

# SZAKMAI AJÁNLÁS AZ INTÉZMÉNYI FOGLALKOZTATÁSI MUNKACSOPORTOK FELÁLLÍTÁSÁHOZ

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.

2018

**Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft.**

1138 Budapest, Váci út 191.

Telefon: +36 1 450 3230, +36 1 450 3240

E-mail: [titkarsag@fszk.hu](mailto:titkarsag@fszk.hu)

Weboldal: [www.fszk.hu](http://www.fszk.hu)

## TARTALOM

<b>BEVEZETÉS</b> .....	4
<b>MIÉRT LEHET SZÜKSÉG INTÉZMÉNYI FOGLALKOZTATÁSI MUNKACSOPORTRA?</b> .....	6
<b>AZ INTÉZMÉNYI FOGLALKOZTATÁSI MUNKACSOPORT SZEREPE, HELYE AZ INTÉZMÉNYBEN</b> .....	7
A MUNKACSOPORT TAGJAI .....	7
A FOGLALKOZTATÁS FEJLESZTÉSÉT VÉGZŐ MUNKATÁRSAKKAL SZEMBEN TÁMASZTOTT SZAKMAI ELVÁRÁSOK.....	8
A MUNKACSOPORT ÉS A TAGOK FELELŐSSÉGI KÖRE .....	9
<b>A MUNKACSOPORT TEVÉKENYSÉGEI</b> .....	10
FELMÉRÉSI–TERVEZÉSI SZAKASZ.....	10
MEGVALÓSÍTÁSI SZAKASZ.....	11
TL MŰKÖDTETÉS SZAKASZA.....	12

## BEVEZETÉS

A kiváltás során nem csak a lakhatási körülmények javítása és a szolgáltatások minél teljesebb köréhez való hozzáférés biztosítása a cél: a társadalmi részvétel és az egyéni önbecsülés, szuverenitás és önállóság jegyében fontos, hogy a lakók – a szociális, egészségügyi, kulturális szolgáltatások mellett – a foglalkozási rehabilitációs szolgáltatásokhoz is hozzáférjenek annak érdekében, hogy a foglalkoztatás számukra elérhető legmagasabb szintjére eljuthassanak.

Ennek a célnak az elősegítését támogatja az a kormányzati koncepció<sup>1</sup>, amelyet széleskörű szakmai egyeztetést követően a Kormány 1023/2017. (I. 24.) Korm. határozatával elfogadott, és amelyben elrendeli, hogy a 2017–2036 közötti években megvalósuló férőhely kiváltási folyamatot a koncepcióban foglaltak szerint kell végrehajtani. A jogszabály markánsan fogalmaz: az intézményi férőhely kiváltás folyamata szükségszerűen generálja az intézményben – majd pedig a támogatott lakhatásban – élő személyek foglalkoztatásának és foglalkozási rehabilitációjának megújulását, mely új szemléletmód, új eszközök és újszerű együttműködések kialakítását, bevezetését és működtetését kívánja meg mind intézményi, mind rendszerszinten.

*„A Koncepció célja a foglalkoztatás vonatkozásában, hogy a kiváltásban érintett fogyatékossgal élő személyek egyéni szükségleteiknek megfelelő legoptimálisabb és – lehetőség szerint – integrált foglalkoztatásban vegyenek részt. Ennek érdekében el kell érni, hogy:*

- készüljön el minden, kiváltásban érintett fogyatékossgal élő személy vonatkozásában egy rendszeresen felülvizsgálatra kerülő terv, mely meghatározza a foglalkoztathatóságot;*
- komplex, egyénre szabott, sokszintű, módszerekben gazdag, tudatos és tervezett foglalkozási rehabilitációs szolgáltatások legyenek elérhetők az érintettek számára;*
- a nyílt munkaerőpiaci részvétel minél több érintett fogyatékossgal élő ember számára valódi lehetőség legyen;*
- a kiváltás folyamatában a foglalkoztatás biztosításához és a foglalkozási rehabilitációs szolgáltatások magas színvonalú nyújtásához megfelelő felkészültségű és kapacitású humánerőforrás álljon rendelkezésre;*
- a kiváltásban érintett intézmények építsenek ki és működtessenek aktív partnerséget a foglalkozási rehabilitáció és a foglalkoztatás területén, illetve történjen meg a szereplők közötti kompetenciák lehatárolása;*
- az érintettek számára minél magasabb arányban legyenek hozzáférhetők a mainstream szolgáltatások;*

