A Spanyolországban és Franciaországban működő szervezet 22 éves tapasztalattal rendelkezik, több mint 4500 alkalmazottat foglalkoztat, akiknek 89%-a rendelkezik valamilyen típusú fogyatékossgal.

**Sokféle professzionális, minőségi és versenyképes szolgáltatást nyújtanak**, jelentős erőforrást fektetnek a képzésbe. Szolgáltatási portfóliójuk széles: létesítményüzemeltetés, munkaerő közvetítés, toborzás, együttműködés más szolgáltatókkal (munkaerő-kipróbálás) művészeti „szolgáltatás” és IT szolgáltatások.

A Grupo SIFU nagyméretű cég, számos osztálya van, sok, különböző szakmai és társadalmi háttérrel rendelkező ember dolgozik náluk – ügyvéd, marketinges, újságíró, pszichológus és szociális munkás is.

Külön figyelmet fordítanak arra, hogy olyan munkatársaik is legyenek, akik rendelkeznek valamilyen fogyatékossgal, de mellette nagyon magasan képzettek, és elkötelezettek a szociális vállalkozás iránt.

Specialitásuk, hogy **a művészetre és a kultúrára összpontosítanak**. Támogatásokat nyújtanak annak érdekében, hogy a fogyatékos személyek fejleszthessék különböző készségeiket – a zenében, a táncban és egyéb művészetekben. A fogyatékos emberek professzionális és minőségi művészi produkciójának bemutatása céljából megszervezték az Európában legnagyobb „**befogadó show**”-t. Ebben a színvonalas, profi műsorban több mint 2200 ember játszik együtt a barcelonai operával Madridban, megmutatva a fogyatékos emberek művészi képességeit. Modelljük nem jótékonyágon, hanem **a minőségen alapul**.

---

„Kimagaslóan professzionális képet kell mutatnunk minden tevékenységünkben. Jellemző, hogy amikor a fogyatékos személyek által nyújtott szolgáltatásokra gondolnak az emberek, akkor egy rendkívül alacsony minőségű szolgáltatás jut az eszükbe. Nekünk az a célunk, hogy magas minőségben dolgozzunk, nagyon magasan képzett szakemberekkel.”

---

**Az innováció és az IT különösen fontos szerepére ráébredve** saját, kifejezetten fogyatékos embereknek szánt alkalmazást fejlesztettek ki és speciális IT-eszközöket is használnak – mindegyik képzett szakemberek állnak rendelkezésükre.

Szemléletükben fontos változást eredményezett az a felismerés, hogy **a szociális vállalkozásnak integrálnia kell a szociális szemléletet a gazdasági szemlélettel**. Készítettek egy modellt, amely különbséget tesz a társadalmi vállalkozási modellek és a

társadalmi-gazdasági vállalkozási modellek között. Úgy érzik, ez a társadalmi kontextusba helyezett üzleti szemlélet különbözteti meg őket a többi szolgáltatótól.

Nagy hangsúlyt fektetnek arra, hogy a Grupo Sifunál dolgozó klienseik különböző képzéseket és felkészítéseket követően egy idő után integrálódni tudjanak a nyílt munkaerőpiacra is.

Az általuk **kulcsfontosságúnak tartott pontok a nyílt munkaerőpiaci belépéshez:**

- A képzésnek specifikusnak, **mérhetőnek és elérhetőnek, realiztikusnak és relevánsnak, az emberre és a munkahelyzetre szabottnak kell lennie.**
- Az oktatási anyagoknak, az új készségek megtanulását lehetővé tevő oktatási módszereknek **mindenki számára elérhetőnek kell lenniük.** Ennek biztosítására különféle képzési módszereket találtak ki – ilyen például speciális képzési stratégiájuk, amely az **ún. TSI\* módszeren** alapul.
- Kiemelt képzési szempont, hogy az integrált munkahelyeken történő munkavégzésre készítik fel a leendő munkavállalót.

