

A FOGLALKOZÁSI REHABILITÁCIÓ FOGALOMGYŰJTEMÉNYE

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.

2017

Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft.

1071 Budapest, Damjanich utca 4.
Telefon: +36 1 450 3230, +36 1 450 3240
E-mail: titkarsag@fszk.hu
Weboldal: www.fszk.hu

Akkreditált munkáltató

A vonatkozó rendelet szabályai szerint lefolytatott akkreditációs eljárás alapján kiadott akkreditációs tanúsítvánnyal rendelkező szervezet vagy személy.

A munkáltató részére csak abban az esetben állítható ki rehabilitációs akkreditációs tanúsítvány, ha a munkaviszonyban foglalkoztatott megváltozott munkaképességű munkavállalóinak – a Központi Statisztikai Hivatal létszámszámításra vonatkozó előírásai szerint számított – havi átlagos statisztikai állományi létszáma a 30 főt eléri vagy aránya az összes munkavállalóhoz képest a 25%-ot meghaladja.

Forrás: 327/2012. (XI. 16.) Korm. rendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjáról, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokról

Akkreditált telephely

Az akkreditált munkáltatónak a vonatkozó rendelet szabályai szerint lefolytatott akkreditációs eljárás alapján kiadott rehabilitációs akkreditációs tanúsítvánnyal rendelkező azon székhelye, telephelye, illetve fióktelepe, ahol a rehabilitációs foglalkoztatás történik.

Forrás: 327/2012. (XI. 16.) Korm. rendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjáról, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokról

Anamnézis (kórelőzmény, előélet, „élettörténet”)

Egyebek mellett a foglalkozási rehabilitáció és a támogatott foglalkoztatás indító motívuma. Az adott helyzet előzményeinek kikérdezése bizonyos előre meghatározott cél érdekében összeállított irányító, rugalmas kérdéssor felvételével (módja: kérdőíves, klinikai). Az előéletből fény derülhet fontos tényezőkre, a probléma kialakulásának időpontjára, a fejlődésre, de önmagában nem alkalmas ok-okozati összefüggések megállapítására, ilyen szempontú diagnózis felállítására.

Forrás: Könczei Gy. (szerk.) (2009). Fogyatékoságtudományi fogalomtár. Fogyatékoságtudományi tanulmányok I. ELTE BGGyK

Attitűd

A szociálpszichológia egyik középponti fogalma, tartós beállítódást, értékelő viszonyulást jelent valamilyen tárgy, személy vagy gondolat irányában. Közvetlenül nem megfigyelhető, csak következtetni lehet rá a személy szóbeli, viselkedéses vagy nem verbális, érzelmi reakcióiból. Három összetevőből áll: az érzelmi összetevőből, amely az attitűdtárgy iránti érzelmi reakciót, a pozitív vagy negatív viszonyt fejezi ki, a gondolati (kognitív) összetevőből, amely az attitűdtárgyról rendelkezésre álló információkra, az azzal kapcsolatos hiedelmekre utal, és a viselkedéses összetevőből, amely az attitűdtárggyal

kapcsolatos eljárás módokat tartalmazza.

Forrás: Kislexikon. <http://www.kislexikon.hu/attitud3.html>

Betanulás és munkahelyi beilleszkedés támogatása

A szolgáltatási elem célja, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállaló a munkába állás első időszakában (mindaddig, amíg indokolt) minden, számára szükséges támogatást megkapjon, ami a munkakörébe tartozó feladatok hatékony, eredményes elvégzését, valamint a fizikai és szociális munkakörnyezethez való alkalmazkodását lehetővé teszi. Cél, hogy a megváltozott munkaképességéből eredő közvetlen és közvetett hátrányok ellenére a munkáltató minden szempontból megfelelő munkaerőt, valamint a felmerülő problémák megoldásához professzionális és azonnali segítséget kapjon.

A támogatás tevékenységei: megállapodás az ügyfél problémájának kommunikálásáról és a foglalkozási tanácsadó jelenlétéről a munkahelyen; a munkahelyre való balesetmentes eljutás biztosítása; a fizikai környezet megismerése; a munkaeszközök megismerése; bemutatkozás, ismerkedés a munkatársakkal; a szociális környezet megismerése, a szociális szabályok, szokások elsajátítása; munkahelyi hierarchia megismerése; a munkahely írott és íratlan szabályainak, szokásainak megismerése, ezek alkalmazásának elsajátítása; a mentor (természetes segítő a munkahelyen) megismerése, a mentori funkció definiálása; természetes segítő felkészítése.

Forrás: Deák É. et al. (2014). Alternatív munkaerő-piaci szolgáltatás. Egységes Szolgáltatás- Módszertan. FSZK

BNO

A Betegségek Nemzetközi Osztályozása, angol nevén ICD (International Classification of Diseases) az Egészségügyi Világszervezet (WHO) betegségeosztályozási rendszere, az egyik legrégebben keletkezett, mai napig általános használatban lévő és folyamatosan fejlődő orvosi kódrendszer. Mai változata (A BNO 10. verziója) a betegségeken kívül tartalmazza azokat a tüneteket, illetve egyéb állapotokat, amelyek orvosi-egészségügyi ellátás igénybevételének okai lehetnek. Ezen kívül tartalmazza a daganatok szövettani szerkezetét leíró fogalmakat, valamint azokat a fizikai és kémiai tényezőket, amelyek sérülést vagy mérgezést okozhatnak. A BNO keletkezési története a 19. századba nyúlik vissza, és eredetileg csak a nemzetközi összehasonlításra alkalmas halál- és morbiditási statisztika készítésének céljára készült. Mai változatában is elsősorban epidemiológiai célokat szolgál, bár gyakorlati alkalmazása számos országban, így Magyarországon is túlterjed ezen. Nálunk a halál- (mortalitás) és megbetegedési (morbiditás) statisztikán túl elsősorban az egészségügyi ellátások finanszírozási rendszerében használatos.

Forrás: Egészségtudományi Fogalomtár. Állami Egészségügyi Ellátó Központ. <https://fogalomtar.aeek.hu/index.php/BNO>

Célzott programok során történő megfigyelés

A szociális alapkészségek megfigyelése történhet élethelyzetben, illetve célzott programok segítségével.

Az utóbbi során a segítő szakember tudatosan teremt olyan helyzetet, melynek révén speciális kérdéseire választ kaphat (pl. vásárlási feladatot ad ügyfelének). Célja a személy mélyebb megismerése annak érdekében, hogy a későbbiekben a foglalkozási tanácsadó képes legyen beleélni magát ügyfele helyzetébe, vágyaiba, problémáiba.

Forrás: Jásper É. & Csányi Zs. (2009). Támogatott foglalkoztatás szolgáltatás. Fogyatékos emberek a nyílt munkaerő-piacon. Jegyzet. ELTE BGGYK, Budapest

Családban élő fiatalok Munkahelyi Gyakorlat Programja (CSMHGY)

A Salva Vita Alapítvány Munkahelyi Gyakorlat programjának adaptációjaként született ez a módszertani modell felnőtt korú, családban élő, inaktív, értelmi sérült álláskereső számára. A program keretében szervezett képzésen („Felkészülni... Rajt! Cél: a munka”) olyan értelmi sérült emberek vettek részt, akik egyáltalán nem rendelkeztek munkatapasztalattal, vagy nagyon régen dolgoztak utoljára, s ez megnehezítette elhelyezkedésüket.

Forrás: Polyacskó O. A Salva Vita Alapítvány munkahelyi gyakorlat programjai. http://oktataskepzes.tka.hu/documents/Programelemzesek/018_salva_vita.pdf

Egyéni bánásmód

Minden ember egyedi, különleges, önálló személyiség. A fogyatékoságból eredő jellemzők és viselkedés mögött fontos meglátni és figyelembe venni a személy egyéni sajátosságait, pillanatnyi fizikai és érzelmi állapotát, s mindezeknek megfelelően közeledni hozzá, foglalkozni vele és segíteni a fejlődését.

Az egyéni bánásmód eredményeként a kliens nagyobb nyitottsággal és bizalommal fordul a segítő felé, megteremtve ezzel a sikeres, mindkét fél számára kielégítő közös munka alapját.

Egyéni Munkavállalási Terv

A foglalkozási rehabilitációs szolgáltatási folyamat során az Egyéni Munkavállalási Tervben határozzuk meg az ügyfél által betölthető munkaköröket és az ügyfélhez kapcsolódó specifikus szükségleteket. Ezekhez rendeljük a legfontosabb célokat, fejlesztendő területeket és a megoldandó nehézségeket, valamint a foglalkoztatás biztosítását gátló körülmények feltárását. Ezt követően a kapcsolódó szolgáltatási elem, feladat, ezek tervezett tartalma, helyszíne, határideje, és a felelős szakember kerül rögzítésre. Majd a megvalósulást követően, az elvégzett tevékenység eredményét is rögzítjük.

Forrás: Deák É. et al. (2014). Alternatív munkaerő-piaci szolgáltatás. Egységes Szolgáltatás- Módszertan. FSZK

Egyenlő esélyű hozzáférés

Az egyenlő esélyű hozzáférés elve azt jelenti, hogy a fogyatékos emberek a többségi társadalom tagjaival azonos minőségben és mennyiségben tudják igénybe venni a közszolgáltatásokat. Ehhez a közszolgáltatásokat a fogyatékos személyek különböző csoportjainak eltérő szükségleteire tekintettel kell megszervezni. A közszolgáltatás egyenlő eséllyel hozzáférhető akkor, ha igénybevétele – az igénybe vevő állapotának megfelelő önállósággal – mindenki, különösen a mozgási, a látási, a hallási, a speciális mentális, és a kommunikációs funkciókban fogyatékossgal élő emberek számára akadálymentes, kiszámítható, értelmezhető és érzékelhető. Egyenlő esélyű hozzáférést biztosít például az akadálymentes épület. Ez mindenki számára megközelíthető, a nyilvánosság számára nyitva álló része bejárható, vészhelyzetben biztonsággal elhagyható, valamint az épületben a tárgyak, a berendezések és a szolgáltatások mindenki számára egyformán rendeltetésszerűen használhatóak.

Forrás: Könczei Gy. (szerk.) (2009). Fogyatékossgtudományi fogalomtár. Fogyatékossgtudományi tanulmányok I. ELTE BGGyK

Egyetemes tervezés

A termékek, a környezet, a programok és a szolgáltatások oly módon történő tervezése, hogy azok minden ember számára a lehető legnagyobb mértékben hozzáférhetőek legyenek: adaptálás, vagy speciális tervezés szükségessége nélkül. Az egyetemes tervezés nem zárhatja ki a fogyatékossgal élő személyek csoportjai számára szükséges támogató, segítő eszközök és technológiák indokolt esetben történő használatát.

Forrás: Könczei Gy. (szerk.) (2009). Fogyatékossgtudományi fogalomtár. Fogyatékossgtudományi tanulmányok I. ELTE BGGyK

Egységes Szolgáltatás-Módszertan

A RÉV projekt keretében 2016-ban került kidolgozásra az Egységes Szolgáltatás Módszertan, mely a Magyarországon működő öt, célzottan a megváltozott munkaképességű munkavállalók számára kifejlesztett munkaerőpiaci módszertan – 4M Program, Komplex Munkaerő-piaci Szolgáltatás (KMP), Látássérültek Foglalkozási Rehabilitációja (LSR/LFR), Munkaasszisztensi Szolgálat, Támogatott Foglalkoztatási Szolgáltatás (TF) – alapján működő alternatív munkaerőpiaci szolgáltató szervezetek tudásának, gyakorlati tapasztalatának és szolgáltatási elemeinek egységesítéséből született. A módszertan az FSZK honlapjáról letölthető (<http://fszk.hu/kiadvany/egyseges-szolgalatasi-modszertan/>).

