

BUDAPESTI GAZDASÁGI EGYETEM

PÉNZÜGYI ÉS SZÁMVITELI KAR

SZAKDOLGOZAT

Angyal Alexandra

Nappali

Emberi

Erőforrások

2022

BUDAPESTI GAZDASÁGI EGYETEM

PÉNZÜGYI ÉS SZÁMVITELI KAR

A Down-szindrómás munkavállalók
toborzás - kiválasztási folyamata és
foglalkoztatása Magyarországon

Belső konzulens: Dr. Csillag Sára

Külső konzulens: Rosta Ágnes Hajnalka

Angyal Alexandra

Nappali

Emberi erőforrások

2022

NYILATKOZAT

Alulírott AUGYAL ALEXANDRA büntetőjogi felelősségem tudatában nyilatkozom, hogy a szakdolgozatomban foglalt tények és adatok a valóságnak megfelelnek, és az abban leírtak a saját, önálló munkám eredményei.

A szakdolgozatban felhasznált adatokat a szerzői jogvédelem figyelembevételével alkalmaztam.

Ezen szakdolgozat semmilyen része nem került felhasználásra korábban oktatási intézmény más képzésén diplomaszerezés során.

Tudomásul veszem, hogy a szakdolgozatomat az intézmény plágiumellenőrzésnek veti alá.

Budapest, 2022 év12..... hónap09..... nap

Augyal Alex
hallgató aláírása

Tartalomjegyzék

1. BEVEZETÉS	5
2. A TÉMÁHOZ KAPCSOLÓDÓ LEGFONTOSABB FOGALMAK TISZTÁZÁSA	7
2.1. NEMZETKÖZI INTÉZKEDÉSEK, TÖRVÉNYEK A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ ÉS FOGYATÉKOSSÁGGAL ÉLŐ MUNKAVÁLLALÓK FOGLALKOZTATÁSÁVAL KAPCSOLATBAN	9
2.2. MAGYARORSZÁGON JELENLEG ÉRVÉNYBEN LÉVŐ DOKUMENTUMOK A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ ÉS FOGYATÉKOSSÁGGAL ÉLŐ SZEMÉLYEK FOGLALKOZTATÁSÁVAL KAPCSOLATBAN.....	11
3. MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ ÉS FOGYATÉKOSSÁGGAL ÉLŐ MUNKAVÁLLALÓK HELYZETE, FOGLALKOZTATÁSA.....	14
3.1. MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ ÉS FOGYATÉKOSSÁGGAL ÉLŐ MUNKAVÁLLALÓK FOGLALKOZTATÁSÁNAK ELŐZMÉNYEI ..	14
3.2. MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ ÉS FOGYATÉKOSSÁGGAL ÉLŐ MUNKAVÁLLALÓK HELYZETE A MAGYAR MUNKAERŐ-PIACON	15
3.3. MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ ÉS FOGYATÉKOSSÁGGAL ÉLŐ MUNKAVÁLLALÓK FOGLALKOZTATÁSÁNAK LEHETSÉGES SZÍNTEREI	16
3.4. AKADÁLYOK ÉS NEHÉZSÉGEK, AMELYEK FELMERÜLHETNEK A FOGLALKOZTATÁSBAN	18
3.5. A NYÍLT MUNKAERŐPIACRA KERÜLÉST TÁMOGATÓ TÉNYEZŐK.....	19
4. ÉRTELMI FOGYATÉKOSSÁGGAL ÉLŐ MUNKAVÁLLALÓK HELYZETE, LEHETŐSÉGEI	21
4.1. DOWN-SZINDRÓMÁS MUNKAVÁLLALÓK LEHETŐSÉGEI A MUNKAERŐ-PIACON	23
4.2. A NYÍLT MUNKAERŐ-PIACRA KERÜLÉS NEHÉZSÉGEI	24
4.3. DOWN-SZINDRÓMÁS MUNKAVÁLLALÓK ERŐSSÉGEI ÉS GYENGESÉGEI MUNKAVÁLLALÁS SORÁN	25
4.4. ÉRTEKELÉSEK, AMELYEKET A DOWN-SZINDRÓMÁS MUNKAVÁLLALÓK ADNI TUDNAK A VÁLLALATOKNAK	26
5. A FOGYATÉKOSSÁGGAL ÉLŐ ÉS DOWN-SZINDRÓMÁS SZEMÉLYEK TOBORZÁS ÉS KIVÁLASZTÁS FOLYAMATA.....	30
5.1. A KUTATÁS CÉLJA, AKTUALITÁSA	31
5.2. A KUTATÁS MÓDSZERE.....	32
5.3. A KUTATÁS FOLYAMATÁNAK LEÍRÁSA	33
6. AZ INTERJÚK ELEMZÉSE ÉS KIÉRTÉKELÉSE	35
6.1. A DOWN ALAPÍTVÁNY MUNKATÁRSAINAK INTERJÚJAINAK ÖSSZEVETÉSE ÉS KIÉRTÉKELÉSE.....	35
6.2. DOWN – SZINDRÓMÁS MUNKAVÁLLALÓT ALKALMAZÓ MUNKÁLTATÓK INTERJÚJAINAK ÖSSZEVETÉSE ÉS KIÉRTÉKELÉSE	55
6.3. A DOWN-SZINDRÓMÁS MUNKAVÁLLALÓK VÉLEMÉNYE A FOGLALKOZTATÁSI HELYZETÜKRŐL	61
6.4. A KUTATÁSI EREDMÉNYEK ÖSSZEFOGLALÁSA ÉS ÖSSZEHASONLÍTÁSA A SZAKIRODALOMMAL	63
6.5. A KUTATÁSI EREDMÉNYEK KIÉRTÉKELÉSE ÉS JAVASLATTÉTEL A DOWN-SZINDRÓMÁS MUNKAVÁLLALÓK FOGLALKOZTATÁSÁNAK ELŐSEGÍTÉSÉRE	74
7. A SZAKDOLGOZAT ÖSSZEFOGLALÁSA.....	76
8. IRODALOMJEGYZÉK	80
9. ÁBRAJEGYZÉK	84
10. MELLÉKLETEK.....	85