---

<sup>1</sup> A fogyatékossgal élő személyek számára ápolást-gondozást nyújtó szociális intézményi férőhelyek kiváltásáról szóló 2017-2036. évekre vonatkozó hosszú távú koncepcióról

Forrás:

<http://www.kormany.hu/download/c/23/f0000/kiv%C3%A1lt%C3%A1sr%C3%B3l%20sz%C3%B3l%C3%B3%20koncepc%C3%B3.pdf> (2017. szeptember 1.)

- *a fogyatékossgal élő embereknél, és különösen a pszichoszociális csoportban a stigma és az ön-stigmatizáció az egyik legsúlyosabb akadály. Ennek kezelése a szolgáltatás része, de a munkáltatók felkészítése is szükséges lehet. Munkahelyi érzékenyítő programok és hatékony esetenedzseri intervenciók szükségesek. Az érzékenyítő programok legfontosabb szereplői az érintettek;*
- *magas szakmai színvonalú, komplex, országosan hozzáférhető szakmai támogató rendszer legyen biztosított a kiváltásban részt vevő intézmények, fenntartók és szakembereik számára;*
- *legyen folyamatos a szakmai párbeszéd a kiváltásban érintett intézmények, a fenntartók, a szakmai és érdekvédelmi szervezetek és a szaktárca között.,,*

A cél eléréséhez a kormányzati koncepció irányvonalat mutat, azonban annak gyakorlati megvalósítása, az egyes intézmények és az egyes lakók lehetőségeihez, igényeihez igazítása már az intézményben megjelenő feladat.

A megvalósításnak nincs egyetlen helyes és elvárt módja. Az intézmények és fenntartók szabadon dönthetnek arról, hogy milyen módon teszik hozzáférhetővé lakóik számára a foglalkoztatást és a foglalkozási rehabilitációs szolgáltatásokat. Néhány példa:

- az intézmény önállóan, saját maga biztosítja a foglalkoztatást és a foglalkozási rehabilitációs szolgáltatásokat is;
- egy adott megyében a fenntartó szervezi a foglalkoztatást, de a foglalkozási rehabilitációs szolgáltatásokat az intézmény önállóan, saját maga biztosítja;
- az intézmény is biztosít foglalkoztatást, de partnerszervezetekkel együttműködve is biztosított a foglalkoztatás; emellett a foglalkozási rehabilitációs szolgáltatásokat az intézmény önállóan, saját maga biztosítja;
- az intézmény megvásárolja a foglalkozási rehabilitációs szolgáltatásokat, emellett a foglalkoztatást önállóan vagy partnerszervezetekkel együtt biztosítja;
- az intézmény nem biztosít sem foglalkoztatást, sem foglalkozási rehabilitációs szolgáltatásokat, de szolgáltatásvásárlás keretében beszerzi és hozzáférhetővé teszi lakói számára.

Bármilyen döntés születik, az intézményekben kell, hogy legyen olyan szakember, aki a vezetővel együtt a foglalkoztatás és foglalkozási rehabilitáció témájáért felelős.

Ez a szakmai ajánlás abban segít, hogy egy ideális működést – az Intézményi Foglalkoztatási Munkacsoportot – bemutatva segítse az intézményeket és fenntartóikat a saját elképzelésük kialakításához, ezen keresztül pedig a tudatos és tervezett foglalkozási rehabilitációs szolgáltatások és rehabilitációs foglalkoztatás helyi, működtethető modelljének kialakításához.