Forrás: Deák É. et al. (2014). Alternatív munkaerő-piaci szolgáltatás. Egységes Szolgáltatás- Módszertan. FSZK

Egyszerűsített foglalkoztatás

Egyszerűsített módon létesíthető munkaviszony a következő esetekben:

- Mezőgazdasági idénymunka

A növénytermesztési, erdőgazdálkodási, állattenyésztési, halászati, vadászati ágazatba tartozó munkavégzés, továbbá a termelő, termelői csoport, termelői szervezet, illetve ezek társulása által a megtermelt mezőgazdasági termékek anyagmozgatása, csomagolása – a továbbfeldolgozás kivételével – feltéve, hogy azonos felek között a határozott időre szóló munkaviszony időtartama nem haladja meg egy naptári éven belül a százhusz napot.

- Turisztikai idénymunka

A kereskedelemről szóló törvényben meghatározott kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál végzett idénymunka, feltéve, hogy azonos felek között a határozott időre szóló munkaviszony időtartama nem haladja meg egy naptári éven belül a százhusz napot.

- Alkalmi munka

A munkáltató és a munkavállaló között összesen legfeljebb öt egymást követő naptári napig, és egy naptári hónapon belül összesen legfeljebb tizenöt naptári napig, és egy naptári éven belül összesen legfeljebb kilencven naptári napig létesített, határozott időre szóló munkaviszony.

Egyszerűsített foglalkoztatásban foglalkoztatott munkavállaló esetében a munkáltató által fizetendő közteher mértéke mezőgazdasági és turisztikai idénymunka esetén a munkaviszony minden naptári napjára munkavállalónként 500 forint, alkalmi munka esetén a munkaviszony minden naptári napjára munkavállalónként 1000 forint.

Forrás: 2010. évi LXXV. törvény az egyszerűsített foglalkoztatásról

Együttműködési terv

A kölcsönös feladatvállalás dokumentuma. A rehabilitációs eljárás esetében magában foglalja, hogy a sikeres elhelyezkedéshez a kormányhivatalok foglalkoztatási osztályai (korábbi munkaügyi központok) milyen segítséget adnak a megváltozott munkaképességű ügyfélnek, illetve az ügyfél milyen erőfeszítéseket tesz ennek érdekében. Az együttműködési tervet folyamatosan ellenőrizni, szükség szerint módosítani kell.

Forrás: Könczei Gy. (szerk.) (2009). Fogytékosságtudományi fogalomtár. Fogytékosságtudományi tanulmányok I. ELTE BGGyK

Elemi rehabilitáció

Az elemi rehabilitáció a felnőtt korban látássérültté váló ember felkészítése az önálló életvitelre és a megváltozott élethelyzettel együtt járó külső-belső konfliktusok kezelésére. Az elemi rehabilitáció egyben kitölti az orvosi és a foglalkozási rehabilitáció közötti űrt, egymáshoz illeszti a két rehabilitációs eljárást.

Forrás: Dávid A., Gadó M. & Csákvári J. (2008). Látássérült emberek elemi és foglalkozási rehabilitációja. Útmutató látássérült emberek rehabilitációjával foglalkozó szakemberek számára.

http://fszk.hu/wp-content/uploads/2016/05/latasserult_emberek_elemi_es_fog_rehab.pdf

Élethelyzetekben történő megfigyelés

A szociális alapkészségek megfigyelése történhet élethelyzetben, illetve célzott programok segítségével.

Az élethelyzetekben történő megfigyelés során a tanácsadó kísérőként, vendégként van jelen, nem az információszerzés az elsődleges célja. Ilyen alkalmak lehetnek például a családlátogatás, elkísérés orvosi vizsgálatra, munkaügyi központba, illetve az ügyfél meghívása alapján azoknak a helyeknek a meglátogatása, ahol szabadidejét tölti (pl. kosárlabda-edzés, klub, kiránduló kör, kórus stb.). Célja a személy mélyebb megismerése annak érdekében, hogy a későbbiekben a foglalkozási tanácsadó képes legyen beleélni magát ügyfele helyzetébe, vágyaiba, problémáiba.

Forrás: Jásper É. & Csányi Zs. (2009). Támogatott foglalkoztatás szolgáltatás. Fogyatékos emberek a nyílt munkaerő-piacon. Jegyzet. ELTE BGGYK, Budapest

Életminőség

Az életminőség az objektív életfeltételek nyújtotta kereten belül az egyének szubjektív érzékelése szerint alakul. A szubjektív érzékelés a vágyakhoz, a megfogalmazott és meg nem fogalmazott elvárásokhoz, értékorientációkhoz és mások eredményeihez képest alakul. Fontos szerep jut az objektív körülményekhez való alkalmazkodásnak, az adaptációs készségnek is.

Forrás: Utasi Á. (szerk.) (2007). Az életminőség feltételei. MTA Politikai Tudományok Intézete, Budapest

Életpálya-vezetési készségek

Olyan kompetenciák, amelyek lehetővé teszik egy egyén (vagy csoport) számára, hogy strukturált módon gyűjtsön, elemezzen, szintetizáljon és rendszerezzen önmagával, oktatással és foglalkoztatással kapcsolatos információkat, valamint döntések meghozatalához és kivitelezéséhez, illetve átmeneti állapotok kezeléséhez szükséges készségek összessége.

Forrás: Jackson, C. (szerk.) (2013). Az Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat (ELGPN) Szakszótára: ELGPN GLOSSARY. Budapest

Ergoterápia

Szakképzett ergoterapeuták vezetésével a konkrét munkához szükséges mozdulatok begyakorlása, a helyes eszközhasználat kialakítása, fejlesztése, az indokolatlan/felesleges elfáradás elkerülése a hatékonyabb munkavégzés érdekében.

Forrás: Könczei Gy. (szerk.) (2009). Fogytékosságtudományi fogalomtár. Fogytékosságtudományi tanulmányok I. ELTE BGGyK

Esetkezelés

Együttműködést igénylő folyamat, amely felméri, megtervezi, végrehajtja, koordinálja, ellenőrzi és értékeli azokat a lehetőségeket és szolgáltatásokat, amelyek nélkülözhetetlenek egy egyén egészségével, szociális ellátásával, oktatásával és foglalkoztatásával kapcsolatos szükségleteinek a kielégítéséhez és amely a kommunikáció és a rendelkezésre álló erőforrások alkalmazása révén minőségi, költséghatékony módon eredményes.

Forrás: Jackson, C. (szerk.) (2013). Az Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat (ELGPN) Szakszótára: ELGPN GLOSSARY. Budapest

Fejlesztő foglalkoztatás

2017. április 1-től – a megszűnő szociális foglalkoztatás helyett – új szociális szolgáltatásként kerül bevezetésre a fejlesztő foglalkoztatási forma.

A fejlesztő foglalkoztatás

- az Mt. (Munka Törvénykönyve) szerinti határozott idejű munkaviszonyban vagy
- fejlesztési jogviszonyban történik.

Az Mt. szerinti határozott idejű munkaviszonyban történő foglalkoztatás célja az önálló munkavégzést segítő képességek, készségek fenntartása, fejlesztése, új munkafolyamatok megismerése, új szakma elsajátítása, az ellátott felkészítése a nyílt munkaerőpiacon történő munkavégzésre.

A fejlesztési jogviszonyban történő foglalkoztatás célja az ellátott testi és szellemi képességeinek, valamint a munkavégzéssel összefüggő készségeinek helyreállítása, megőrzése és fejlesztése, továbbá az ellátott felkészítése az önálló munkavégzésre.

A fejlesztő foglalkoztatásra irányuló munkaviszony vagy fejlesztési jogviszony az

- intézményi jogviszony alapján szociális szolgáltatást, ellátást nyújtó intézménnyel, szolgáltatóval, vagy
- más, a szolgáltatói nyilvántartásba fejlesztő foglalkoztatást nyújtóként bejegyzett szervezettel állhat fenn.

Forrás: 1993. évi III. törvény a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról – (2017. 04. 01-től)

Félig védett foglalkoztatási formák

Ez a foglalkoztatási lehetőség – amely hazánkban intézményesen, tipikusan egyáltalán nem használt forma – a betanulás, a beilleszkedés után a nyílt munkaerő-piacra, a normál foglalkoztatásba történő visszatérés egyik legbiztosabb eszköze. Ilyen például

- a puffer foglalkoztatás: addig tart, amíg pl. a vállalatnál balesetet szenvedett dolgozót átképzik, illetve a munkahelyet adaptálják számára; valamint
- az időleges foglalkoztatás: akár csökkentett munkaidőben is, pl. gyógyulófélben lévő személyek számára alkalmazott forma.

Forrás: Könczei Gy. (szerk). (2009). Fogytékosságtudományi fogalomtár. Fogytékosságtudományi tanulmányok I. ELTE BGGyK

FNO

Hivatalos nevén "A funkcióképesség, fogyatékoság és egészség nemzetközi osztályozása" az Egészségügyi Világszervezet (WHO) által kiadott kódrendszer, amely a betegségekkel járó funkciózavarok súlyosságát írja le epidemiológiai-statisztikai céllal (Egészségtudományi Fogalomtár).

Az FNO átfogó célja, hogy olyan egységes és standard keretet nyújtson, amellyel az egészség és az azzal kapcsolatos állapotok jellemezhetők. Az FNO meghatározza az egészség összetevőit, valamint a jólétnek néhány, az egészséggel összefüggő elemét (mint például iskolázottság és foglalkozás). Az FNO témakörei mint az egészség témakörei, valamint az egészséggel összefüggő témakörök értelmezhetők, amelyek a test, az egyén és a társadalom nézőpontjából kerülnek leírásra, két különböző listában: 1) testi funkciók és struktúrák; valamint 2) tevékenységek és részvétel.

Az FNO mint osztályozás szisztematikusan jellemezhetővé teszi adott személy adott egészségi állapotát a különböző témaköröknek megfelelően (vagyis hogy valaki valamilyen betegséggel milyen cselekvésekre képes). A funkcióképesség mint gyűjtőfogalom felöleli a testi funkciók, tevékenységek és részvétel összességét; hasonlóképpen, a fogyatékoság mint gyűjtőfogalom szerepel a károsodások, tevékenységek akadályozottsága vagy részvétel korlátozottsága jellemzésére. Az FNO a fentiekre ható környezeti tényezők rögzítését is lehetővé teszi; így segítségével egy egyén funkcióképessége, fogyatékosága és egészsége a fenti, különféle témakörökben pontosan leírható (Ádány, 2011).

Forrás:

1. *Egészségtudományi Fogalomtár. Állami Egészségügyi Ellátó Központ.*
<https://fogalomtar.aeek.hu/index.php/BNO>
2. *Ádány Róza (2011). Megelőző orvostan és népegészségtan.*
http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop425/0019_1A_Megelozo_orvostan_es_nepegeszssegtan/ch01s04.html

Fogadó munkahelyek feltárása

Az Egységes Szolgáltatás-Módszertanban a célcsoport jellemzőinek megfelelően általánosságban, vagy egyéni szinten a munkavállalásra történő felkészítést követően kerül sor a megfelelő munkalehetőség felkutatására. A fogadó munkahelyek feltárásának célja, hogy egyre szélesebb körben valósuljon meg a fogyatékossgal élő emberek alkalmazása, minél több munkáltató ismerje fel, hogy az érintettek képesek hasznos és értékes munkavégzésre, így foglalkoztatásuk előnyös és üzletileg is megalapozott döntés lehet.

A munkahelyek számára nyújtott szolgáltatás a kapcsolatfelvétellel és a munkaerőpiaci információnyújtással indul, a munkáltató általános felméréssel, a konkrét munkahely feltérképezésével, illetve a foglalkoztatásra való felkészítésével folytatódik, végül – az ügyfél elhelyezése után rendszeres kapcsolattartással és utókövetéssel zárul.