1. BEVEZETÉS

A kirekesztettek, a valamilyen okból hátrányos helyzetben lévő emberek élete mindig nagyon nehéz, főleg akkor, ha mindennapi életükben segítségre is szorulnak. A társadalom részéről szükségük van olyan befogadó környezetre, ahol teljes értékű embernek érezhetik magukat. A mai napig fontos része az életnek, hogy segítő kezet nyújtsak a szükségben lévőknek, melyet mindig örömmel és készséggel teszek. Emiatt érzékenyen érint, amikor valakit diszkrimináció ér azért, mert fogyatékossgal él. Ez alól a Down-szindrómás emberek sem kivételek, pedig megérdemlik, hogy teljes értékű emberként bánjunk velük és a munkahelyen is teljes legyen az integráció.

Az ismerettség körömben nincs olyan személy, aki ilyen nehézséggel küzdene, azonban az egyetemre való jelentkezésem során hátrányos megkülönböztetés ért a látásproblémám miatt. Erős dioptriás szemüveget hordok, ami az egyik egyetem nyílt napja során problémát okozott, hiszen választás elé állítottak: vagy szemműtéten esek át, vagy nem járok az általam preferált szakra. Természetesen a követelményeken nem lehet változtatni azonban, ha nem lenne gond a látásommal, akkor gondolkoznom sem kellett volna azon, hogy hogyan tovább a jövőmet illetően. Ezzel az esettel jól érzékeltethető, hogy akár kisebb testi vagy értelmi fogyatékossg is okot ad némely embernek arra, hogy hátrányosan megkülönböztesse az adott embert, így valószínűsíthető, hogy a súlyosabb helyzetben lévőknek ez milyen megterhelő. Számukra minden nap küzdelem: önmaguk elfogadtatása és megértetése a világgal, a körülöttük lévő emberekkel.