---

\* A TSI (*Training in Systematic Instruction – Szisztematikus instrukciókon alapuló képzés*) az értelmi fogyatékos személyek számára a szakmai és az önálló életviteli készségek oktatására szolgáló strukturált megközelítés. A hangsúlyt a hibamentes tanulásra helyezi, ösztönzi a fogyatékos emberek döntéshozatalát, valamint lehetővé teszi számukra, hogy összetett feladatokat tanuljanak.

---

Képzési módszerük alapja, hogy **a munkafolyamatokat kisebb lépésekre bontják le:** feladatuk ezt követően az, hogy ezekre a lépésekre fokról-fokra kiképezzék a fogyatékos vagy speciális szükséglettel rendelkező személyeket. Minél kisebb, könnyebb és megvalósíthatóbb lépéseket kell tervezni és megtenni annak érdekében, hogy a munkafolyamat elsajátítható legyen.

A képzés során fontos, hogy szóbeli utasításokat adjanak a feladat vagy lépés elvégzéséhez. Ennek a szóbeli utasításnak átfogónak, érthetőnek és minden ember számára alkalmazhatónak kell lennie. Emellett néhány embernek írásbeli utasításokra lehet szüksége – ez lehet írott szöveg, de akár kép is. Az egész folyamat során kiemelt szerepet játszik a visszacsatolás.

A Grupo Sifu **foglalkoztatást támogató csoportot működtet**, melynek céljai a következők:

- **Felhívni a társadalom figyelmét** arra, hogy mit jelent a fogyatékoság (társadalmi érzékenyítés);
- **Akadályok és sztereotípiák lebontása;**
- Megtalálni a megfelelő **állásajánlatokat**, illetve felmérni, milyen **támogatásra** lehet szükségük a fogyatékos személyeknek, annak érdekében, hogy ezeket az állásokat be tudják tölteni;
- A fogyatékos személyek bekerüljenek a foglalkoztatásba, különös tekintettel a nyílt munkaerőpiacra. **„Meg kell találni a megfelelő embert a megfelelő munkahelyre. És nem fordítva.”** Ehhez a lehető legtöbb potenciális munkáltatót szükséges megkeresni:



szupermarketek, kiskereskedelmi üzletek, ruhaüzletek, bevásárlóközpontok, épületgépészeti szolgáltatók vagy takarítótársaságok. Továbbá alaposan fel kell térképezni a foglalkoztatási környezetet.

- **Partneri kapcsolatot** létrehozni az egyének **társadalmi és szakmai hálózatával**, családjával, esetleg orvossal, pszichológussal, szociális munkással – mindenkinek együtt kell működnie a nyílt munkaerőpiacra történő integráció elérése érdekében.

Nagyon **világos stratégiával** kell rendelkeznie a foglalkoztatást támogató csoportnak arról, hogy kiket fog megkeresni, mit fog mondani a munkáltatónak, mert a célja az, hogy meggyőzze őt és arra ösztönözze, hogy munkalehetőségeket biztosítson a szolgáltatás felhasználói számára. **Fontos, hogy a csoport tagjai higgyenek magukban és a küldetésükben, valamint szenvedéllyel tegyék a dolgukat.**

Emellett az alapítvány létrehozott egy **ideiglenes munkaerő-közvetítőt** (Abantii), mely a fogyatékos személyek ideiglenes toborzására szakosodott. Úgy működik, mint bármely más ideiglenes munkaerő-közvetítő iroda, a különbség az, hogy a kiszolgáltató helyzetben élő felnőttek toborzására szakosodott. Ez egy lépést jelent a nyílt munkaerőpiacra való belépéshez, mivel a munkavállalót néhány hónapra közvetlenül az ügynökséghez veszik fel, de **ha az adott személy sikeres teljesítményt nyújt, és a szervezet örül neki, akkor közvetlenül alkalmazzák őt.**

Az alapítványnak van egy **általános munkára felkészítő programja, melyet mindig az adott személyre szabnak.** Az elkészült munkaterv minden lépése az adott egyéni igények alapján kerül kialakításra.