Forrás: Deák É. et al. (2014). Alternatív munkaerő-piaci szolgáltatás. Egységes Szolgáltatás- Módszertan. FSZK

Foglalkozási rehabilitáció

A foglalkozási rehabilitáció a komplex rehabilitáció egyik eleme. Célja a tartósan akadályozott emberek munkaerőpiaci integrációját elősegítő feltételek megteremtése, az hogy az érintett emberek alkalmassá váljanak a minél teljesebb értékű foglalkoztatásra; érdekeltek legyenek a munkavállalásban; másfelől a munkáltatók befogadóvá váljanak a fogyatékos emberek iránt. Növekedjék a fogyatékos emberek között a foglalkoztatottak, mindenekelőtt az integráltan foglalkoztatottak száma és aránya (<http://fszk.hu/>).

A foglalkozási rehabilitáció keretében zajló tevékenységek többek között:

- a tartósan akadályozott személyek iskolai végzettségének, szakképzettségének növelése;
- munkavállaláshoz, munkavégzéshez szükséges készségek fejlesztése, képességek erősítése;
- munkavállalást akadályozó tényezők (pl. szociális, mentális, egészségi) feltárása, a megoldás segítése;
- partnerszervezetek segítése;
- munkáltatók informálása (támogatásokról, jogszabályokról, a fogyatékossg jellemzőiről);
- munkáltatók érzékenyítése;
- munkáltató–munkavállaló kölcsönös megfelelésének elősegítése;
- munkatársak felkészítése; betanítás, munkafázisok begyakoroltatása (Gere & Szellő).

Forrás:

1. <http://fszk.hu/szakmai-tevekenysegek/komplex-rehabilitacio/foglalkozasi-rehabilitacio/>
2. *Dr. Gere I. & Szellő J. (szerk.) (2007). Foglalkozási rehabilitáció. Jegyzet. FSZK*

Foglalkozásterápia

A szocioterápia egyik formája. A szocioterápia lényege: a humán tevékenységek teljes skáláját felölelve, a társas kapcsolatok dinamikájára építve a szociális tanulás és a kreatív önmegvalósítás elősegítése.

A foglalkozásterápiák csoportjába tartoznak a különféle művészeti terápiák, biblioterápia, mozgásterápiák, játékterápiák stb. Élménycentrikus, a személyiség kreatív-alkotó erőit felébresztő és fejlesztő, az individualizáció kibontakozását és a hatékony viselkedés elsajátítását célzó eljárások, melyek a szabadidő tartalmas kitöltésére való felkészítést szolgálják, és segítenek kialakítani a szociálisan funkcióképes, tartósan adaptív, ellenpontozási lehetőségekkel rendelkező életvitelt.

Forrás: Horváth Sz. (2004). A szocioterápia szakmai protokollja. A Pszichiátriai Szakmai Kollégium állásfoglalása a pszichiátriai zavarok gyógykezeléséről.

Foglalkoztatási tanácsadás

Olyan jellegű tanácsadás vagy pályaorientációs tevékenység, amely a következő területek közül céloz meg egyet vagy akár többet: életpályával vagy foglalkozással kapcsolatos döntéshozatal, készségek fejlesztése, álláskeresés és a foglalkoztatás fenntartása. Feladatai közé tartozik a kiértékelés, cselekvési tervek felállítása és véghezvitele, nyomon követés és értékelés.

Forrás: Jackson, C. (szerk.) (2013). Az Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat (ELGPN) Szakszótára: ELGPN GLOSSARY. Budapest

Foglalkoztatási rehabilitáció

Foglalkoztatási rehabilitáció a fejlesztő foglalkoztatás keretében, valamint az akkreditált munkahelyeken történik. Ennek során a munkahely által alkalmazott szakember a foglalkoztatás során különböző módszerekkel (pl. különböző munkakörök kipróbálása, munkafolyamatok betanítása, tanácsadás, munkapróba) felkészíti a megváltozott munkaképességű munkavállalót az adott cégen belüli előrelépésre, illetve a nyílt munkaerőpiaci munkavállalásra.

Foglalkoztathatóság

Olyan tényezők kombinációja, amelyek lehetővé teszik egy egyén számára, hogy jó úton haladjon a foglalkoztatás felé, vagy bekerüljön a foglalkoztatásba, megmaradjon benne, és előrelépjen életpályáján. Egy személy foglalkoztathatósága a következő tényezőktől függ: (a) egyéni tulajdonságok (beleértve a megfelelő ismereteket és készségeket); (b) hogyan jelennek meg ezek az egyéni tulajdonságok a munkaerőpiacon; (c) a környezeti és társadalmi kontextus (milyen ösztönzések és lehetőségek segítenek az egyénnek tudása és készségei felfrissítésében és érvényesítésében); végül pedig (d) a gazdasági környezet.

Forrás: Jackson, C. (szerk.) (2013). Az Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat (ELGPN) Szakszótára: ELGPN GLOSSARY. Budapest

Foglalkoztathatóság szakvéleményezése

Annak megállapítása, hogy az álláskereső vizsgált személy megváltozott munkaképessége mennyiben befolyásolja a munkavégzést különböző foglalkozásokban, vagy annak megállapítása, hogy az egyszerűsített foglalkoztatás körébe tartozó idegymunka és alkalmi munka, továbbá a közfoglalkoztatás esetében a munkavállaló, a szabálysértési eljárás során alkalmazott közérdekű munka esetében az elkövető, a büntető ügyben kiszabott közérdekű munka esetében az elítélt mely foglalkoztatási korlátozás, illetve kizárás mellett folytathat tevékenységet.

Forrás: 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről

Heteroanamnézis

Ebben az esetben a kliens előéletére vonatkozó adatokat, információkat nem a kliens maga, hanem az őt jól ismerő más személy (rendszerint valamelyik közvetlen hozzátartozó) szolgáltatja.

Forrás: Könczei Gy. (szerk.) (2009). Fogyatékoságtudományi fogalomtár. Fogyatékoságtudományi tanulmányok I. ELTE BGGyK

Horizontális tanulás

A horizontális tanulás hasonló területen dolgozó, közel azonos tudású emberek tudásmegosztására épül, amibe beleértjük a külső impulzusok integrálását, a tapasztalat útján szerzett tudást, és a tudásmegosztás keretében másoktól szerzett tudást. A horizontális tanulási formák jóval költséghatékonyabbak, mintha külső szakértőt alkalmaznánk.

Forrás: Gerse I., Horváth L., Kovács A. & Simon T. (2014). A horizontális tanulás hazai előzményei és nemzetközi jó gyakorlatai. <http://ofi.hu/publikacio/horizontalis-tanulas-hazai-elozmenyei-es-nemzetkozi-jo-gyakorlatai>

Indikátor

Olyan minőségi vagy mennyiségi tényező vagy változó, amely egyszerű és megbízható eszközként méri a teljesítményt, válaszol egy adott beavatkozás okozta változásokra, vagy segíti egy fejlesztési tényező teljesítményének a kiértékelését.

Forrás: Jackson, C. (szerk.) (2013). Az Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat (ELGPN) Szakszótára: ELGPN GLOSSARY. Budapest

Intézményi Munkahelyi Gyakorlat (IMHGY)

A szociális intézményekben élő és nappali ellátást igénybe vevő fogyatékos emberek munkára felkészítő programja a Salva Vita Alapítvány által kidolgozott Munkahelyi Gyakorlat program adaptációja. Célja, hogy az intézmények értelmi sérült lakói, illetve gondozottjai felkészüljenek az intézeten kívüli, lehetőség szerint nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatásra.

Forrás: Polyacskó O. A Salva Vita Alapítvány munkahelyi gyakorlat programjai. http://oktataskepzes.tka.hu/documents/Programelemzesek/018_salva_vita.pdf

Intézményi Támogatott Foglalkoztatás

Speciális munkaerőpiaci szolgáltatás az alapszolgáltatást, illetve szakosított ellátást nyújtó intézményekben élő, tanulásban és értelmileg akadályozott emberek nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatásának elősegítésére. Az Intézményi Támogatott Foglalkoztatás (ITF) szolgáltatás

- hozzásegíti az álláskeresőket ahhoz, hogy reálisan felmérjék, milyen munkalehetőségek állnak rendelkezésükre;
- lehetővé teszi, hogy az álláskeresők maguk találják meg és fejezzék ki, milyen munkát szeretnének, és milyen piacképes munkaképességeik vannak;
- támogatást nyújt a munkakeresésben;
- lehetővé teszi az álláskereső igényeinek és képességeinek összeegyeztetését az elérhető munkalehetőségek jellegzetességeivel;
- egyéni, személyre szabott formában nyújt támogatást abban, hogy a munkavállaló elsajátítsa a munkához szükséges készségeket, megtanulja az elvégzendő munkafolyamato(ka)t és beilleszkedjen a munkaközösségbe;
- segíti és támogatja a munkavállaló és a munkáltató, a munkahelyi vezetők és a közvetlen munkatársak közötti kapcsolatok kialakulását.

Forrás: Salva Vita Alapítvány (2007). Úton. ITF – Intézményi Támogatott Foglalkoztatás. FSZK

Képessé tétel (Empowerment)

Az a folyamat, amelynek eredményeképpen az emberek ösztönzést nyernek és képessé válnak nagyobb felelősséget vállalni a saját életük és életpályájuk irányításában azáltal, hogy nagyobb önbizalmuk lesz saját képességeiket illetően (Jackson, 2013).

Az empowerment segítség az önsegítéshez, a kliensek tanult tehetetlenségének felismerése, és a tanult tehetetlenséggel szembeni megküzdési képesség kialakítása, vagy az azonos problémával küzdők, vagy az azonosan érintettek hálózatba szervezése.

A felhatalmazás magában foglalja az öngondoskodásra való ösztönzést és az önállósághoz szükséges készségek fejlesztését is, középpontba állítva azt a célt, hogy a csoporthoz tartozó egyének a jövőben egyre kevésbé szoruljanak rá mások támogatására és a jóléti ellátásokra. (Könczei, 2009).

Forrás:

1. Jackson, C. (szerk.) (2013). *Az Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat (ELGPN) Szakszótára: ELGPN GLOSSARY*. Budapest
2. Könczei Gy. (szerk.) (2009). *Fogyatékoságtudományi fogalomtár. Fogyatékoságtudományi tanulmányok I. ELTE BGGyK*

Képzési tanácsadás

Segítségnyújtás az egyén számára abban, hogy meg tudja fogalmazni céljait, az oktatással kapcsolatos kérdéseit, dilemmáit és tapasztalatait, majd ezek birtokában – a tanácsadóval közösen – ki tudja alakítani a képzésekre, oktatásra vonatkozó, számára legmegfelelőbb döntést.

Kompetencia

Latin eredetű szó, melynek nincs egyértelmű, egységes értelmezése; mást értenek alatta az egyes tudományterületek, másként használják az oktatás, vagy a munka világában. Köznapi értelemben az alkalmasság, hozzáértés, illetve az illetékesség kifejezésére használják.

A fogalom két átfogó magyarázata:

- A DESECO tanulmánya szerint a kompetencia nem szinonimája a képességnek, készségnek (skill), hanem képesség (ability) a komplex feladatok adott kontextusban történő sikeres megoldására. Magában foglalja tehát az ismeret mobilizálását, a kognitív és praktikus képességeket (skills), szociális és magatartási komponenseket és attitűdöket, emóciókat, értékeket (Ranschburg, 2004).
- A kompetencia háttérében olyan tulajdonságok állnak, amelyek megfigyelhető viselkedésben nyilvánulnak meg. Ebben az értelemben a kompetencia hasonlít a személyiség-, képesség-, motivációs vagy tudásbeli jellemzőkre, amelyek ugyanígy mind viselkedésben nyilvánulnak meg, ugyanakkor azonban a kompetencia ezek fölé rendelt fogalom, és magában foglalja mindezeket (Klein & Klein, 2006).