## MIÉRT LEHET SZÜKSÉG INTÉZMÉNYI FOGLALKOZTATÁSI MUNKACSOPORTRA?

A kiváltási folyamat sikere érdekében meghatározott fenti célok elérésének egyik meghatározó feltétele a humán kapacitás megléte.

Miután a foglalkoztatás és a foglalkozási rehabilitációs szolgáltatások nem kötelező szakmai tevékenységei az ápolást-gondozást nyújtó bentlakásos szociális intézményeknek, ezért nagyon vegyes a kép humán erőforrás tekintetében. Általánosan jellemző, hogy meglehetősen kevés olyan intézmény van, ahol önálló munkakörben végzik a foglalkoztatás szervezését, a kapcsolódó fejlesztéseket és a külső partnerekkel való folyamatos szakmai együttműködést a foglalkozási rehabilitáció terén képzett munkatársak. Ehelyett többségében a következők jellemzőek:

- megosztott munkakörök vannak, amelyben a foglalkoztatás csak egy kis része a feladatoknak;
- nem jut elég idő a foglalkoztatás fejlesztésére – például új tevékenységi körök kialakítása, a lakók kompetenciáinak változásához igazodó rugalmas foglalkoztatás-szervezésre vagy a potenciális külső partnerek felkutatására és a kapcsolattartásra;
- a kijelölt munkatárs nem rendelkezik foglalkozási rehabilitáció területére vonatkozó szakmai ismeretekkel; illetve nincs idő és lehetőség önfejlesztésre;
- gyakran a munkatársak egymástól függetlenül, csak saját feladataikra koncentrálnak tevékenykednek: nem osztják meg egymással tapasztalataikat, gondolataikat, ötleteiket; elmarad a munkafeladatok tervezése és egymás között történő felosztása és így az elért eredmények integrálása, valamint a foglalkoztatás tudatos fejlesztése is;
- az intézmények nem rendelkeznek a foglalkoztatás és a foglalkozási rehabilitációs szolgáltatások vonatkozásában dokumentációs rendszerrel, amely az elvégzett tevékenységek nyomon követését és a munkakör átadását segítené elő.

A fenti jellemzők nem kedveznek a foglalkoztatás fejlesztésének. Ezért ha egy intézmény fejleszteni kívánja ezt a területet, akkor érdemes koncentrált feladat- és felelősségi körrel rendelkező csoportot kialakítania.

A szakmai ajánlás egy alternatívát kínál a csoport létrehozására, annak tagjaira, tevékenység- és felelősségi körére. Az ajánlás a csoportot Intézményi Foglalkoztatási Munkacsoportnak nevezi.

## **AZ INTÉZMÉNYI FOGLALKOZTATÁSI MUNKACSOPORT SZEREPE, HELYE AZ INTÉZMÉNYBEN**

Az Intézményi Foglalkoztatási Munkacsoport kulcsszerepét az intézményi foglalkoztatás és foglalkozási rehabilitáció szemléletének, módszer- és eszközrendszerének, valamint külső kapcsolatrendszerének megújítása adja.

Tevékenységeivel hozzájárul a szemléletformáláshoz intézményen belül és kívül egyaránt, melynek eredményeként a lakó előbb potenciális, majd tényleges munkavállalóvá válik.

Miután a foglalkoztatás fejlesztése várhatóan költségigényes, illetve nagyobb súlyú döntések meghozatalát igényli, így a szervezeti beágyazódás elősegítése miatt – a fenntartóval történő folyamatos egyeztetés mellett – vezetői kompetenciára lesz szükség a működtetés során. Ezért célszerű, ha az Intézményi Foglalkoztatási Munkacsoport közvetlenül az intézményvezető, illetve a kiváltást követően kialakításra kerülő szolgáltató központ vezetője alá tartozik, aki ezáltal folyamatosan belelát a munkacsoport tevékenységébe, naprakész információkkal rendelkezhet arról. Így a foglalkoztatáshoz kapcsolódó döntések gyorsak és magabiztosak lehetnek, biztosítva ezzel a rugalmasságot és egyben a folyamatosságot is.