A 2011-es népszámlálás szerint Magyarországon 490 578 fogyatékossgal élő embert találunk, amely a 2001-es adatokhoz képest kevesebb, de ez a közel félmillió adat még mindig elég magas (KSH, 2011). Számos állampolgár közülük rehabilitáció segítségével akár újra tudna dolgozni, hiszen a 2011-es népszámlálás 81548 gazdaságilag aktív embert jelez, amelybe mind a munkanélküliek mind a foglalkoztatottak beletartoznak, ebből a közel 16000 munkanélküli személyt a foglalkoztatás elősegítésével lehetne mozgósítani. (KSH, 2011) Az értelmi fogyatékosok száma – amelybe a Down-szindrómás munkavállalók is beletartoznak – nagyjából 8,9 %-a az összes fogyatékossgal élőknek. Egyenlőre még az elkövetkezendő népszámlálás előtt vagyunk, éppen folyamatban van az adatok begyűjtése, így frissebb adatokkal nem találkozhatunk országos szinten azonban, ha a tendenciát nézzük, akkor feltételezhetjük, hogy 2022-re kis mértékben csökkenni fog a fogyatékossgal élők száma (www.ksh.hu).

A fogyatékossgal élő emberek ugyanolyan szükségletekkel rendelkeznek, mint minden átlagos ember, azonban nekik sok mindent nehezebb elérni (Lengyel, 2018). Így van ez a munkavállalás során is, azonban megélhetésükhöz elengedhetetlen, hogy bevételhez jussanak, abban az esetben, ha a fogyatékossguk nem akadályozza meg őket teljesen a munkavégzésben. Lengyel Júlia - látássérült jogász - elmondja, hogy a munkavégzés közben megjelenik a társadalmi hasznosság és egyenlőség érzete, mellyel jelentősen javítható a fogyatékossgal élő munkavállalók lelki állapota (Lengyel, 2018, p. 5). A Down-szindrómások esetében – amennyiben nem súlyos értelmi fogyatékossgáról beszélünk – nagy szükség van a befogadó szervezetekre, ahova beintegrálódva teljes értékű tagjai lehetnek a munka világának, a társadalomnak. A kutatás során fényt deríthetünk arra, hogy a toborzás-kiválasztási folyamat során melyek azok a technikák és viselkedési formák, amelyek során a Down-szindrómás munkavállaló a legkomfortosabban érezheti magát, és meg tudja mutatni az értékeit, valamint mivel lehetne elősegíteni a foglalkoztatásukat.

Szakedolgozatomban feltérképezem a magyarországi foglalkoztatási helyzetet, jogi környezetet a fogyatékossgal élők és a Down-szindrómások vonatkozásában. Választ keresek támogató és hátráltató tényezőkről, melyek befolyásolhatják a Down-szindrómával élők munkaerőpiacra kerülését, majd sikeres beillesztését a munkaerőpiacra, valamint sorra veszem az ezzel kapcsolatos előítéleteket. Fontos feladat a marginalizálódott csoportok beemelése a társadalomba és a foglalkoztatásba ugyanis Magyarország számos területén munkaerőhiány fedezhető fel az elvándorlások, a centralizáció és a fiatalok külföldre költözése miatt. A Down-szindrómás munkavállalóknak és a munkaerőpiac számára is a foglalkoztatásuk elősegítése egy mindkét fél számára előnyös szituációt eredményez.

2. A TÉMÁHOZ KAPCSOLÓDÓ LEGFONTOSABB FOGALMAK TISZTÁZÁSA

Úgy gondolom, hogy mielőtt mélyebben bemutatnánk a megváltozott munkaképességű (MMK) és a fogyatékossgal élő és Down-szindrómás emberek helyzetét és munkavállalási körülményeiket, fontos tisztázni kikeről is van szó, milyen alapdefiníciók merülhetnek fel a szakdolgozat során, amelyek meghatározóak ezen társadalmi csoportok életében.