Forrás:

1. Ranschburg Á. (2004). *Az iskolák értékelési-mérési gyakorlata és a kompetenciák. Új Pedagógiai Szemle (3)*.
2. Klein B. & Klein S. (2006). *A szervezet lelke. EDGE 2000 Kiadó, Budapest*

Komplex minősítés

A komplex minősítés során az orvosszakértő szervrendszerenként, betegségcsoportonként megállapítja az össz-szervezeti egészségkárosodás mértékét, majd ezt a számot százból kivonva megadja az egészségi állapot százalékos mértékét. Emellett a foglalkozási rehabilitációs és a szociális szakértő elvégzi a rehabilitálhatóság foglalkoztatási, illetve szociális szempontú vizsgálatát is. Amennyiben az egészségi állapot 60%, vagy annál kisebb mértékű, a megváltozott munkaképességű személyt besorolják a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvényben meghatározott minősítési kategóriák egyikébe:

B1	Egészségi állapota 51-60% között van és rehabilitálható
B2	Egészségi állapota 51-60% között van és rehabilitációja nem javasolt
C1	Egészségi állapota 31-50% között van és rehabilitálható
C2	Egészségi állapota 31-50% között van és rehabilitációja nem javasolt
D	Egészségi állapota 1-30% között van és orvosszakmai szempontból önellátásra képes
E	Egészségi állapota 1-30% között van és orvosszakmai szempontból önellátásra nem vagy csak segítséggel képes

Rehabilitálhatóság esetén a szakértői bizottság rehabilitációs javaslatot készít (lehetséges irány, szükségletek, időtartam).

Forrás: 7/2012. (II. 14.) NEFMI rendelet a komplex minősítésre vonatkozó részletes szabályokról

Komplex rehabilitáció

A megváltozott munkaképességű emberek – fogyatékos és egészségkárosodott személyek – számára a komplex rehabilitáció rendszere nyújthat támogatást ahhoz, hogy élhessenek az emberi méltósághoz, az egyenlő bánásmóddhoz, a független életvitelhez és a társadalomban való részvételhez kapcsolódó jogaikkal.

A komplex rehabilitáció magába foglalja az egészségügyi, a mentálhigiénés, a szociális, az oktatási – képzési és a foglalkozási rehabilitációt; tervszerű, összehangolt, egyénre szabott, vagyis az egyén szükségleteihez, igényeihez alkalmazkodó tevékenységekre és a rehabilitálandó személy aktív részvételére, együttműködésére épül.

Forrás: <http://fszk.hu/szakmai-tevekenysegek/komplex-rehabilitacio/>

Közfoglalkoztatás

A közfoglalkoztatás a munkaviszony egy speciális formája. Támogatott „tranzitfoglalkoztatás”, amelynek célja, hogy a közfoglalkoztatott sikeresen vissza-, illetve bekerüljön az elsődleges munkaerő-piacra. A közfoglalkoztatók támogatást vehetnek igénybe annak érdekében, hogy átmeneti munkalehetőséget biztosítsanak azok számára, akiknek az önálló álláskeresése hosszú ideig eredménytelen.

Közfoglalkoztatási jogviszony olyan munkára létesíthető, amely

- a 2011. évi CVI. törvényben meghatározott feladat, továbbá törvény által előírt állami feladat vagy
- a helyi önkormányzatokról szóló törvényben előírt kötelező vagy önként vállalt feladat, vagy
- a nemzetiségek jogairól szóló törvényben előírt kötelező vagy önként vállalt feladat, vagy
- a helyi vagy azon túlmutató közösségi – így különösen – egészségmegőrzési, szociális, nevelési, oktatási, kulturális, kulturális örökség megóvása, építészeti örökség védelmével összefüggő, természet-, környezet- és állatvédelemi, gyermek- és ifjúságvédelemi, a munkaviszonyban és a polgári jogi jogviszony keretében megbízás alapján folytatott sporttevékenység kivételével sport, közrend és közlekedésbiztonsági, ár- és belvízvédelemi célú, közforgalom számára megnyitott út, híd, alagút fejlesztéséhez, fenntartásához és üzemeltetéséhez kapcsolódó szükségletek kielégítését szolgáló feladat vagy
- a Kormány által meghatározott közösségi célok megvalósítását elősegítő feladat

ellátására vagy a feladatellátás feltételeinek megteremtésére irányul, és annak ellátására törvény nem ír elő közalkalmazotti, közszolgálati, kormányzati szolgálati, vagy állami szolgálati jogviszonyt.

Forrás: Amit a közfoglalkoztatásról tudni kell ... Kormányhivatalok honlap.

<https://goo.gl/F4P3rr>

Kulcsképeségek

Kulcsképeség alatt egyfelől olyan képességfedezetet értünk, amely a szakmai munkatevékenység végzéséhez szükséges, a már meglévő szakmai képeségek (pl. jó kéz ügyesség) mobilizálása előre vetíti a munkavégzés esetén az eredményességet. Másfelől kulcsképeségnek nevezhetjük a személyiség azon tulajdonságait is, amelyek minden munkafolyamatban és foglalkozásban a sikeres munkavégzés fedezetét adhatják. Ezek a következők: együttműködési képesség, kapcsolatteremtési képesség, kommunikáció, problémamegoldó képesség és felelősségvállalás.

Forrás: Dr. Kenderfi M. (2011). Pályaorientáció.

http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/2010-0019_palyaorientacio/ch08.html

Kulcskompetenciák

Azon alapvető készségek összessége, amelyek szükségesek a mai társadalomban való életvitelhez. Az Európai Bizottság az élethosszig tartó tanuláshoz szükséges kulcskompetenciák ajánlásakor nyolc kulcskompetenciát határoz meg:

- anyanyelvi kommunikáció
- idegen nyelvi kommunikáció
- matematikai kompetencia és alapvető természettudományi és technológiai kompetenciák
- digitális kompetencia
- a tanulás tanulása
- személyközi és állampolgári kompetenciák
- kezdeményezőkézség és vállalkozói kompetencia
- kulturális tudatosság és kifejezőkézség.

Forrás: Jackson, C. (szerk.) (2013). Az Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat (ELGPN) Szakszótára: ELGPN GLOSSARY. Budapest

Megváltozott munkaképességű személy

Az a munkavállaló, aki

- rehabilitálható vagy
- az Mmtv. 3. § (2) bekezdés b) pontja szerinti megváltozott munkaképességű személy
(azaz rehabilitációja nem javasolt, ezen belül
 - egészségi állapota alapján foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható, azonban a komplex minősítés szakmai szabályairól szóló rendeletben meghatározott egyéb körülményei miatt foglalkozási rehabilitációja nem javasolt,
 - egészségi állapota alapján tartós foglalkozási rehabilitációt igényel, azonban a komplex minősítés szakmai szabályairól szóló rendeletben meghatározott egyéb körülményei miatt foglalkozási rehabilitációja nem javasolt,
 - kizárólag folyamatos támogatással foglalkoztatható, vagy
 - egészségkárosodása jelentős és önellátásra nem vagy csak segítséggel képes), vagy
- az Mmtv. 38. §-a szerint az Mmtv. 25. §-a alkalmazásában megváltozott munkaképességű személynek minősül, és nem tartozik az előző alpontok alatt meghatározott személyi körbe (azaz megváltozott munkaképességű személynek kell tekinteni
 - azt a személyt is, aki a 30. § (4)-(5) bekezdése vagy a 32. § (1) bekezdése alapján rehabilitációs ellátásban vagy rokkantsági ellátásban részesül, a felülvizsgálat alapján hozott döntés jogerőre emelkedésének napjáig, de

legkésőbb a rá irányadó nyugdíjkorhatár betöltéséig,

- a rokkantsági járadékban részesülő személyt is a rá irányadó nyugdíjkorhatár betöltéséig,
 - a 33. § (1) bekezdése alapján rehabilitációs ellátásban részesülő személyt is a felülvizsgálat alapján hozott döntés jogerőre emelkedésének napjáig, de legkésőbb a rá irányadó nyugdíjkorhatár betöltéséig,
 - azt az a)-c) pont alá nem tartozó személyt is, akinek a foglalkoztatása alapján a munkáltató 2012 decemberében megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtott költségvetési támogatásban részesült, a 26/A. § szerinti hatósági bizonyítvány kiállításának napjáig, de legkésőbb 2013. december 31-éig,
 - a rehabilitációs járadékban részesülő személyt is,
 - a 38/C. § szerint a komplex minősítés alól mentesülő személyt is az öregségi nyugdíjkorhatár betöltéséig), vagy
- fogyatékosági támogatásban részesül.

Forrás:

1. *327/2012. (XI. 16.) Korm. rendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjáról, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokról*
2. *2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról*

Megváltozott munkaképességű személy ellátásai és ellátásra való jogosultsága

A 2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló törvény szerint megváltozott munkaképességű személyek ellátásaira jogosult az a 15. életévét betöltött személy, akinek az egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 60 százalékos vagy kisebb mértékű, valamint a kérelem benyújtását megelőző

- 5 éven belül legalább 1095 napon át,
- 10 éven belül legalább 2555 napon át vagy
- 15 éven belül legalább 3650 napon át

a Tbj. 5. §-a szerinti biztosított volt; kereső tevékenységet nem végez és rendszeres pénzellátásban nem részesül.

A megváltozott munkaképességű személyek ellátásai a rehabilitációs hatóság komplex minősítése keretében megállapított rehabilitációs javaslatról függően:

- rehabilitációs ellátás, amennyiben a személy rehabilitálható, vagy
- rokkantsági ellátás, amennyiben a személy rehabilitációja nem javasolt.

Rokkantsági ellátást kell megállapítani annak a megváltozott munkaképességű személynek is, akinek a foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható, vagy aki tartós foglalkozási rehabilitációt igényel és a kérelem benyújtásának, vagy a felülvizsgálat időpontjában az öregségi nyugdíjkorhatár betöltéséig hátralevő időtartam az 5 évet nem haladja meg.

Mentorálás

Többféle mentori kapcsolatról beszélhetünk, jelentése némileg eltérő lehet a különböző területeken (oktatás, munka, köznyelv).

A klasszikus mentorálás általában egy idősebb/tapasztaltabb személy és egy fiatalabb/kevésbé tapasztalt személy közötti kapcsolatot jelenti.

A munka világában olyan fejlesztési kapcsolat, amely elősegíti, támogatja mind az egyén személyes növekedését, fejlődését, mind szakmai előmenetelét. A mentorálás életpályával kapcsolatos és pszichoszociális funkciókkal is rendelkezik. Az életpályával kapcsolatos funkciók közé tartozik a szponzorálás, coaching, védelem, expozíció és kihívást jelentő munka. A pszichoszociális funkciók pedig a szerepmodellezés, tanácsadás, elfogadás és megerősítés, valamint a barátság.

Forrás: Jackson, C. (szerk.) (2013). Az Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat (ELGPN) Szakszótára: ELGPN GLOSSARY. Budapest

Munka-alapú tanulás

Ismeretek és készségek szakmai környezetben történő elsajátítása – és azok későbbi átgondolása, a tapasztalatok feldolgozása – munkahelyen történő feladatok végrehajtása révén.

Forrás: Jackson, C. (szerk.) (2013). Az Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat (ELGPN) Szakszótára: ELGPN GLOSSARY. Budapest

Munkacsapat

A munkacsapat, mint rehabilitáló közösség a fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatása során használt módszer. Tagjai együtt végeznek valamilyen munkatevékenységet piaci cégeknél, szerződéssel, térítés ellenében. Átlag munkavállalók között dolgoznak, de rehabilitációjukat elősegítő közösségi és munkaköri csoport-normák szerint. Munka közben folyamatosan szembesülnek a valós munka-elvárásokkal, sokrétű, érdemi kommunikációra, együttműködésre motiváltak.