Ezen kívül **együttműködést alakítottak ki az állami oktatási központokkal, magán szervezetekkel,** és arra ösztönzik őket, hogy hozzanak létre saját képzési anyagokat, amelyek megfelelnek a fogyatékos emberek szükségleteinek, és tegyék is hozzáférhetővé számukra.

A Grupo Sifu szolgáltatási portfóliója tehát nagyon széles, **munkaerő közvetítéssel, foglalkoztatást támogató csoporttal és saját IT-részleggel** is rendelkezik, **az innováció élenjárója** ebben az ágazatban, ezért is kapta meg a díjat.

### **Elérhetőség**

Honlap: <https://www.gruposifu.com>

E-mail: [repcion@gruposifu.com](mailto:repcion@gruposifu.com)



### Autisták a csapatban

#### II. helyezett

---

Az Eker Tejüzemet 1977-ben alapította tulajdonosa, joghurtot és ayrant előállító korszerű gyár. 2006 óta a Novandie francia tejipari vállalattal dolgozik partnerségben. Nagy hangsúlyt fektetnek termékeik és technológiájuk folyamatos korszerűsítésére és fontos számukra, hogy emberi erőforrás stratégiájuk is a kor szellemét tükrözze.

Az Eker a Tohum Autizmus Alapítvány támogatásával elindította „Autisták a csapatban” elnevezésű foglalkoztatási programját, amely a jövőben mintaként szolgálhat más vállalkozások számára is. Elsődleges célja **az autista emberek társadalmi integrációjának megkönnyítése**, a szülők gyermekeik jövőjével kapcsolatos túlzott aggodalmainak csökkentése, **illetve hogy a munkahelyeken az autista személyek számára az őket megillető, képességeikhez méltó munkalehetőségek nyíljanak**. Az autizmussal élő emberek jövedelmező és értelmes foglalkoztatásának fogalmát újragondolva a projekt **fenntartható üzleti modellként** határozza meg ezt a tervet, amelyet mindenféle szervezet alkalmazhat – a köz- és a magánszektorban is.

A projektet irányító csapat egy speciálisan képzett szupervizor pszichológusból, és az általa képzett három job coach-ból áll, akik az autista munkavállalókkal megismertetik mind a tényleges munkafolyamatokat, mind a munkahely társadalmi kapcsolatrendszerének elemeit. Egy job coach két autista munkavállalót képez. Jelenleg hat autista fiatal dolgozik az Eker gyártóüzemében. Ezzel az eredményével a program bemutatja és bizonyítja, hogy job coach és megfelelő lehetőségek biztosítása mellett **az autista emberek a munkahelyi kollektíva részévé válhatnak és dolgozhatnak**. Ez a projekt valódi függetlenséget, öngondoskodási képességeket biztosít.

A munkaadók főként a következő tulajdonságok meglétét keresik, amikor kiválasztják leendő alkalmazottaikat: pontosság, hatékonyság, kemény munka. Felmerül a kérdés, miért nem alkalmaznak autista embereket?

Az autista személyek azon jellemzői, amelyek **előnyt jelenthetnek a munkaerőpiacon**:

- Ha az elvégzendő feladatot egyszer alaposan megtanították nekik, akkor azt **lelkesen végzik. Szeretik a rutinfeladatokat és az ismétlődő munkákat, amik nagy odafigyelést kívánó egységekből állnak** – ilyen például a takarítói vagy a pénztárosi munka. Mivel ezeket a munkákat a legtöbb ember unalmasnak találja, a munkaadó számára előnyös lehet, ha autista személyt alkalmaz ilyen munkakörben, mivel rájuk valószínűleg hosszú távon számíthat.
- **Szeretik a feladatukat pontosan elvégezni, betartják a szabályokat és az utasításokat**. Könnyen megtanulják az olyan vizuális és írott utasításokat, mint például „Vedd le a cipődet!” vagy „Jelekkel válaszolj!” stb. Ha például azt olvassák egy ajtón, hogy „Ne lépj be!”, akkor valószínűleg tényleg nem fognak bemenni.
- Ezen felül az autista személyek **komoly lojalitással, elkötelezettséggel és becsületességgel viszonyulnak a munkájukhoz**.