Az első és talán a legfontosabb fogalom, ami igazából nem csak a fogyatékossgal élő és MMK embereket érinthet, hanem mindenki mást is, de rájuk van a legnagyobb hatással és mindennapi életük része, az a diszkrimináció. Az Európai Unió részeként Magyarországra is érvényesek azon jogszabályok, rendelkezések, amelyeket az Európai Unió szervezetei meghoznak és elfogadnak. Az Amszterdami Szerződést 1997-ben írták alá és 1999 május elsején lépett hatályba, melynek 13. cikkelye tiltja a diszkriminációt. „E szerződés egyéb rendelkezéseinek sérelme nélkül és az általa a Közösségre ruházott hatáskörök keretein belül, a Tanács a Bizottság javaslata alapján és az Európai Parlamenttel folytatott konzultációt követően egyhangúlag megteheti a megfelelő lépéseket a nem, faj, etikai hovatartozás, hit, fogyatékossg, kor vagy szexuális orientáción alapuló megkülönböztetés leküzdésére” (Amszterdami Szerződés, 1999, p. 26.). Ha egy állampolgár ezen tulajdonságok miatt megkülönböztet egy másik személyt, és az emiatt hátrányba kerül, a törvény szerint diszkriminációt követ el. Fontos lépés – legfőképpen az Európai Unió részéről – a diszkrimináció szabályozása, a fogyatékossgal élő emberek jogainak, lehetőségeinek tisztázása és fejlesztése. A Szociális Karta 1961-es bevezetése elősegítette az intézkedések folyamatának fejlődését és azt, hogy ez a diszkriminációs probléma a köztudatba kerüljön, az emberek gondolkozzanak róla.

A diszkrimináció Magyarországon erősen megjelenik különösen a homoszexualitás, a transzneműség, a roma származás vagy éppen a fogyatékossg esetén. Kutatások szerint a magyar emberek nem éreznék kényelmesen magukat a munkahelyen, amennyiben ezen csoportok valamelyikének képviselőjével kellene együtt dolgozniuk. Magyarországról általánosan kijelenthető, hogy nehezen fogadja el a másságot, ha kell ennek hangot is ad, és gyakran kevésbé tudja kezelni (Eurobarometer, 2019).

A diszkrimináció jelenségéhez szorosán kapcsolódik az előítélet fogalma is, mely nagyban meghatározza az emberek mindennapjait, de a munkavállalást is. Az előítéletek általában nem valós információkon alapulnak, egy csoportról kialakított pozitív vagy negatív kép, amelyet

felszínes jellemvonásokból vagy a csoport néhány tagjára jellemző kiemelt tulajdonságok alapján alakítunk ki (Laki, 2012).

Az Amszterdami Szerződésben meghatározásra került hat kategória, amelyek alapját képezik a diverzitásmenedzsmentnek. Ezek a következők: nem, faj és etnikum, vallás és hit, fogyatékoság, kor és szexuális orientáció. A diverzitásmenedzsment fő célja a megkülönböztetés elkerülése, valamint a munka akadályozásának elkerülése, inkább az egyén értékei, képességei kerülnek előtérbe. Az európai szakemberek ezt a hat diverzitás kategóriát hívják „Big Six”-nek. Fontos, hogy a különböző diverzitáskategóriák jelentésével tisztában legyenek a munkahelyek, az MMK munkavállalókat befogadó cégek (Primecz, 2019).

A másik nagy témakör, amivel foglalkoznunk kell az az, hogy kiket nevezünk megváltozott munkaképességű személyeknek. A magyarországi foglalkoztatáspolitikában a megváltozott munkaképesség a leginkább elterjedt és használatos kifejezés, amelyet a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény határoz meg. Ez a fogalom elsősorban az egészségkárosodása mértéke alapján határozza meg a jelentését. A foglalkoztatási törvény alapján megváltozott munkaképességű személy, aki testi vagy szellemi fogyatékos, vagy akinek az orvosi rehabilitációt követően munkavállalási és munkahely-megtartási esélyei testi vagy szellemi károsodása miatt csökkennek. (Balázs-Földi, 2016) A törvény tovább bontja ezt a fogalmat két nagy csoportra. Megkülönbözteti azokat az embereket, akik már születésüktől fogva valamilyen fogyatékosággal élnek, valamint azokat, akiknek az életük során egy baleset, vagy súlyosabb betegség következtében a státuszuk megváltozott munkaképességűre változott (1991. IV. tv.).