### **A MUNKACSOPORT TAGJAI**

A munkacsoport tagjainak meghatározásakor figyelembe kell venni az intézményben rendelkezésre álló humán erőforrást és fel kell mérni a szabad kapacitásokat, nem mellesleg a téma iránti elköteleződést. Ideális esetben a munkacsoportot az intézmény állományában lévő munkatársak képezik, viszont speciális tudás – például munkajog, vállalkozásszervezés, termékfejlesztés, marketing – gyakran csak külső szakemberek bevonásával biztosítható.

Az Intézményi Foglalkoztatási Munkacsoport tagjait érdemes állandó és eseti tagokra szétbontani. Az állandó tagok adják a stabilitást, az eseti tagok pedig szakértői szerepkörben jelennek meg.

Javaslat az állandó tagokra:

- a munkacsoport vezetője – olyan személy, aki vezetői kompetenciák mellett foglalkozási rehabilitációs és foglalkoztatási tapasztalattal, szaktudással is rendelkezik
- intézményi foglalkoztatásban dolgozó szakember (részegység vezető, munkaszervező, munkafelügyelő, rehabilitációs mentor)
- fejlesztő pedagógus, gyógypedagógus, mentálhigiénés szakember, szociális munkás

Az intézmény vezetője és a gazdasági vezető – vagy a fenntartó képviselője – szükség szerint nem állandó tagja a munkacsoportnak, azonban a munkacsoport vezetőjének folyamatosan tájékoztatnia kell őket, továbbá elérni, hogy az előkészített javaslatokra időben megszülessenek a döntések.

Külső szakértő bevonása már a kiváltási folyamat tervezési időszakában is fontos lehet, főként abban az esetben, ha az intézményben korábban nem volt jellemző a foglalkoztatás. A szakértő tudása, ismeretei és tapasztalata nagymértékben hozzájárulhat egy jól működő foglalkoztatási rendszer kialakításához. Hiszen a legideálisabb esetben az intézményi férőhely kiváltással nem egyetlen foglalkoztatási forma továbbfejlesztésére, kialakítására

kerül sor, hanem valamennyi érintett lakó foglalkoztatási helyzetének/státuszának megerősítésére, foglalkoztatásba helyezésére, képességeik és a lehetőségek (munka- és egyéb, pl. utazási lehetőségek) függvényében akár külső munkáltatóknál is. Külső szakértő által végezhető feladat lehet például üzleti terv készítése, értékesítés, marketing, dizájn- és csomagolástervezés, foglalkozási rehabilitációs szolgáltatások nyújtása vagy munkáltatói kapcsolattartás.

Az erőforrások tervezésekor fontos, hogy figyelmet fordítsanak az alábbiakra:

- a munkacsoport létszámának meghatározásakor figyelembe kell venni a feladatok humánerőforrás igényét, számolni kell a helyettesítések biztosításával is;
- a kapcsolati háló építése, fenntartása, a szakmai továbbképzések, a külső helyszíneken történő megjelenés útiköltség vonzattal jár, humánerőforrást von ki a napi tevékenységekből;
- a piaci igények kiszolgálásához, a versenyképesség fenntartásához szükség lehet a modern technológiára – jól kivitelezett prospektusokra, speciális tudással rendelkező szakemberekre, jól fényképezett termékekre;
- az intézményi fejlesztő foglalkoztatás esetén is szükség van pénzre és munkaerő-kapacitásra a kapcsolati háló kiépítéséhez, piackutatáshoz, termékfejlesztéshez, reklámtevékenységhez stb.;
- fontos erőforrás a kapcsolati háló, az információ – ezért nem szabad spórolni sem az idővel, sem a pénzzel, ha lehetőség van részt venni hálózati rendezvényeken, találkozókön, horizontális tanulási alkalmakon.

## **A FOGLALKOZTATÁS FEJLESZTÉSÉT VÉGZŐ MUNKATÁRSAKKAL SZEMBEN TÁMASZTOTT SZAKMAI ELVÁRÁSOK**

A kormányzati kiváltási koncepcióban meghatározott elvárások és célok sokrétűsége miatt fontos, hogy a munkacsoport tagjai sokféle tudással, tapasztalattal rendelkezzenek. Minél színesebb a tagok szakmai tapasztalata és tudása, annál sokszínűbb foglalkoztatásra, kreatívabb megoldásokra, szélesebb látókörű szemléletre van lehetőség a munkacsoport tevékenységében.

A fejlesztő és akkreditált foglalkoztatásban dolgozó szakemberek számára jogszabályok határozzák meg a munkakörhöz kapcsolódó szükséges iskolai végzettséget, az intézményi vezetésnek ezt szem előtt kell tartania. Ugyanakkor a foglalkoztatás területén az eredményes munkavégzéshez, egyes feladatok ellátásához esetenként a szakmai tapasztalat, az elhivatottság, a motiváció fontosabb tényező lehet a végzettségnél, mert várhatóan a munkatársaknak számos alkalommal ki kell lépniük komfortzónájukból.

A munkacsoport tagok között előnyös, ha van olyan személy, aki:

- jó tárgyalóképességgel és széleskörű kapcsolati hálóval rendelkezik;
- a vezetőség bizalmát élvezve megfelelő felhatalmazással bír, tárgyal a munkáltatókkal;
- jól ismeri a lakókat;
- széleskörű foglalkozási rehabilitációs ismeretekkel rendelkezik;



- jártas a foglalkoztatáshoz kapcsolódó adminisztrációban;
- pontos, precíz, jól adminisztrál;
- kreatív, vállalkozó szellemű, nyitott az újdonságokra;
- jártas az értékesítés, piackutatás területén.

Számos tulajdonságot, készséget és képességet lehetne még a fentiekén túl felsorolni, amellyel jó, ha rendelkeznek a munkacsoport tagjai. Ami fontos, hogy a sokszínűség mellett mindannyian tudjanak azonosulni a koncepcióban meghatározott célokkal, azonos legyen a szemléletmódjuk, higgyenek abban, hogy tevékenyen hozzájárulhatnak a lakók munkába helyezéséhez. Szeressék azt, amit csinálnak, és csapatként jól tudjanak együtt dolgozni.

## **A MUNKACSOPORT ÉS A TAGOK FELELŐSSÉGI KÖRE**

Már a kiváltási folyamat tervezésének időszakában feladata az intézménynek, hogy meghatározza az Intézményi Foglalkoztatási Munkacsoport felállításának konkrét és intézmény-specifikus célját, feladatait és a feladatokhoz rendelendő humánerőforrást.

Tisztázni kell a munkacsoportban dolgozók szervezetben betöltött helyét, viszonyát a fenntartóhoz, intézményvezetőhöz, a többi munkatárshoz és a TL-ekben dolgozó szakemberekhez.

Fontos meghatározni kitől kérhetnek segítséget, kinek adhatnak feladatot a szervezeten belül, hogyan működhetnek együtt a szervezet egyéb munkacsoportjaival, külső partnerek esetében milyen jogkörökkel rendelkeznek: kivel és milyen szinten tárgyalhatnak. Ehhez nyújt segítséget, ha az intézmény elkészíti az organogramját, meghatározza a tagok felelősségi köreit.

## A MUNKACSOPORT TEVÉKENYSÉGEI

Ahhoz, hogy az intézmény támogatni tudja lakóit a munka világába történő belépésükben, a foglalkoztatáshoz kapcsolódóan új rendszer kialakítására, valamint a feladatok újraosztására van szükség. Elő kell segíteni, hogy az intézmény beépülhessen a környezetében található szolgáltatási rendszer szövetébe. Ennek az új szemléletnek a bevezetésében és az új struktúra kialakításában lényeges szerepe lehet az Intézményi Foglalkoztatási Munkacsoportnak.