Jellemző rájuk néhány olyan tulajdonság is, ami arra indíthatja a munkaadót, hogy körültekintő legyen, és **bizonyos módosításokat hajtson végre a kiszemelt munkakörben**. Az autizmussal élő személyek szociális kommunikációs és kapcsolódási készsége gyengébb. Nehezen tudnak beszélgetést kezdeményezni vagy fenntartani. Lehet, hogy nem értik meg a vicceket, hasonlatokat vagy a testbeszédet. Ha valaki azt mondja, hogy „Olyan éhes vagyok, mint egy farkas.”, akkor könnyen azt hihetik, hogy az illető egy éhes farkas. Ezért egyértelmű, világos, rövid mondatokban kell hozzájuk beszélni.

Rosszul viselik a váratlan, hirtelen változást. A változás előtt figyelmeztetni kell őket, hogy fel tudjanak készülni. A fény, hang vagy textúrák intenzitását gyakran egészen másként érzékelik, mint a nem-autista emberek. Az erős fény- vagy hanghatásokkal járó munkakörökben a munkáltatónak ügyelnie kell erre. Precízen végzik a munkájukat, de ehhez az kell, hogy először megtanítsák nekik a feladatokat. Mivel gyakran nehezen megy a dolgok szervezése vagy áttekintése, ezért ezzel kell kezdeni a munkába állást. Valószínűleg nem fogják tudni önállóan betanulni és elvégezni a feladatukat, úgyhogy a munkáltatónak ki kell nevezni melléjük egy mentort.

A munkáltatónak figyelembe kell vennie az autista személyek eltérő viselkedésmódját is. E viselkedésmódok némelyike nem feltétlenül jelent olyan problémát, amellyel az adott körülmények között a munkaadónak külön kellene foglalkoznia, míg mások – például a veszélyes munkakörökben – igen. A projektben ezért óvatosan kellett eljárni, alapos viselkedéselemzésnek vetettek alá minden problémás megnyilvánulást, hogy segíteni és csökkenteni tudják idővel az ilyen viselkedések számát. A többi dolgozó pedig érzékenyítő tréningen vett részt, ahol megtanulhatták, hogy a problémás helyzetekben hogyan viselkedjenek.

Az autista munkavállalók előnyös tulajdonságai mellett érvként szolgálhat az alkalmazásukra az is, hogy **hatékony munkavégzésük jótékony hatással lehet a többi munkavállaló teljesítményére is**, akiknek lojalitása és elköteleződése várhatóan növekedni fog. Emellett jobban megismerik az autizmussal élőket, **így jobban fogják tisztelni a másságot**. Ezeken az előnyökön túl fontos szempont az is, hogy **a vállalatoknak társadalmi felelősségük is van** (ebben a projektben is a vállalat volt a kezdeményező).

## **Elérhetőség**

Honlap: <http://www.eker.com/EN/Main/>

E-mail: [info@eker.com.tr](mailto:info@eker.com.tr)

## **A projekt**

A **projekt célja** 12 autista személy elhelyezése volt egy élelmiszergyártással foglalkozó üzemben, legalább 3-4 éves időtartamra. Mindenki csomagolással kapcsolatos munkakörbe került, integrált körülmények közé. A projektbe a személyeken kívül a magánszférából és civil szervezetektől érkező szakembereket is bevontak, akik tudományos ismeretekkel rendelkeznek a területről.

A **munkahelyi tanácsadóval támogatott modell alkalmazása mellett döntöttek**, amelynek összetevői: kognitív támogatás, munkahelyi egészség és biztonság, érzékszerveket kímélő/kevésbé terhelő körülmények biztosítása, kommunikáció, szociális készségek fejlesztése és viselkedéses intervenció. A folyamat a következő lépésekből állt:

## – *Felkészülés*

A vállalat dolgozói érzékenyítő képzéseken vettek részt.