A törvény által meghatározott fogalom a fogyatékoság is. A fogyatékos személy meghatározása a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvényben jelenik meg, mely szerint „*Fogyatékos személy az, aki érzékszervi - így különösen látás-, hallásszervi, mozgásszervi, értelmi képességeit jelentős mértékben vagy egyáltalán nem birtokolja, illetőleg a kommunikációjában számottevően korlátozott, és ez számára tartós hátrányt jelent a társadalmi életben való aktív részvétel során*” (1998. XXVI. tv. 4. §)

A fogalmi kontextusból tisztán látható mennyivel korlátozottabb és szűkebb csoport jelenik meg az MMK személyekhez képest. A különféle kutatások, folyóiratcikkek keresése során felfigyeltem Lengyel Júlia Egészségfejlesztés folyóiratban megjelent cikkére, melyben a

munkavégzést, mint alkalmazott terápia elemzi és mely során remekül érzékelteti a munkavégzés pozitív hatásait az MMK és fogyatékossgal élő munkavállalók számára. Megfogalmazza ezen csoportok társadalmi megítélésének lényegét, továbbá az életük során megjelenő problémáik magyarázatát, amit szintén az előző törvény tartalmaz. „*A fogyatékos emberek a társadalom egyenlő méltóságú, egyenrangú tagjai, akik a mindenkit megillető jogokkal és lehetőségekkel csak jelentős nehézségek árán vagy egyáltalán nem képesek élni.*” (1998. XXVI. tv. 1.)

Szakedolgozatom címszereplői a Down-szindrómások, így harmadik témakörként az ő csoportjukat mutatom be. A Down-szindróma (DSZ) a leggyakoribb kromoszómális értelmi fogyatékossg, mely súlyos vagy közepsúlyos esetben nyilvánulhat meg (Tomaszewski et al., 2018). A DSZ-el rendelkező emberek hajlamosabbak fejlődési kihívásokra, betegségekre, melyek lehetnek szívrendellenességek, a tüdőartéria hipertóniája, pajzsmirigy működési zavarok, emésztőrendszeri fejlődési rendellenességek, ortopédiai problémák, szem- és látási problémák, fül- és hallási problémák, a vérképző rendszer zavarai, neurológiai és pszichiátriai zavarok, fertőzések, krónikus légúti megbetegedések, alvászavarok (Gruiz, 2005, p. 1).

A betegségnek három megjelenési formája van, melyből a leggyakoribb (95%) a triszómia, ami azt jelenti, hogy a 21-es számú kromoszómából nem kettő, hanem három fordul elő minden sejtben. Ez a fajta nem örökletes. Azonban bármelyik fajtájáról is beszélhetünk a Down-szindróma ismertetőjegyei szinte azonosak minden ember esetében. Általános tünet, hogy a gyermekek értelmi fejlődése lassú, testméretük eltér az átlagostól, izomzatuk általában renyhe, ízületeik lazák, növésük alacsony, végtagjaik rövidek (Gruiz, 2005, p.1.). Természetükben is vannak közös vonások: őszinte, érzékeny, melegsívű emberek, jó szociális beilleszkedő képességgel. Családjuknak, barátaiknak rengeteg szeretetet adnak, számítás, gonoszság számukra ismeretlen fogalmak. Korlátozott értelmi képességüket az egyszerű emberek logikájával, metakommunikációval, érzelmekkel, zenével és tánccal és humorral kompenzálják (Gruiz, 2005, p. 1). Egy későbbi fejezetben meg fogjuk vizsgálni mindezen tulajdonságok hogyan hatnak a munkakörnyezetükre és a munkáltatóikra, miután bekerültek a szervezetbe.