A munka-csapat kompenzál. Kiegyenlíti az egyéni (esetleg „aznapi”) hiányosságokat, gyengeségeket, az önsegítő csoport működési elve szerinti tapasztalatokkal fejleszti tagjait. A munkacsapat a feladat- és a munkatárs iránti felelősségre nevel. A megrendelő felé egységesen jó (csapat-szintű) átlagteljesítményt nyújt, ezzel annak anyagi kockázatát csökkenti. A módszer segítségével a piaccgazdaság cégei közvetlenül találkoznak a

megváltozott munkaképességű emberek értékteremtő munkájával, előítéleteik csökkennek.

Forrás: Napra Forgó Nonprofit Közhasznú Kft.

Munkaerőpiac

A munkaerő-piac a korszerű piacgazdaság egyik nélkülözhetetlen, szerves alkotóeleme. A munkaerő-piac a munkaerő adásvételével kapcsolatos viszonyok összessége, egyszerre része a társadalmi és a gazdasági szférának. Alapvetően két kategóriája van: a munkaerő-kereslet és a munkaerő-kínálat. A „munka” önmagában nem képes megjelenni a piacon, hiszen nem elválasztható az embertől, aki magában hordozza a munkavégző képességet. Éppen ezért a munkát, az egyén értékteremtő képességét nagymértékben befolyásolja a szubjektum is (Vámosi, 2013).

A munkaerő-piac szereplői:

- munkavállalók, önfoglalkoztatók
- munkáltatók
- kormányzat, állam, amely kettős minőségben szerepelhet: egyrészt mint munkáltató – intézményrendszerén keresztül, másrészt részt vállal a foglalkoztatáspolitikai kialakításában és a munkaerőpiac felügyeletében.
- szakszervezetek (munkavállalói érdekképviseletek), munkáltatói érdekképviseletek (pl. kamarák, szövetségek) (www.revalap.hu).

Forrás:

1. Vámosi Tamás (2013). *Munkaerő-piaci ismeretek (e-learning tananyag)*. PTE FEEK Pécs
2. http://www.revalap.hu/tavoktatasi_tananyagok/2008_Altern_munkaero-piaci_szolg_terv_modszertana/01/lm_pg_416.html

Munkaerőpiaci jellemzők

A munkaerőpiacot számos mutatószámmal jellemezhetjük. Ezek közül a legfontosabbak:

- Foglalkoztatottak száma

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) megfelelő ajánlása alapján Magyarországon egy vizsgált időszakban az tekinthető foglalkoztatottnak, aki legalább 1 óra jövedelmet biztosító munkát végez, vagy munkájától csak átmenetileg (például betegség vagy szabadság miatt) van távol.

- Munkanélküliek száma

Munkanélkülinek azokat a személyeket tekintjük, akik bár képesek és akarnak is dolgozni, mégsem találnak munkát.

- Gazdaságilag aktívak száma vagy munkaerő-állomány

Ez a mutatószám a foglalkoztatottak és a munkanélküliek számának összegével, vagyis tulajdonképpen a munkaerőpiac kínálati oldalán jelen lévőek számával egyenlő.

- Gazdaságilag inaktívok száma

Gazdaságilag inaktív mindaz a munkaképes korú, vagyis 15 és 74 év közötti személy, aki nem tartozik a munkaerő-állományba.

- Foglalkoztatási arány

A foglalkoztatási arány a foglalkoztatottak és a munkaképes korú népesség számának hányadosa.

- Munkanélküliségi ráta

Ez az arányszám a munkanélkülieknek a teljes munkaerő-állományon belüli részarányát mutatja.

- Aktivitási vagy részvételi (participációs) arány

Ez az arányszám a gazdaságilag aktívak és a munkaképes korú népesség számának hányadosaként képezhető.

- Átlagkeresetek

Az átlagkereset az összes foglalkoztatott személy keresetének becsült átlaga. Valójában négy különböző mutatószámot is átlagkeresetnek nevezhetünk: bruttó nominális átlagkereset; nettó nominális átlagkereset; bruttó reál átlagkereset; nettó reál átlagkereset.

Forrás: http://www.revalap.hu/tavoktatasi_tananyagok/2008_Altern_munkaero-piaci_szolg_terv_modszertana/01/lm_pg_417.html

Munkahelyi Gyakorlat (MHGY)

Az értelmi sérült fiatalok integrált munkavállalását elősegítő Munkahelyi Gyakorlat (MHGY) modellprogramot a Salva Vita alapítvány dolgozta ki 1996-ban. Célja, hogy munkatapasztalat-szerzési lehetőséget kínáljanak értelmi sérült embereknek, akik így megismerhetik a különféle munkavégzési lehetőségeket, megtanulhatják a munkahelyi követelményeket és szabályokat, valamint tapasztalatot gyűjthetnek önálló életvitelük megalapozásához. Bár nem szereznek szakmai képesítést, mégis olyan praktikus ismeretekre tesznek szert, amely munkavégzésükhöz és felnőtt életvezetésükhöz is nélkülözhetetlen. Emellett a gyakorlat lehetőséget teremt arra is, hogy a munkáltatók megtapasztalhassák az értelmi sérült emberek képességeit és így nyitottabbá váljanak alkalmazásukra.

Forrás: Polyacskó O. *A Salva Vita Alapítvány munkahelyi gyakorlat programjai.* http://oktataskepzes.tka.hu/documents/Programelemzesek/018_salva_vita.pdf

Munkahelyteremtés

Megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációs foglalkoztatása céljából új munkahely létrehozása vagy meglévő munkahely átalakítása.

Forrás: 327/2012. (XI. 16.) Korm. rendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjáról, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokról

Munkaképesség, munkakészség

A munkaerőpiaci szolgáltatások keretében végzett munkapróbák alkalmat teremtenek annak felmérésére, hogy az ügyfél rendelkezik-e az adott munka elvégzéséhez szükséges képességekkel. A munkaképesség, a munkakészség felmérésének szempontjai a következők:

- hogyan tudja a személy végigdolgozni a meghatározott munkaidőt anélkül, hogy elfáradna, megállna,
- képes-e koncentrálni a munkájára,
- milyen a kezűgyessége,
- képes-e önálló munkavégzésre, milyen feladattípusokat tud egyedül, irányítás nélkül elvégezni,
- észreveszi-e saját pontatlanságait, ellenőrzi-e önmagát,
- törekszik-e munkájában minőségre, teljesítményre,
- milyen a hozzáállása a munkatípushoz,
- milyen hangulatban indul dolgozni, mesél-e munkahelyi élményeiről, a munkáról, mennyire dolgozik örömmel, felszabadultan,
- mi okoz problémát számára,
- hogyan viselkedik váratlan helyzetekben,
- mi motiválja?

Forrás: Könczei Gy. (szerk.) (2009). Fogytékosságtudományi fogalomtár. Fogytékosságtudományi tanulmányok I. ELTE BGGyK

Munkaköri alkalmassági vizsgálat

Annak megállapítása, hogy egy meghatározott munkakörben és munkahelyen végzett tevékenység által okozott megterhelés a vizsgált személy számára milyen igénybevételt jelent és annak képes-e megfelelni.

Forrás: 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről

Munkaköri leírás

A munkakörelemzés legtöbbször az írott formában megjelenő munkaköri leírással végződik, ami szabályozza és rögzíti (mindkét fél biztonsága érdekében) az adott munkakörhöz kapcsolódó feladatokat, illetve, hogy milyen feltételek között folyik a munkavégzés. A munkaköri leírásnak számos felhasználási módja létezik: kiindulópontként szolgálhat álláshirdetések feladásakor, a munkakörök összehasonlításakor, a teljesítmény értékelésekor, a mentoráláskor, illetve a betanításkor.

Többnyire a következő elemeket tartalmazza:

- Munkaköri kód: az alapvető tudnivalókról tájékoztat, úgymint a munkakör megnevezése; munkaköri kód, amely utalva a legfontosabb jellemzőkre könnyen azonosíthatóvá teszi a munkakört (pl. a bérosztályon); dátum; a munkakör osztály

vagy igazgatóság szerinti besorolása, illetve szintje; fizetési kategória.

- A munkakör összefoglalása: a munkaköri tevékenységeket jelöli.
- A munkakör kapcsolati helyzete: arra mutat rá, hogy az alkalmazott a munkája során kikkel áll kapcsolatban mind szervezeten belül, mind kívül.
- Felelősségek és kötelezettségek: a munkaköri követelmények megfogalmazása
- Hatáskör: a munkakört betöltő döntési jogkörét részletezi, beleértve a döntéshozatali korlátokat, mások feletti közvetlen felügyeleti jogot és a költségvetési korlátokat.
- Számszerűsített teljesítménynormák
- Munkakör specifikáció

Forrás: <http://www.hrportal.hu/jelentese/a-munkakori-leiras-keszitesenek-gyakorlati-modszerei.html>

Munkakör specifikáció

Más néven munkakör profil. Gyakran összevonják a munkaköri leírással, de külön dokumentumként is szerepelhet. Tartalmazza, hogy a munkakör sikeres betöltéséhez milyen tapasztalatok, képességek, készségek, ismeretek szükségesek. A munkakör specifikáció meghatározhatja a tapasztalati, gyakorlati időt, a szükséges végzettséget, képezést, esetlegesen a munka elvégzéséhez szükséges engedélyeket.

Forrás: Deák I., Imreh Sz., Kosztopulosz A., Kürtösi Zs., Lukovics M. & Prónay Sz. (2013). Gazdasági alapismeretek. I.

[http://www.jgypk.u-](http://www.jgypk.u-szeged.hu/tamop13e/tananyag_html/gazdalapism/munkakrelemzs_munkakrtervezs.html)

[szeged.hu/tamop13e/tananyag_html/gazdalapism/munkakrelemzs_munkakrtervezs.html](http://www.jgypk.u-szeged.hu/tamop13e/tananyag_html/gazdalapism/munkakrelemzs_munkakrtervezs.html)

Munkapróba

A 327/2012 Korm. rendelet szerint az akkreditációs tanúsítvánnyal rendelkező munkáltató a rehabilitációs hatóság hozzájárulásával megállapodást köthet más munkáltatóval a tranzit foglalkoztatásban részt vevő megváltozott munkaképességű munkavállaló munkaszerződéstől eltérő, nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatására munkatapasztalat és munkagyakorlat szerzése céljából. A munkapróbák együttes időtartama legfeljebb 4 hónap lehet, arról a befogadó munkáltató igazolást ad, melyben értékeli a munkavállaló teljesítményét. A munkapróbára kihelyező munkáltató a munkapróba végén értékeli a munkavállaló teljesítményét, és a rehabilitációs hatóság részére a munkapróbáról jelentést készít, melyben meghatározza a nyílt munkaerőpiaci munkavégzéshez szükséges további fejlesztési irányokat, és a munkapróba tapasztalatai alapján szükség szerint kezdeményezi a személyes rehabilitációs terv módosítását.

De nem csak az akkreditált munkáltatók kapcsán beszélhetünk munkapróbáról. A munkaerőpiaci szolgáltatások esetében is ez a felkészítési folyamat egyik legjelentősebb mozzanata, amely során az ügyfél különböző munkahelyek, munkakörök kipróbálásával képet kaphat önmagáról, munkavégző képességéről, a számára kínálgató lehetőségekről. A gyakorlati felkészülés fontos jellemzője a személyre szabottság. Az egyén képességei, adottságai, igényei határozzák meg, hogy a munkapróba során milyen munkakörben, milyen

rendszerességgel, milyen időtartamban végezzen munkát. A segítő jelenléte szükséges a munkapróba során.