Meghatározták a munkavégzés területét, ami az élelmiszerek csomagolása lett és úgy alakították ki a helyszínt, hogy az autista dolgozók számára megfeleljen az egészség és biztonság követelményeinek. Jeleket ragasztottak az ajtókra és lábnyomokat a padlóra, amelyek megmutatják, hogy merre kell közlekedni és hol kell megállni. Azt is vonal mutatja meg, hogy a folyosókon hol kell haladni ahhoz, hogy a nyíló ajtó ne üsse meg a dolgozót. Az élelmiszerek is jeleket kaptak a megfelelő helyeken. Logikusan átgondolták és átrendezték a munkaterületet, így sokkal rendezettebb és átláthatóbb lett, mint korábban volt és könnyebbé vált megtalálni a szükséges dolgokat – mindenki számára.

A munkahelyen belül elkülönítettek egy tanulási területet, ahol a munkavégzéshez és a mindennapokhoz szükséges készségeket sajátíthatták el az autista munkavállalók. Kialakítottak egy pihenőt is számukra, ahova elvonulhattak az egyórányi étkezés, pihenés idejére.

A munkát és a járulékos tevékenységeket (pl. kézmosás, fertőtlenítés) résztevékenységekre osztották, valamint összeállították a munkavégzéshez szükséges készségek listáját.

## – *Felvételi folyamat*

Első lépésben megvizsgálták, hogy a jelölt motoros képességei megfelelnek-e a munkavégzés követelményeinek. Amennyiben igen, megkezdődött a felvételi folyamat, ami a jelentkezők dokumentumainak átvizsgálásából, családlátogatásból, és az autista jelentkezőket nevelő családok számára szervezett gyárlátogatásból állt, ahol megismerkedhettek a munkavégzés helyével és megkapták a szükséges tájékoztatást.

A kiválasztásnál a fő szempont az volt, hogy ne legyen jelen a jelölt viselkedésében erősen romboló elem – ütés, dobálás például. Egyébként bárki alkalmasnak bizonyulhatott, szeretnék volna, hogy mindenféle – az autizmusra jellemző – viselkedés jelen legyen. Minden egyéni készséget, képességet, viselkedést feljegyeztek és figyelembe vettek a tervezés során.

## – *Adaptáció*

Ez a szakasz tervezéssel és tájékoztatással kezdődött a munkahelyen. Reggel, érkezés után eligazítást kaptak a dolgozók az aznapi munkatervről.

Elvitték őket a megfelelő helyszínre, emlékeztették őket a szabályokra, megbeszélték a kijelölt feladatokkal, a közösségi terek használatával és az időgazdálkodással kapcsolatos kérdéseket.

Mivel többen nem tudtak írni-olvasni, vizuális útmutatók segítettek az alkalmazkodást. Információs táblán jelenítették meg például – fényképekkel együtt –, hogy ki és miért hiányzott adott napon a munkából, illetve ki helyettesítette őt. Egy másik táblán az volt látható, hogy adott napon, adott időpontban kinek, hol és milyen célból kellett jelen lennie (pl. oktatás). Kidolgoztak egy motivációs rendszert, ez is egy táblán jelent meg.

Mindent az adott autista munkavállalók egyéni szükségleteire válaszolva alakították ki a projektben, miután viselkedéselemzéssel felderítették az egyéni különbségeket.

## – Megfigyelés

Ebben a periódusban először betanították a munkafolyamatokat az autista alkalmazottaknak. Ezután megkezdtek a munkát, a segítők pedig megfigyelték őket, korrigálták a munkavégzést. Megkezdődött a segítők háttérbe vonulása, egyre nőtt a dolgozók önállósága a munkavégzés terén.

Ezzel a módszerrel milyen eredményeket képesek elérni az alkalmazottak? Egyiküknek például, aki desszertek csomagolását végezte, kezdetben 123 másodpercre volt szüksége egy csomag elkészítéséhez. Miután önállóvá vált, 47 másodperc alatt tudta elvégezni ugyanezt a munkát. A többi alkalmazott teljesítménye is több mint 300%-ot javult, ami hatalmas eredmény.