2.1. Nemzetközi intézkedések, törvények a megváltozott munkaképességű és fogyatékossgal élő munkavállalók foglalkoztatásával kapcsolatban

Ebben a fejezetben néhány jogszabályt, egyezményt vagy törvényt fogunk sorra venni, amelyek

meghatározóak a fogyatékossgal élő és az MMK emberek számára is. Elsőként a nemzetközi dokumentumokat mutatom be, hiszen legtöbbnek nagy hatása volt a magyar jogalkotásra is. Az 1961-ben elfogadott **Európai Szociális Karta** 15. cikkének előírásai a fogyatékossgal élő személyek szakmai képzéshez, rehabilitációhoz és a társadalomba való integrációhoz való jogát rögzíti. (Komáromi, 2003)

A munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló **Közösségi Kartát** 1989-ben kívánták bevezetni, melyet a 11 tagállam alá is írt, azonban az Egyesült Királyság ellenállt, így inkább csak elvi állásfoglalás szintjén maradt meg és jogi kényszerítő erővel nem rendelkezik. Az aláírott felek kötelezik magukat, hogy a fogyatékossgal élő és MMK munkavállalók számára olyan rendelkezéseket alkotnak, amelyek elősegítik önállósodásukat, közlekedésüket és képzésüket (Komáromi, 2003).

Az Európai Unióról szóló **Maastrichti Szerződés**ben nem sok szó esik a fogyatékossgal élő emberekről vagy munkavállalókról, azonban mégis kiemelten fontos az itt hozott intézkedés, miszerint a közösségi intézményeknek minden jogszabály meghozása során figyelniük kell a fogyatékossgal élő emberek igényeire (Maastrichti Szerződés, 1993). Az 1997-ben megalkotott **Amszterdami Szerződés**ről már korábban is szó esett a diszkrimináció kapcsán, hiszen megtiltja a hátrányos megkülönböztetést, továbbá a diszkrimináció elkerülése érdekében elvégzendő intézkedések szükségességét szorgalmazza (Amszterdami Szerződés, 1997).

Ugyan ebben az évben az Európai Unió tagállamai megállapodtak, hogy közös foglalkozáspolitikai és foglalkoztatási célokat tűznek ki maguk elé, melyekért együtt fognak dolgozni. Ennek eredményeképpen jött létre az **Európai Foglalkoztatási Stratégia**, melynek legfőbb célja a munkahelyek számának és a foglalkoztatás színvonalának növelése az Unióban. 2010-re azt a fő céljuknak tekintették, hogy a foglalkoztatási szintet 61%-ról 70%-ra emeljék fel. Ekkor felmérték, hogy fogyatékossgal élő munkavállalók bevonásával, munkába integrálásával milyen mértékben lehetne hozzájárulni az eredmények javulásához. Kiderült, hogy akkoriban több millió Európában élő fogyatékos munkavállalót lehetett mozgósítani, mely az Unió foglalkoztatási szintjét legalább 2%-al megemelte volna. (Komáromi, 2003)

A munkavégzés során a hátrányos megkülönböztetés ellen, valamint az egyenlő bánásmód alkalmazásának érdekében az Európai Unió Tanácsa elfogadta a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló 2000/78/EK irányelvet (**Foglalkoztatási Keretirányelv**) 2000. november 27-én (Bárd, 2019).

Az ENSZ által megalkotott és elfogadott a Fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló **egyezmény** és az ahhoz kapcsolódó Fakultatív Jegyzőkönyv nagy mértékben befolyásolta a nemzetközi, valamint a magyarországi fogyatékossgügyi intézkedéseket. Magyarországon a 2007. évi XCII. törvényben hirdették ki, lépett érvénybe, azonban erről a következő fejezetben ejtek még szót. 2019-ig a világ 187 állama írta alá, 177 pedig ratifikálta az Egyezményt. Az Egyezmény fő szempontja, hogy a fogyatékos emberekkel kapcsolatos általános és speciális jogokat összefoglalja és összegyűjtse, valamint kötelezettségeket, feladatokat és tiltásokat fogalmazzon meg az Egyezményt elismert államokkal szemben (ENSZ, 2006). Kiemelkedő szerepet kap az emberi jogok és alapvető szükségletek, szabadságok élvezhetőségének elősegítése. Ezen felül ellenőrző tevékenység is a hatálya alá tartozik, amikor az ratifikált államoknak jelentést kell tenniük két évente a Fogyatékos Személyek Jogainak Bizottsága előtt, mely az ENSZ-ben működik. Ebből is látható, hogy nemzetközi jogszabályok nélkül Magyarországon lassabban érkezhettek volna el a fogyatékossgal élők integrálása, támogatása és a diszkrimináció visszaszorítása.