Megfigyelési szempontok a munkapróba során:

- instrukciók megértése,
- különleges megnyilvánulások (figyelem, segítség kérése),
- a feladat megoldásának elkezdése (gyorsan, lassan, vontatottan, beszéddel kísérvé),
- a feladat elkezdésének és befejezésének jellegzetességei,
- általános magatartás, beállítódás a vizsgálatot végző személlyel és a feladatszituációval szemben (ellenkező, közömbös, készséges),
- a munkamód általános jellegzetességei (figyelem, feladattudat, feladattartás, érdeklődés, monotónia-tűrés),
- a munkához való viszonyulás,
- kezdés (célirányos vagy próba-szerencse típusú),
- figyelem, érzelem, mozgás, tempó, a munkamód jellegzetességei munka közben,
- viszonyulás a nehézségekhez,
- viszonyulás a segítséggel szemben,
- az utasítás teljesítésének jellegzetességei,
- viszonyulás a saját teljesítményhez,
- az önellenőrzés szintje és jellegzetességei,
- a tevékenység befejezésének jellegzetességei

Forrás:

1. *327/2012. (XI. 16.) Korm. rendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjáról, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokról*
2. *Könczei Gy. (szerk.) (2009). Fogyatékosságtudományi fogalomtár. Fogyatékosságtudományi tanulmányok I. ELTE BGGyK*

Munkatapasztalat

Az egyén munkával töltött élete során szerzett ismeretei, készségei és kompetenciái.

Ez a fogalom vonatkozik a rövid ideig tartó, munka-alapú tanulásra is (amikor az egyén az adott szakmához kapcsolódó oktatási vagy képzési programban vesz részt), illetve arra az időszakra, amikor gyakornokként dolgozik, hogy tapasztalatot szerezzen egy adott foglalkozásról vagy munkáról.

Forrás: Jackson, C. (szerk.) (2013). Az Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat (ELGPN) Szakszótára: ELGPN GLOSSARY. Budapest

Nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatás

Megváltozott munkaképességű (fogyatékos és/vagy egészségkárosodott) személyek állami intézményeknél, civil- és egyházi szervezeteknél, valamint a versenyszférában működő munkáltatóknál (multinacionális vállalatok, kis- és középvállalkozások) történő foglalkoztatása olyan munkakörökben, melyek indokoltak a szervezet céljainak elérése szempontjából, ugyanakkor a valóban teljes értékű munka lehetőségét teremtik meg ezen személyek számára is. Ezeket a munkaköröket nem a megváltozott munkaképességű személyek elhelyezésének szándékával hozzák létre, hanem mert valóban szükségesek, így módon tőlük is elvárt, hogy megfelelően teljesítsenek, azaz gazdasági szempontból is „megérje” őket alkalmazni. Itt nem védett körülmények között dolgoznak, de elvárható a munkáltatótól, hogy ésszerű kereteken belül pl. akadálymentesítéssel, fokozottabb odafigyeléssel segítse a munkavállalót abban, hogy munkavégzése mindkét fél megelégedésére szolgáljon.

Orvosi rehabilitáció

A rehabilitációs folyamat első lépéseként megjelenő orvosi rehabilitáció célja a funkcióképesség lehetőség szerinti helyreállítása, ami megalapozza a lehető legjobb életminőség elérését. Az orvosi rehabilitáció az a tevékenység, amit az orvostudomány a saját eszközeivel (diagnosztikával, terápiával, prevencióval, gondozással) kínál a megváltozott munkaképességű valamint a fogyatékossgal élő embereknek, hogy képességeik fejlesztésével önállóságukat részben vagy egészben visszanyerjék, és képessé váljanak a családba, a munkahelyre, a társadalomba való beilleszkedésre. Lényege tehát a meglévő funkciók és a teljesítőképeség pontos megítélése, kompenzatórikus fejlesztése és tréningje.

Forrás: Szellő J. (2009). A foglalkozási rehabilitáció elmélete és gyakorlata. Jegyzet. ELTE BGGyK, Budapest

Önismeret

K. Pálffy úgy definiálja az önismeretet, hogy az nem más, mint az egyén „áttekintése saját személyisége összetevőiről, határaitól és lehetőségeiről, betekintése saját viselkedésének a rugóiba, hátterébe, motívumrendszerébe, képessége arra, hogy helyesen megítélje saját szerepét, hatását az emberi kapcsolatokban” (K. Pálffy, 1990. 15. p.)

Az önismeret különböző szinteken valósulhat meg:

- Az első felszínes szint az adottságokról és a képességekről való tudás szintje. Ez a saját tudásunkról, akaraterőnkéről, érdeklődési körünkről, feszültség- és kudarcűrő képességünkről stb. szerzett ismereteinket jelenti.
- A második szint egy mélyebb történeti szintet jelent, és a ránk korábban (például a kora gyermekkorban) ható élményekre vonatkozik. Melyek voltak ezek, és hogyan befolyásolták az egyén jelenlegi törekvéseit, érzéseit, szándékait, viselkedését. Ez tulajdonképpen egyben a viselkedés és a szándékok összhangjára is vonatkozik.

Arra, hogy vajon a cselekedeteink megfelelnek-e mélyebb vágyainknak, céljainknak?

- A harmadik szint az önismeret társas szintjét jelenti. Hogyan tudunk megfelelni a velünk szemben a különböző társas szerepeinkben támasztott elvárásoknak. Milyennek látnak mások, és ez mennyire egyezik a saját magunkról kialakított képpel (K. Pálffy, 1989).

Forrás: Hatvani A., Budaházy-Mester D.& Héjja-Nagy K. Tanári személyiségfejlesztés és attitűdformálás.

http://old.ektf.hu/hefoppalyazat/tanszemfejl/az_nismeret_fogalma_szintjei_a_szemlyisgfejleszts.html

Pályainformációs rendszerek

Olyan, gyakran számítógépes vagy online elérhetőségű, vagy akár nyomtatott formátumú rendszerek, amelyek segítenek egy egyénnek vagy egy csoportnak életpályát, foglalkoztatást, foglalkozást vagy munkát választani azáltal, hogy olyan jellegű információkat gyűjtenek, rendszereznek, és nyújtanak konkrét foglalkozásokkal, szakmákkal és szervezetekkel kapcsolatosan, mint például a fizetés, feltételek, képzések, illetve szükséges képesítések és tapasztalatok.

A pályainformációs rendszerekbe beleértjük azokat az adatbázisokat is, amelyek információforrásként szolgálnak.

Forrás: Jackson, C. (szerk.) (2013). Az Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat (ELGPN) Szakszótára: ELGPN GLOSSARY. Budapest

Pályaorientáció

Olyan tevékenységek összessége, amelyek bármilyen korú állampolgárok számára, életük bármely pontján lehetővé teszik képességeik, kompetenciáik és érdeklődésük felmérését; hogy ésszerű oktatási, képzési és foglalkoztatási döntéseket hozzanak; valamint, hogy menedzselni tudják egyéni életútjukat a tanulás, munka és az élet egyéb területein, ahol ezeket a képességeket és kompetenciákat elsajátíthatják és/vagy használhatják.

Forrás: Jackson, C. (szerk.) (2013). Az Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat (ELGPN) Szakszótára: ELGPN GLOSSARY. Budapest

Partnerség

A szolgáltatásnyújtásban résztvevő különböző szereplők egymás tevékenységének kölcsönös ismeretére, megbecsülésére, értékelésére alapozott együttműködése, munkamegosztása. A szolgáltatásnyújtás során a szereplők egy többes partnerségi viszony résztvevői. A partnerség tagjai: a segítséget kérő ügyfél, az őt segítő szervezet, az állami szervezet(ek), a szociális egészségügyi, képzési és egyéb szolgáltatók – mindazok, akiknek

a sikeres rehabilitációban részük, szerepük lehet.

Forrás: Dr. Gere I. & Szellő J. (szerk.) (2007). Foglalkozási rehabilitáció. Jegyzet. FSZK

Próbamunka

Lehetőség az ügyfelek számára, hogy a szerződéskötés előtt kipróbálják a betölteni kívánt munkakört.

Forrás: Deák É. et al. (2014). Alternatív munkaerő-piaci szolgáltatás. Egységes Szolgáltatás- Módszertan. FSZK

Profilozás

Információgyűjtés folyamata egy adott személyről profil készítése céljából. Ez lehet bizonyos szabvány szerinti információk összegyűjtése, esetleg bizonyos emberek összehasonlítása, vagy egy egyszeri leírás készítése az egyénről.

A profilozás másik hasonló megközelítése, amely szintén általánosan elterjedt, az állások vagy foglalkozások profilozása. Pályainformációs rendszerekben található olyan állás- vagy foglalkozási profilokat, amelyek lehetővé teszik a különféle állások és foglalkozások összehasonlítását. Ezeket összevetve különböző személyek profiljaival láthatóvá válik, hogy adott állás és adott személy milyen mértékben illeszkedik egymáshoz.

Forrás: Jackson, C. (szerk.) (2013). Az Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat (ELGPN) Szakszótára: ELGPN GLOSSARY. Budapest

Rehabilitációs ellátás

A rehabilitációs hatóság a komplex minősítés során megállapítja, hogy a megváltozott munkaképességű személy

- rehabilitálható, ezen belül
 - foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható, vagy
 - tartós foglalkozási rehabilitációt igényel;
- rehabilitációja nem javasolt.

A rehabilitálható megváltozott munkaképességű személy rehabilitációs ellátásra jogosult.

A rehabilitációs ellátás keretében a megváltozott munkaképességű személy

- a rehabilitáció sikeres megvalósulása érdekében szükséges szolgáltatásokra, valamint
- pénzbeli ellátásra (a továbbiakban: rehabilitációs pénzbeli ellátás)

jogosult.

A rehabilitációs ellátásban részesülő személy a rehabilitációs hatósággal történő együttműködésre köteles, amelynek keretében teljesíti a rehabilitációs tervben foglalt

kötelezettségeket.

A rehabilitációs ellátás a megállapítására irányuló elsőfokú közigazgatási hatósági eljárást lezáró érdemi döntés keltét követő naptól a rehabilitációhoz szükséges időtartamra állapítható meg. A rehabilitációhoz szükséges időtartamot legfeljebb 36 hónapban lehet meghatározni.

A rehabilitációs ellátás összegét az idézett törvény határozza meg.

Forrás: 2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról

Rehabilitációs foglalkoztatás

A megváltozott munkaképességű munkavállalók tranzit vagy tartós foglalkoztatása, melyet a 327/2012. (XI.16) Korm. rendelet szabályoz. Elsődleges célja a megváltozott munkaképességű személyek meglévő munkavégző képességeinek feltárása, fejlesztése, munkatapasztalat és gyakorlat biztosítása, a tranzit foglalkoztatottak esetében a nyílt munkaerő-piacra történő kihelyezés érdekében. Az akkreditált munkáltatónál a rehabilitációs foglalkoztatási feladatok szervezését, összehangolását a rehabilitációs tanácsadó látja el.

Rehabilitációs hozzájárulás

A munkaadó a megváltozott munkaképességű személyek foglalkozási rehabilitációjának elősegítése érdekében rehabilitációs hozzájárulás fizetésére köteles, ha az általa foglalkoztatottak létszáma a 25 főt meghaladja, és az általa foglalkoztatott megváltozott munkaképességű személyek száma nem éri el a létszám 5 százalékát. A rehabilitációs hozzájárulás mértéke a tárgyév első napján a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére megállapított alapbér kötelező legkisebb összegének kilencszerese/fő/év.