Ugyanakkor csökkent a problémás viselkedések száma. Ez kezdetben szinte minden alkalmazottra jellemző volt – motorikus problémák, beszéddel kapcsolatos gondok, akaratlan vizezés, düh, bámulás. Ezeknek száma 200%-ról 1%-ra csökkent.

A siker érdekében a segítők, a vállalat és az autista munkavállalók családjai között folyamatos együttműködés zajlott, de mivel ez egy munkahelyi modell, a projekt az egyének munkával kapcsolatos helyzetére, viselkedésére fókuszált.

Ez a módszer más típusú fogyatékoság esetén is alkalmazható, de például a Down szindrómával élőknek saját módszerei és munkavállalással kapcsolatos stratégiái vannak Törökországban (pl. kávéházakban dolgoznak). Szociálisan jobban alkalmazkodnak, többet beszélnek és így könnyebben találnak munkát is.

## NOW GROUP – BELFAST (ÉSZAK-ÍRORSZÁG)

---

### Verve program

#### III. helyezett

---

A NOW Group Észak-Írországban, Belfastban működő szociális vállalkozás, fő célcsoportjuk a **tanulási nehézségekkel küzdő és autista emberek**. Széleskörű szolgáltatásaikkal arra koncentrálnak, hogy támogassák őket a foglalkoztatás, a képzés és az önkéntesség területein. Számukra kiemelten fontos, hogy az ügyfelek családját is aktívan bevonják a folyamatba.

**Verve** elnevezésű 4 éves programjuk 2018-ban indult (tehát jelenleg is folyik), finanszírozását az Európai Szociális Alap, a Gazdasági Minisztérium és a helyi hatóságok biztosítják.

A Verve egy személyközpontú program; célja az emberek **nyílt piaci foglalkoztatásba történő segítése, igényeik és törekvéseik figyelembevételével, személyre szabott támogatás biztosítása mellett**. A résztvevőknek számos, a foglalkoztatást akadályozó tényezővel kell megküzdeniük, ideértve az önbizalom hiányát, az alacsony szintű számolási- és íráskészséget, az önálló közlekedésre való képességet és a minimális vagy teljesen hiányzó munkatapasztalatot.

## Elérhetőség

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

E-mail: [admin@nowgroup.org](mailto:admin@nowgroup.org)

## Képzések

A projekt **akadémiai alapú képzéseket** kínál és 12 hetes programokból áll, amelyek elméleti és gyakorlati oktatást is magukban foglalnak, illetve amelyeket speciálisan Észak-Írország gazdasági növekedési ágazataira, például a vendéglátásra alakítottak ki. A résztvevők így átfogó képet kapnak az adott iparágról és jól képzett, „**munkára kész**” munkaerőként állnak majd a helyi munkaadók rendelkezésére. A résztvevőknek további támogatásként szocializációt segítő, illetve napi elfoglaltságot biztosító csoportokban való részvételt, valamint családi támogatási programokat is biztosítanak, amelyek segítenek a jobb egészséghez, a jobb oktatáshoz és összességében a biztosabb jövőhöz vezető úton, ami az egész közösségre is pozitív hatást gyakorolhat.

Az iskolából a munka világába történő **átvezetést támogató szolgáltatás** is segíti a Verve keretein belül, mely az iskola utolsó éveiben innovatív módszerekkel támogatja a különböző szintű tanulási képességekkel rendelkező hallgatókat. Segítenek feltárni a jövőbeli lehetőségeket, továbbá képzések, mentorálás, valamint munkahelyi tapasztalatszerzés útján biztosítani a megfelelő szintű függetlenség megszerzését.

Egy másik átvezetési programjuk 18-30 éves, tanulási nehézséggel küzdő személyek munkára felkészítéséről szól. Képességek megszerzése, az önbizalom erősítése és szükség esetén különféle képzések biztosítása történik ennek keretében. Önálló életvitelre felkészítő és szociális készségeket fejlesztő programokat is biztosítanak (pénz és idő kezelése, egészséges életmód, kommunikáció, e-biztonság, zene és dráma workshopok, önkéntesség és felkészülés a munkára).