2.2. Magyarországon jelenleg érvényben lévő dokumentumok a megváltozott munkaképességű és fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatásával kapcsolatban

A következőkben a Magyarországon érvényben lévő dokumentumokat fogom sorra venni, amelyek befolyásolják, hatással vannak a fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű állampolgárok mindennapjaira. Ami a törvényhozást illeti a legalapvetőbb és legnagyobb hatalommal bíró dokumentum az a magyarországi **Alaptörvény**, amelyben meg is jelenik a fogyatékossgal élő személyek jogainak védelme. A XV. cikkben kimondja a jogegyenlőséget és bármely diszkrimináció alapjául vehető tulajdonság kapcsán tiltja a megkülönböztetést (Szellő, 2009).

Az Európai Szociális Kartáról már korábban is szó esett és mivel Uniós intézkedésről van szó, így Magyarországnak is el kellett fogadnia, ami 1991-ben meg is történt. A Karta megerősítésére a 48/1999. (VI. 3.) OGY határozat alapján került sor, majd az Európai Szociális Karta kihirdetéséről szóló **1999. évi C. törvénnyel** történt meg a kihirdetése, ezáltal megkezdődhetett a fogyatékossgal élők esélyteremtése törvények által is Magyarországon.

A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló **1998. évi XXVI. törvény**ben (Fot.) meghatározásra kerül a fogyatékossgal élők foglalkoztatáshoz való joga, amely kötelezi a munkáltatókat a megfelelő munkakörnyezet, munkaeszközök biztosítására, melynek fedezésére támogatás igényelhető. Továbbá leírja, hogy a fogyatékos munkavállalónak joga van lehetőség szerint integrált, de minimum védett foglalkoztatásban részesülnie, amennyire a képességei engedik. Kiemeli, hogy a fogyatékos személyekkel kapcsolatos interakció során mindenképpen el kell kerülni az olyan magatartást, amely károsíthatja vagy rosszabbá teheti az egészségi állapotát. A Fot. céljai közé sorolható a fogyatékossgal élő személyek részére nyújtható rehabilitáció szabályozása, esélyegyenlőségük, önállósodásuk, illetve a társadalmi életben való aktív részvétel elősegítése. (Kurucz & Kemény, 2016)

A diszkrimináció kérdésköre és az esélyegyenlőség megszilárdítása számos törvényünkben megjelenik. Az egyenlő bánásmódról és esélyegyenlőség biztosításáról szóló **2003. évi CXXV törvény** szabályozza a fogyatékossgal élő emberek közötti viszonyokat és a személyközi és társadalmi kapcsolatok rendszerét.

A munkavállalást szabályozó, béreket és kompenzációkat tartalmazó törvényekből is bővelkedik az ország, hiszen egy fogyatékossgal élő személynek is tudnia kell érvényesítenie a jogait a munkahelyen, ha valamilyen atrocitás éri és ilyen segítséghez kell nyúlnia. A megváltozott munkaképességű személyek ellátásáról és egyes törvények módosításáról szóló **2011. évi CXCI. törvény** a védett szervezeteknél végzett foglalkoztatást kontrollálja, valamint az ellátórendszer alakulását, míg A szociális ellátásokról és szociális igazgatásról szóló **1993. évi III. törvény** az intézményi foglalkoztatást szabályozza. Egyes törvényeink az igénybe vehető bértámogatásokat és a költségkompenzációt határozzák meg, mások a munkáltatói akkreditáció feltételeit írják le.