A rehabilitációs hozzájárulás szempontjából megváltozott munkaképességű személynek kell tekinteni azt a személyt,

- akinek az egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 60 százalékos vagy kisebb mértékű,
- aki legalább 40 százalékos egészségkárosodással rendelkezik, az erről szóló szakvélemény, szakhatósági állásfoglalás, hatósági bizonyítvány, minősítés időbeli hatálya alatt,
- akinek a munkaképesség-csökkenése 50-100 százalékos mértékű, az erről szóló szakvélemény időbeli hatálya alatt, vagy
- aki fogyatékosági támogatásban vagy vakok személyi járadékában részesül

és a munkaszerződése szerinti napi munkaideje a 4 órát eléri.

Forrás: 2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról

Rehabilitációs járadék

A 2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról kimondja, hogy 2012. január 1-től rehabilitációs járadék nem állapítható meg. Helyette rehabilitációs ellátásról beszélhetünk a megváltozott munkaképességű személyek esetében.

Ugyanakkor jelenleg is lehetnek még olyan személyek, akik rehabilitációs járadékot kapnak – ezért és a fogalmi zavar elkerülése végett fontos a fogalom ismertetése.

A 2007. évi LXXXIV. törvény a rehabilitációs járadékról rendelkezése szerint rehabilitációs járadékra az jogosult, aki

- 50-79 százalékos egészségkárosodást szenvedett, és ezzel összefüggésben a jelenlegi vagy az egészségkárosodását megelőző munkakörében, illetve a képzettségének megfelelő más munkakörben való foglalkoztatásra rehabilitáció nélkül nem alkalmas, és
- kereső tevékenységet nem folytat, vagy
- a keresete, jövedelme legalább 30 százalékkal alacsonyabb az egészségkárosodást megelőző négy naptári hónapra vonatkozó keresete jövedelme havi átlagánál, továbbá
- rehabilitálható, és
- az életkora szerint szükséges szolgálati időt megszerezte.

Rehabilitációs kártya

Rehabilitációs kártyára az a megváltozott munkaképességű személy jogosult,

- aki a rehabilitációs hatóság által végzett hatályos komplex minősítés szerint a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény 3. § (2) bekezdés a) pontjában, vagy b) pont ba) vagy bb) alpontjában foglalt minősítési kategóriába tartozik. (B1, C1, B2, C2)
- Rehabilitációs kártyára az a személy is jogosult, aki 2011. december 31-én III. csoportos rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjban vagy rendszeres szociális járadékban részesült.

A munkaadó – az érvényes Rehabilitációs kártyával rendelkező megváltozott munkaképességű személlyel fennálló adófizetési kötelezettséget eredményező munkaviszonyra tekintettel őt terhelő számított adóból – adókedvezményt vehet igénybe.

A kártya kiállítását kérheti az igénylő/meghatalmazottja vagy törvényes képviselője az érintett lakóhelye, tartózkodási helye szerinti, rehabilitációs hatóságként eljáró illetékes fővárosi-, megyei kormányhivatalnál.

Forrás:

1. 2004. évi CXXIII. törvény a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát

keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról

2. *Kormányhivatalok honlap. <https://goo.gl/4l86O5>*
3. *<http://nrszh.kormany.hu/rehabilitacios-kartya>*

Rehabilitációs mentor

A rehabilitációs akkreditációs tanúsítvány kiadásának egyik feltétele, hogy a munkáltató rehabilitációs mentort foglalkoztasson.

A rehabilitációs mentor a rehabilitációs tanácsadóval együttműködve, a megváltozott munkaképességű munkavállalóval fennálló közvetlen kapcsolat révén, a munkavállaló érdekeinek és szükségleteinek figyelembevételével elősegíti a foglalkozási rehabilitáció hatékony megvalósulását:

- kapcsolatot tart a megváltozott munkaképességű munkavállalóval, szükség szerint annak családjával,
- felméri, valamint elősegíti a megváltozott munkaképességű munkavállaló képességeinek fejlesztését,
- tájékoztatást nyújt a megváltozott munkaképességgel összefüggő szociális, munkaügyi, egészségügyi, oktatási rendszerrel és jogszabályi előírásokkal kapcsolatban,
- megválasztja a megfelelő oktatási módszereket,
- részt vesz a személyes rehabilitációs tervek elkészítésében, felülvizsgálatában, módosításában,
- figyelemmel kíséri a munkapróbát,
- közvetítő szerepet tölt be a munkáltató és a rehabilitációs hatóság között a megváltozott munkaképességű munkavállaló minél sikeresebb és hatékonyabb rehabilitációja érdekében,
- a tranzit foglalkoztatást követően legalább 6 hónapig szükség szerint segítséget nyújt a megváltozott munkaképességű munkavállaló nyílt munkaerő-piacon történő sikeres elhelyezkedése érdekében.

Forrás: 327/2012. (XI. 16.) Korm. rendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjáról, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokról

Rehabilitációs tanácsadás

A 327/2011. (XII. 29.) Korm. rendelet a foglalkozási rehabilitációs szolgáltatások egyik elemeként szabályozza a foglalkozási rehabilitációs tanácsadást, amely során a megváltozott munkaképességű személyek megmaradt, fejleszthető képességeire épülő komplex rehabilitáció, munkaerőpiaci integráció és munkába állás elősegítése, a foglalkoztathatóság fejlesztése valósul meg. Ennek keretében a tanácsadó a

- foglalkozási rehabilitációs munkatanácsadás során felméri a munkaerőpiaci

adottságokat, készségeket és képességeket, segíti az elhelyezkedést akadályozó körülmények feltárását és megszüntetését, valamint a megváltozott munkaképességű személlyel közösen meghatározza a foglalkozási rehabilitációs folyamat lépéseit és célját egy egyéni fejlesztési terv elkészítése során,

- foglalkozási rehabilitációs álláskeresési tanácsadás során hozzásegíti a megváltozott munkaképességű állást kereső személyt a megmaradt képességekkel, a korábbi munkaerőpiaci előzményekkel összeegyeztethető reális célállás megtalálásához, megosztja vele az álláskereséshez szükséges megfelelő ismereteket, valamint felkészíti az eredményes álláskeresésre, az egyénre szabott állásfeltárás során a célállásnak megfelelő munkaadókat keres fel.

Forrás: 327/2011. (XII. 29.) Korm. rendelet a megváltozott munkaképességű személyek ellátásaival kapcsolatos eljárási szabályokról

Rehabilitációs tanácsadó

A rehabilitációs akkreditációs tanúsítvány kiadásának egyik feltétele, hogy a munkáltató rehabilitációs tanácsadót foglalkoztasson.

A munkáltatónál a rehabilitációs foglalkoztatási feladatok szervezését, összehangolását a rehabilitációs tanácsadó látja el:

- elkészíti a személyes rehabilitációs tervet, amelyet folyamatosan figyelemmel kísér és értékkel, továbbá felel az abban foglaltak minőségéért, megvalósulásáért,
- gondoskodik a szakmai program kidolgozásáról, évenkénti felülvizsgálatáról, értékeléséről,
- gondoskodik a segítő szolgáltatásokat nyújtó szervezetekkel, illetve magánszemélyekkel való kapcsolattartásról, az általuk készített jelentésben foglalt észrevételek beépítéséről a személyes rehabilitációs tervbe, továbbá a szakmai programba,
- rendszeres fogadóórát biztosít a megváltozott munkaképességű munkavállalók részére a munkavégzés helye szerinti telephelyen, több érintett telephely esetén negyedévente legalább egy alkalommal minden telephelyen,
- gondoskodik az adatszolgáltatásról,
- kapcsolatot tart a fővárosi és megyei kormányhivatallal.

Forrás: 327/2012. (XI. 16.) Korm. rendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjáról, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokról

Rokkantsági ellátás

A rehabilitációs hatóság a komplex minősítés során megállapítja, hogy a megváltozott munkaképességű személy

- rehabilitálható, vagy

- rehabilitációja nem javasolt, ezen belül
 - egészségi állapota alapján foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható, azonban a komplex minősítés szakmai szabályairól szóló rendeletben meghatározott egyéb körülményei miatt foglalkozási rehabilitációja nem javasolt,
 - egészségi állapota alapján tartós foglalkozási rehabilitációt igényel, azonban a komplex minősítés szakmai szabályairól szóló rendeletben meghatározott egyéb körülményei miatt foglalkozási rehabilitációja nem javasolt,
 - kizárólag folyamatos támogatással foglalkoztatható, vagy
 - egészségkárosodása jelentős és önellátásra nem vagy csak segítséggel képes.

A megváltozott munkaképességű személy rokkantsági ellátásra jogosult, ha a rehabilitációja nem javasolt.

Rokkantsági ellátást kell megállapítani annak a megváltozott munkaképességű személynek is,

- akinek a foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható, vagy
- aki tartós foglalkozási rehabilitációt igényel,

és a kérelem benyújtásának, vagy a felülvizsgálat időpontjában az öregségi nyugdíjkorhatár betöltéséig hátralevő időtartam az 5 évet nem haladja meg.

A rokkantsági ellátás összegét az idézett törvény határozza meg.

Forrás: 2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról

Rokkantsági járadék

Rokkantsági járadékra jogosult az a személy, akinek a 25. életéve betöltése előtt keletkezett egészségkárosodása legalább 70%-os mértékű, és nyugellátásban, baleseti nyugellátásban vagy megváltozott munkaképességű személyek ellátásában nem részesül. A rokkantsági járadékra jogosult személy egészségi állapotát a döntésben meghatározott időpontban felül kell vizsgálni.

Forrás: 83/1987. (XII. 27.) MT rendelet a rokkantsági járadékról

Szakmai alkalmassági vizsgálat

A szakma elsajátításának megkezdését megelőző, illetőleg a képzés és az átképzés időszakában az alkalmasság véleményezése érdekében végzett orvosi vizsgálat.

Forrás: 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről

Személyi higiénés alkalmassági vizsgálat

Annak megállapítása, hogy a járványügyi szempontból kiemelt munkaterületen munkát végző személy fertőző megbetegedése mások egészségét nem veszélyezteti, illetve meghatározott esetekben kórokozó hordozása mások egészségét nem veszélyezteti.

Forrás: 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről

Személyközpontú megközelítés

A személyközpontú szemlélet egy pszichológiai irányzat, amely Carl Rogers (1902-1987) amerikai pszichológus és pszichoterapeuta nevéhez fűződik.

Alap-hipotézise az, hogy minden egyes emberben önmaga megértésének és a pozitív irányú változásnak hatalmas tartalékai rejlenek. A segítő kapcsolat és a pszichoterápia feladata az, hogy személyes kapcsolat által ezeknek a tartalékoknak a mozgósítását segítse. A személyközpontú segítő kapcsolat három fő jellemzője:

- empátiás megértés, vagyis a segítő a kliens világát igyekszik megérteni, úgy, ahogy a kliens azt átéli;
- feltétel nélküli elfogadás, azaz a segítő nem valamilyen általa elképzelt ideál felé próbálja vezetni a klienst, hanem elfogadja őt olyannak, amilyen;
- kongruencia, azaz a segítő nem egy szerepet vállal fel, hanem egész lényével, személyesen van jelen a kapcsolatban.

*Forrás: Magyar Személyközpontú Pszichoterápiás és Tanácsadási Egyesület.
<http://maszkpte.org/index.php/hu/>*

Személyre szabott szolgáltatás

A szolgáltatást nyújtó fél figyelembe veszi a kliens egyéni igényeit, lehetőségeit és ezeknek megfelelően alakítja a szolgáltatás egyes elemeit. Az a cél, hogy a kliens minél teljesebb mértékben tudjon élni az adott szolgáltatás kínálta lehetőségekkel.

Szociális foglalkoztatás

A szociális foglalkoztatás 2017. március 31-ig létező foglalkoztatási forma. (Április 1-től a fejlesztő foglalkoztatás lép a helyébe. A „Fejlesztő foglalkoztatás”-t lásd feljebb.)