A **már dolgozó emberek számára is nyújtanak támogatást**, a legalább 10 órában dolgozó, tanulási nehézségekkel küzdő vagy autista munkavállalók számára dolgoztak ki programot. Ezen kívül a **munkaadókkal is együttműködnek, a fogyatékossgal kapcsolatos tudatosságot szolgáló képzés**, valamint a **munkahelyek fogyatékosbarát átalakításával** kapcsolatos tanácsadás biztosításával.

Támogatják továbbá azokat a **családokat**, ahol az ötévesnél kisebb gyermeket nevelő szülőknek tanulási nehézségeik, illetve autizmus spektrum zavar diagnózisuk van. A támogatás a bizalomépítés, a készségek fejlesztése és a közösséghez történő erősebb kötődés kialakítására irányul. A későbbiekben pedig lehetőséget biztosítanak számukra, hogy a szervezet képzésein, önkéntes és foglalkoztatási szolgálataiban vegyenek részt és megtervezzék jövőjüket.

A program hatékonyságára jellemző, hogy első két évében teljesítették az elhelyezésekre vonatkozó négyéves céljuk 84%-át, 177 főnek biztosítottak munkahelyet.

## JAM Card

**Az országban már 35 ezer ember használja a NOW Group JAM Card<sup>®</sup>-ját.** A JAM Card kártya formában és applikációként is elérhető, lehetővé teszi, hogy **tanulási nehézségekkel küzdő, autizmussal vagy kommunikációs akadályokkal rendelkező emberek diszkréten**

**és egyszerűen mondják el másoknak, hogy egy kicsit több időre és türelemre van szükségük.** Különböző helyzetekben, pl. üzletekben, éttermekben, bármilyen nyilvános helyen felmutathatják, az egyik oldalán „Egy perc türelmet”, a másikon pedig „Kérem, legyen türelmes, tanulási nehézséggel küzdök/autista vagyok” felirat szerepel.

A NOW Group **képzéseket kínál a cégek számára, hogy JAM-kártyabaráttá váljanak** és megmutathassák ügyfeleiknek, hogy elkötelezettek a befogadás iránt, szívesen látják a JAM-kártya tulajdonosokat. Felkészítik a munkatársakat, igény szerint online vagy személyes, félnapos képzés formájában, ezen felül ellátják a cégeket a szükséges marketinganyaggal is.

### **Foglalkoztatási szolgáltatás**

**Üzleti ügyfeleiknek számos szolgáltatást nyújtanak,** például a toborzás, a támogatott foglalkoztatás, a társadalmi hatások mérése, és az ügyfélszolgálat fogyatékosággal kapcsolatos tudatosságának növelése területén.

Foglalkoztatási szolgálatuk felméri, hogy ügyfeleik milyen munkahelyet szeretnének és mire alkalmasak. Sokféle emberrel dolgoznak együtt, ideértve a magas szinten működő autista személyeket, az enyhe tanulási nehézségekkel, az olvasási vagy írási nehézségekkel küzdő embereket.

Partnerségben dolgoznak a cégek humán erőforrás menedzsmentjével, így biztosítva, hogy a munkavállaló hosszú távon és elégedetten végezze munkáját. Az eredmények azt mutatják, hogy az ügyfeleikből elkötelezett, lojális és lelkes alkalmazottak válnak.

### **Szociális vállalkozás**

Loaf Catering and Cafes néven **díjnyertes vendéglátó szociális vállalkozást** működtetnek Belfastban. Elsősorban helyi beszállítókkal dolgoznak. Elkötelezettek a jó minőségű, friss ételek mellett, főként szendvicseket, salátákat és néhány specialitásukat szállítják a különböző rendezvényekre. Olyan neves cégeket tudhatnak ügyfeleik között, mint a Deloitte és a Barclays. Emellett két City Center kávézót is üzemeltetnek a belvárosban.