A munkacsoport jellemzőire, tevékenységeire, működés módjára vonatkozóan nincs általános recept, azt intézményre szabottan, rugalmasan, az alábbi szempontokat figyelembe véve ajánlott kialakítani:

- a munkaképes korú ellátottak száma, igénye és szükséglete, valamint foglalkoztathatósági szintje;
- a foglalkoztatás fejlesztéseként meghatározott tevékenységek, feladatok volumene, humánerőforrás-, hely- és szakismeret szükséglete;
- a térség településein elérhető, vagy külső partnerekkel történő együttműködés (pl. konzorciumi szerződés) eredményeképpen kialakítható foglalkoztatási lehetőségek.

A következőkben arra teszünk javaslatot, hogy a kiváltási folyamat egyes szakaszaiban (felmérés–tervezés, megvalósítás, TL működtetés) milyen feladatokat láthat el a munkacsoport.

### FELMÉRÉSI–TERVEZÉSI SZAKASZ

Az intézményi létből a támogatott lakhatásra történő áttérés hatalmas változást hoz mind a lakók, mind a dolgozók számára. Ezért a kiváltási folyamatot jól átgondolt tervezésnek kell megelőznie, melyet a Belső Szakmai Team irányít. A tervezéshez nyújt segítséget az Intézményi Férőhely Kiváltási Terv (IFKT) módszertan, melynek szerves részét képezi a foglalkoztatás tervezése.

A Belső Szakmai Teamben minden esetben van egy, a foglalkoztatási területért felelős munkatárs, ő fogja össze az IFKT foglalkoztatási részének elkészítésében részt vevő dolgozók csoportját.

A csoport tagjai a felmérési–tervezési szakaszban az alábbi résztevékenységekben vehetnek részt:

- közreműködés a lakók foglalkoztatási szempontú felmérésében (IFKT erre vonatkozó részének elkészítése),
- az intézményi foglalkoztatás kapacitásainak, lehetséges erőforrásainak, tárgyi feltételeinek felmérése;
- a kiváltásban érintett települések és környékük (szolgáltatási gyűrű) foglalkoztatási szempontú felmérése a lehetséges foglalkoztatás és a piaci igények (pl. megrendelések) szempontjából – a külső szakértők ennél a résznél tudnak nagyon sokat segíteni,

- a rendelkezésre álló, a foglalkoztatás szervezésébe, támogatásába bevonható intézményen belüli humánkapacitás feltérképezése;
- külső szakértői kapacitás feltérképezése;
- munkacsoportok közötti információáramlás biztosítása;
- egyeztetés, tárgyalás, kapcsolatépítés a feltárt lehetséges partnerekkel;
- a szolgáltatások megszervezéséhez kapcsolódó szakmai együttműködések megtervezése, valamint a hiányzó szolgáltatások biztosításának megtervezése;
- Intézményi Férőhely Kiváltási Terv foglalkoztatási komponensének elkészítése.

A részletes felmérést követően az intézményi vezetés a munkacsoport vezetőjével – és tagjaival – együttműködésben elkészíti a szakmai terv foglalkoztatásra vonatkozó részét.

## MEGVALÓSÍTÁSI SZAKASZ

A szakmai terv határozza meg a továbbiakban az intézményi foglalkoztatásban dolgozó szakembereknek a kiváltási folyamat megvalósítási szakaszára vonatkozó feladatait, melyek a következők lehetnek:

- az Intézményi Foglalkoztatási Munkacsoport felállítása, működtetése a munkacsoport tagjainak kijelölése vagy felvétele/megbízása;
- munkaköri leírások módosítása (ha szükséges);
- a munkacsoport tagjainak felkészítése (ha szükséges);
- a munkacsoport működésének kialakítása – feladatok, felelősségi körök meghatározása;
- egyéni szükségletfelmérés és a foglalkozási rehabilitációs szükségletek speciális felmérése;
- egyéni foglalkoztatási terv készítése (kiváltás-specifikus);
- lakók foglalkoztatási szempontú felkészítése;
- lakók családjának, gondnokainak felkészítése a foglalkozási rehabilitációval összefüggésben;
- termék/szolgáltatásfejlesztés előkészítése (piackutatás, HR tervezés, termék/szolgáltatás fejlesztése, arculat, marketing, PR stb.);
- a foglalkoztatás tárgyi feltételeinek kialakításához (helyigény meghatározása, szükséges eszközök meghatározása, beszerzés, építkezés – új épület építése, átalakítás), kapcsolódó közbeszerzések specifikációja;
- az új egységek kialakításához, az új termékek előállításához, szolgáltatások nyújtásához, az esetleges kapacitásbővítéshez (pl. fejlesztő foglalkoztatás feladatmutató növelése) kapcsolódó szakmai, jogszabályi feltételeknek való megfelelés;

- a tevékenységekhez kapcsolódó képzések, felkészítések megtervezése, a munkaszervezés kialakítása;
- kapcsolatfelvétel és együttműködés a külső partnerekkel;
- munkaerőpiaci szolgáltatás nyújtása/igénybevétele;
- esetmenedzselés;
- egyéni szükségletekhez igazodó optimális foglalkoztatás biztosítása;
- utókövetés, foglalkoztatási terv rendszeres felülvizsgálata;
- TL esetfelelősök felkészítése;
- szakmai konzultációk, tanácsadás biztosítása.

## TL MŰKÖDTETÉS SZAKASZA

Mindazt a szakmai és koordinációs tevékenységet, amelyet a kiköltözés előtt az Intézményi Foglalkoztatási Munkacsoport végzett – a kiváltási pályázathoz szorosan kapcsolódó IFKT kivételével –, a kiköltözés után, a fenntartási szakaszban is el kell látni többségében egy, a TL házak és az esetfelelősök fölött álló (praktikusan a szolgáltató központban dolgozó) munkacsoportnak, illetve részben az esetfelelősöknek, valamint a fenntartónak.

A feladat ellátása többféle módon is megvalósítható, de az feltételezhető, hogy a speciális szakértelemmel rendelkező HR kapacitást és a tevékenységet biztosító tárgyi feltételrendszert is ki kell alakítani. A Támogatott Lakhatást működtető fenntartók sokszínűsége miatt nincs egy általánosan javasolható megoldás, azonban a feladatok ellátását minden esetben biztosítani kell. Ezek a következők lehetnek:

- az esetenként előforduló különleges eseményekre (pl. új lakó költözik a házba) foglalkoztatási protokoll kidolgozása;
- a TL esetfelelős támogatása a foglalkoztatással összefüggő kérdésekben (pl. egy lakó elveszíti a munkahelyét, krízishelyzet alakul ki a foglalkoztatás során, az egyik lakó munkahelyet szeretne váltani);
- új kapcsolatok kiépítése és működtetése munkáltatókkal, foglalkozási rehabilitációs szolgáltatókkal, képző intézményekkel és egyéb partnerszervezetekkel;
- saját foglalkoztató esetén a foglalkoztatás szervezésének, illetve a foglalkozási rehabilitációs feladatoknak az ellátása;
- esetmenedzselés;
- egyéni szükségletekhez igazodó optimális foglalkoztatás biztosítása;
- utókövetés, foglalkoztatási terv rendszeres felülvizsgálata;
- TL esetfelelősök felkészítése;
- szakmai konzultációk, tanácsadás biztosítása.

Vannak olyan feladatok, amelyek eleve nem jelenhetnek meg a TL házak szintjén. Ilyen például az, amikor megyei szintű megállapodás születik a munkába járás megoldására, vagy létrejön egy nagy munkáltatóval való keretszerződés, mely több TL házat is érint. Ezekben az esetekben kiemelten lényeges, hogy legyen hozzáértő felelős a területnek, a döntések előkészítésének, valamint a fenntartó és a TL házak közötti információáramlás biztosításának, a foglalkoztatás folyamatos megújításának, szélesítésének.