Az intézményi jogviszonyban álló személy intézményen belüli foglalkoztatása az intézmény szakmai programja alapján, az egyéni gondozási, fejlesztési, illetve rehabilitációs tervben foglaltak szerint, az ellátott meglévő képességeire építve, korának, fizikai és mentális állapotának megfelelően munka-rehabilitáció vagy fejlesztő-felkészítő foglalkoztatás keretében biztosítható.

A szociális foglalkoztatásban foglalkoztatóként az a személy, illetve szervezet vehet részt,

aki erre a szociális hatóság által kiadott engedéllyel rendelkezik.

A szociális foglalkoztatás feltétele az ellátott rehabilitációs alkalmassági vizsgálatának elvégzése.

Az ellátott foglalkoztatásáról – a rehabilitációs alkalmassági vizsgálat eredménye alapján – a szociális intézmény vezetője dönt.

Forrás: 1993. évi III. törvény a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról

Szociális rehabilitáció

A szociális rehabilitáció a társadalomba, a közösségbe való visszatérést célozza a szociális szolgáltatások rendelkezésre állásának ellenőrzése, szükség esetén pótlása útján. Eszköztára a mindennapi életvitelhez szükséges készségek fejlesztése, a munka világába való belépés, a munkában maradás támogatása, a szociális együttélési stratégiák fejlesztése, a visszaesés megelőzése. A szociális rehabilitáció során törekednünk kell a hiányzó, elveszett, beszűkült, megromlott természetes támogatórendszerek – a család, a közösségek, a referenciacsoportok – helyreállítására, illetve pótlására. Ezzel szorosan összefügg a szociális rehabilitáció másik feladata: annak elősegítése, hogy a fogyatékosá vált ember, illetve családja megőrizhesse a korábban elért társadalmi pozícióját. Ennek egyik legfontosabb eszköze a megváltozott élethelyzet miatt kieső vagy csökkenő jövedelem helyettesítése, pótlása. A szociális rehabilitáció fontos eleme a munkavállalás fizikai feltételeinek megteremtésében való közreműködés. Így többek között az elhelyezkedéshez, a munkavállaláshoz, a tanúláshoz hiányzó kapcsolati tőke kialakítása, helyettesítése; vagy a munkavégzés feltételeinek biztosítása, például a gyermekelhelyezés megoldásával, a mobilitás elősegítésével.

Forrás: Szellő J. (2009). A foglalkozási rehabilitáció elmélete és gyakorlata. Jegyzet. ELTE BGGyK, Budapest

Szociális rehabilitációs szükségletek és szolgáltatások

A komplex rehabilitációval összefüggésben felmerülő szociális rehabilitációs szükséglet a fizikai biztonság (étel, ruházat, átmeneti szállás esetén ezen felül hajlék, egészség) biztosítása; az önellátási képesség (önálló életvitel és életvezetés) javítása; az érzelmi kapcsolatok erősítése, konfliktusok kezelése; a közlekedési nehézségek megoldása; a közösségi kapcsolatok kialakítása, erősítése.

A szükséglet kielégítését segítő szociális szolgáltatás típusa lehet házi segítségnyújtás; családsegítés; támogató szolgáltatás; közösségi ellátások; nappali ellátás; átmeneti elhelyezést nyújtó intézmények; rehabilitációs intézmények; támogatott lakhatás.

A vonatkozó rendelet ismerteti, hogy egy adott szükséglet kielégítésére mely szolgáltatás lehet alkalmas.

Forrás: 327/2011. (XII. 29.) Korm. rendelet a megváltozott munkaképességű személyek ellátásaival kapcsolatos eljárási szabályokról

Szocioterápia

A szocioterápia a rehabilitáció legfőbb eszköze. A rehabilitáció kezdete az első orvos-beteg találkozás. A szocioterápia lényege: a humán tevékenységek teljes skáláját felölelve, a társas kapcsolatok dinamikájára építve a szociális tanulás és a kreatív önmegvalósítás elősegítése.

A szocioterápia célja

- a deficit-állapotok és rokkantosítási eljárások megelőzése,
- a társadalomba való harmonikus visszailleszkedés elősegítése,
- a munkaképesség teljes vagy részleges helyreállítása,
- a mindennapi (humán) életre való felkészítés,
- az önellátásra, az önálló életvitelre való képesség fokozatos kialakítása,

a szocializáltan és felelősen viselkedő, a társas viszonyokban megfelelően tájékozódó és hatékonyan tevékenykedő egyéniség újjászerveződésének (reorganizációjának) támogatása.

A szocioterápiák legfőbb formái:

- munkaterápia
- foglalkozásterápiák (zene-, mozgás-, játékterápia stb.)
- szociális készségek tréningje (kommunikációs-, problémamegoldó tréning stb.)
- fejlesztő terápiák
- közösségi terápiák (betegönkormányzat, szabadidős klubok stb.).

Forrás: Horváth Sz. (2004). A szocioterápia szakmai protokollja. A Pszichiátriai Szakmai Kollégium állásfoglalása a pszichiátriai zavarok gyógykezeléséről.

Szocioterápiás foglalkoztatás (munkaterápia)

A szocioterápia egyik formája a munkaterápia, ami főleg a munkaképesség helyreállításának eszköze, teljesítmény-centrikus termelő tevékenység célzott alkalmazásával, mely a beteg szomatikus és pszichés állapotának javulását, személyiségének integrálódását és gazdagodását, munkaképességének társadalmilag elfogadott szintre emelését szolgálja a mielőbbi rehabilitáció érdekében. Nem tekinthető munkaterápiának a beteg terápiás cél nélküli dolgoztatása, megmaradt munkaerejének kihasználása.

Forrás: Horváth Sz. (2004). A szocioterápia szakmai protokollja. A Pszichiátriai Szakmai Kollégium állásfoglalása a pszichiátriai zavarok gyógykezeléséről.

Támogató szolgálat

Célja a fogyatékos személy lakókörnyezetben történő ellátása, önálló életvitelének megkönnyítése, elsősorban a lakáson kívüli közszolgáltatások elérésének segítségével. Feladata – többek között – speciális személyi szállítás, szállítószerződés működtetése, információnyújtás, ügyintézés, tanácsadás, jelnyelvi tolmácsszolgálat biztosítása,

munkavégzést segítő szolgáltatások igénybevételének elősegítése.

*Forrás: Fogalomtár. Szociális Ágazati Információs Rendszer.
https://www.teir.hu/szoc_agazat/modszertan/fogalomtar.pdf*

Támogatott egyéni munkatréning (On the job training)

Döntő többségében értelmi akadályozottsággal élő emberek egyedi munkára képzésében használt módszer. A training on the job (konkrét munka végzésével kapcsolatos készségek fejlesztése a munkahelyen) mintájára a védett foglalkoztatásban a képzések betanító jellegűek. Rövid elméleti oktatást olyan gyakorlati felkészítés követ, amely alkalmazkodik a fogyatékosággal élő munkavállalók felkészültségéhez, egyéni képességeihez, és differenciáltan teszi lehetővé számukra a részfeladatok elsajátítását.

Forrás: Könczei Gy. (szerk.) (2009). Fogyatékoságtudományi fogalomtár. Fogyatékoságtudományi tanulmányok I. ELTE BGGyK

Tartós foglalkoztatás

A megváltozott munkaképességű munkavállaló munkakészségének, egészségi állapotának, testi és szellemi képességeinek termelő, szolgáltató tevékenység biztosítása mellett, védett körülmények között, munkaviszony keretében történő megőrzése, fejlesztése.

Forrás: 327/2012. (XI. 16.) Korm. rendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjáról, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokról

Transzverzális készségek

Olyan készségek, amelyek másfajta állásokban és foglalkozásokban érvényesülnek, mint amilyenekkel az egyén pillanatnyilag rendelkezik vagy mostanában rendelkezett. Ezekre a képességekre szert tehetett valamilyen munkán kívüli vagy szabadidős tevékenység, vagy valamilyen oktatásban, képzésben való részvétel folyamán is.

Még általánosabban fogalmazva, ezek olyan készségek, amelyeket egy egyén egyfajta kontextusban, vagy azért sajátít el, hogy megoldjon egy különleges helyzetet vagy problémát, és ez átvihető másik kontextusba.

Forrás: Jackson, C. (szerk.) (2013). Az Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat (ELGPN) Szakszótára: ELGPN GLOSSARY. Budapest

Tranzitálás

Tranzitfoglalkoztatás után a megváltozott munkaképességű és fogyatékossgal élő személyek integrált foglalkoztatása megvalósul. (A nyílt munkaerőpiacon való elhelyezkedése megtörténik, a tranzitfoglalkoztatásból kikerül.)

Füzessy J.-né et al. (2014). Átvezetésszolgáltatás–módszertan. FSZK

Tranzit foglalkoztatás

Az Mmtv. 5. § (2) bekezdése szerinti megváltozott munkaképességű munkavállaló kivételével a rehabilitálható munkavállaló védett körülmények között, termelő, szolgáltató tevékenység biztosítása mellett történő felkészítése a nyílt munkaerőpiacon történő foglalkoztatásra.

Forrás: 327/2012. (XI. 16.) Korm. rendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjáról, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokról

Természetes segítő

Az a személy, aki azon a munkahelyen dolgozik, ahol a megváltozott munkaképességű személy elhelyezkedik. Segítséget nyújt az új munkahelyen a beilleszkedésben, ha szükséges, a munkafolyamatok betanulásában és támogatást nyújt az érintettek számára a betanítás időszakán túl is; informális módon válik az ügyfél munkahelyi támogatójává.

Forrás: Deák É. et al. (2014). Alternatív munkaerő-piaci szolgáltatás. Egységes Szolgáltatás- Módszertan. FSZK

Üzleti terv

Az üzleti terv egy olyan dokumentum, amelyben ismertetjük meglévő, vagy leendő vállalkozásunkat, annak jövőre vonatkozó céljait, azt, hogy ezeket a célokat hogyan szeretnénk elérni, kinek szeretnénk termékünket/ szolgáltatásunkat eladni és ehhez milyen eszközökre, milyen reklámra és mennyi pénzre van szükségünk.

Forrás: https://www.vallalkozas-okosan.hu/uzleti_terv_keszitese

Védett foglalkoztatás

Olyan – akkreditált munkáltatónál történő – foglalkoztatás, ahol az alkalmazottak legalább 30%-a megváltozott munkaképességű munkavállaló és a munkáltató tranzit vagy tartós foglalkoztatást biztosít.

Azoknak a súlyosan károsodott személyeknek biztosít munkalehetőséget, akik átmenetileg

vagy véglegesen megváltozott gazdasági teljesítményre képesek, illetve akiknek egészségi állapotuk miatt tartós nehézséggel kell megküzdniük a munka világában. A védett foglalkoztatás lehetséges eredménye a betanulás, a beilleszkedés után a nyílt munkaerő-piacra, a normál foglalkoztatásba történő visszatérés.

Forrás:

- 1. A Bizottság 651/2014/EU rendelete (2014. június 17.) a Szerződés 107. és 108. cikke alkalmazásában bizonyos támogatási kategóriáknak a belső piaccal összeegyeztethetővé nyilvánításáról*
- 2. 327/2012. (XI. 16.) Korm. rendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjáról, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokról*
- 3. Könczei Gy. (szerk.) (2009). Fogytékosságtudományi fogalomtár. Fogytékosságtudományi tanulmányok I. ELTE BGGyK*

Védett munkahely

Az akkreditált munkáltató általi foglalkoztatás, ha a munkáltató biztosít tranzit- vagy tartós foglalkoztatást, és a munkavállalóinak legalább a 30%-a a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény 22. §-a szerinti megváltozott munkaképességű személynek minősül, valamint az olyan munkáltató, amely működésének fő célja hátrányos helyzetű munkavállalók foglalkoztatása.

Forrás: 2015. évi CXLIII. törvény a közbeszerzésekről

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE