

SZAKDOLGOZATI ÖSSZEFOGLALÁS

Hallgató neve:	Frey Konstantin Nándor
Neptun kódja	DAOWEF
Munkarend	Levelező
Szak/specializáció	Emberi erőforrások
	-
Értesítési címe:	1183 Budapest, Szemere Miklós utca 3.
Telefon (mobil)	+36 30 556 89 26
e-mail címe:	konszabot7@gmail.com

A szakdolgozat címe: *Megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásának és a szervezeti kultúra pozitív irányú változásának kapcsolata*

A szakdolgozat készítésének helye:

Vállalat neve:	-
Vállalat címe:	-
Külső konzulens	
Neve, beosztása:	Nógrádi Krisztina Ildikó / Magánvállalkozó
E-mail cím, telefonszám:	nogradi.krisztina.ildiko@gmail.com / +36 30 290 91 87

ÖSSZEFOGLALÁS

A kutatás rendszerszerűen igyekezett feltárni a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatása és a szervezeti kultúra pozitív irányú alakulása között fellelhető dinamikus kölcsönhatásokat hazánk nyílt munkaerőpiacának viszonylatában. Az eredmények betekintést adnak a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásából eredő radikális előnyökre.

A szekunder kutatások során kiderült, hogy a fogyatékossgal élők száma szerte a világon mindenhol évről-évre egyre nő, ezért is alkotják a világ egyik legnagyobb kisebbségi csoportját. Nagy számuk ellenére továbbra sem tudták maguk mögött hagyni a történelmünk során rájuk helyezett stigmákat, és azok a mai napig korlátozzák őket egzisztenciális létük kiteljesedésében. Nyílt munkaerőpiaci szereplésükben növekedést láthatunk az elmúlt évtizedekhez képest, azonban foglalkoztatásuk továbbra sem érte el azt a szintet, hogy alacsony reprezentativitásuk ne lehessen elmondható. Hazánkban is ez a lassan növekvő – néha stagnáló – tendencia figyelhető meg, holott a jogi hátterek örökösen változnak a minél pozitívabb foglalkoztatási arányok elérése érdekében. A tapasztalat viszont azt mutatja, hogy a vállalatok még mindig szívesebben vállalják az esetleges többletköltségeket, minthogy megváltozott munkaképességű munkavállalót foglalkoztassanak. Továbbra is inkább szegregált foglalkoztatásban tudnak elhelyezkedni, azonban a szegregált szervezetek hozzáállásában is dichotómia figyelhető meg.

A primer kutatás során kvantitatív és kvalitatív adatok felhasználásával 3 hipotézist vizsgáltam.

A tanulmány során elemzett adatok alapján – sajnálatos módon – elfogadtam azt a hipotézist, amely a megváltozott munkaképességű munkavállalókkal kapcsolatos előítéleteket és azok negatív hatását, amely a nyílt munkaerőpiaci kirekesztettségüket eredményezi. Ez a megállapítás kiemelten fontos, mivel nyomatékosítja a társadalmi változások szükségességét. A kutatás ezen aspektusa rávilágít arra a szerepre, amelyet szélesebb társadalmi attitűdök játszanak a foglalkoztatási gyakorlatok alakításában, és hangsúlyozza az inkluzivitás szükségességét.

A második hipotézis vizsgálata során beigazolódott, hogy megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatása javítja a vállalat arculatát. Ez a javulás a befogadó vállalati kultúra külső szereplők általi észlelésének tulajdonítható. Egy ilyen változás nemcsak

a közvetlenül érintett egyének számára előnyös, hanem a szervezet hírnevét is javítja, jelezve az üzleti gyakorlat progresszív és társadalmilag felelős megközelítését. A harmadik és egyben utolsó elfogadott hipotézis által megállapításra került, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalókkal folytatott interakciók és közös munka erősíti a kollégáik interperszonális készségeit. Ez a megállapítás kulcsfontosságú, mivel szemlélteti a befogadó foglalkoztatási gyakorlatok szélesebb körű előnyeit, túlmutatva a megfelelésen és a gazdasági hasznon.

Ezen megállapítások tükrében ajánlott, hogy a magyar munkaadók proaktív lépéseket tegyenek a befogadó foglalkoztatás irányába. Ez nemcsak a munkaerő-felvételi gyakorlatot jelenti, hanem a támogató és alkalmazkodó munkakörnyezet kialakítását is. Összehangolt erőfeszítésekre van szükség a meglévő személyzet oktatására és képzésére a sokszínűségről és a befogadásról, és ezáltal olyan szervezeti kultúrát kell kialakítani, amely valóban értékeli és kihasználja a különböző egyénekből rejlő lehetőségeket.

Záró gondolatként **Kálmán Zsófia és Könczei György (2002)** által leírtakat szeretném kiemelni:

„A fogyatékoság önmagában nem hátrány, a társadalom tagjainak viselkedése, viszonyulása erősíti fel és teszi azzá.”