Miután az MMK és a fogyatékossgal élő személyek munkavállalásával foglalkozunk – bár nem jogszabály – érdemes megemlíteni a **Munkaerő-piaci Alapot**, amely forrása a munkahelyek megteremtésének és megőrzésének. 1996-ig Rehabilitációs Alapként működött, azonban végül egységesítésre került (Gere, 2001). Fontos még kiemelni, hogy az Alapba befolyt pénzösszeg nagyobb része decentralizált forrásként a megyei munkaügyi központok koordinációja alá kerül, így megfelelően szétosztható lesz a támogatás. Az MPA legfőbb célja, hogy támogassa a képzési rendszert és az álláskeresőket a megfelelő munkahely megtalálásában, a szociális biztonság elősegítése, valamint ellátások és támogatások kiadások

fedezetének finanszírozása (Munkaerőpiaci Alap, 2011).

A magyar fogyatékosügyei politika alapidokumentumaként szolgál az **Országos Fogyatékosügyei Program**, amely a fogyatékossgal élő emberek esélyegyenlőségének megteremtését, életminőségük javítását, illetve társadalmi befogadásának elősegítését helyezi előtérbe. Ez egy hosszútávú program, jelenleg tíz éves időintervallumot foglal magába, így 2020-ban középtávú Intézkedési Tervet is meghatároztak mellé a célok elérése érdekében. A terv a fogyatékossgal élő emberek életének sok szegmensére hatást gyakorló intézkedéseket foglal magába és ezekhez felelősöket, határidőket, illetve forrásokat is ad (www.fszk.hu) A jobb átláthatóság érdekében pedig egy piramisábrában összesítettem a hazai és nemzetközi legfontosabb jogszabályok és intézkedések jegyzékét (1. ábra).

1. ábra. Nemzetközi és hazai legfontosabb jogszabályok és intézkedések



Forrás: saját szerkesztés

3. MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ ÉS FOGYATÉKOSSÁGGAL ÉLŐ MUNKAVÁLLALÓK HELYZETE, FOGLALKOZTATÁSA

3.1. Megváltozott munkaképességű és fogyatékosággal élő munkavállalók foglalkoztatásának előzményei

Európában a XX. század első felében szerveződtek az első komolyabb rehabilitációs intézmények, melyek főként a háborúban résztvevő katonák segítésére szolgáltak, majd kiterjedt az MMK és más hátrányos helyzetű rétegekre is. Ekkoriban még nem volt szervezett és kiterjesztett intézményrendszer, azonban egyházi, felekezeti és civil szereplők részvételével fejlődhetett tovább a mai formája felé (Csillag et al., 2011). Az 1990-es évek során az állam legfőbb érdeke a rehabilitációs intézkedések szorgalmazásával, hogy csökkentsék a rokkantsági járulékok kifizetését. Mindez az állampolgárokra is hatással van, hiszen a segélyek és járulékok finanszírozása főként az adókból történik (Gere, 2001).

Az 1990-es években megkezdődött a foglalkoztatási rehabilitációs rendszer kiépítése, mely által kísérlet történik a munkanélküliségi nehézségek oldására is. Az állam és több civil szervezet új munkahelyek teremtésével, képzésekkel, munkáltatói támogatásokkal és munkahelyfeltáró tevékenység folytatásával próbálta megkönnyíteni a munkavállalást. A legfőbb nehézséget mégis az okozta, hogy az ellátások nagy része passzív maradt, tehát csak pénzbeni juttatásokat kaptak, így a munkaerőpiac gyorsuló világával és eseményeivel teljesen védtelenek maradtak, hiszen tudásuk elmaradt az elvárt szinttől (Gere, 2001)

A 2000-es évek elején a rehabilitációs rendszer instabilnak látszott, és a munkahelyek befogadó képessége alacsony volt, így ez a helyzet kínálati oldalról egyáltalán vagy kevéssé ösztönöz a munkaerőpiaci integrálódásra (KSH kiadvány, 2011). A foglalkoztatás és a munkaerőpiaci integráció legfőbb célja, hogy az MMK és a fogyatékosággal élő munkavállalók újra teljes értékű életet élhessenek és megteremtsék számukra az esélyt a társadalmi értékteremtésre, amire a legjobb szintér az elsődleges munkaerőpiac.

3.2. Megváltozott munkaképességű és fogyatékosággal élő munkavállalók helyzete a magyar munkaerő-piacon

A fogyatékosággal élő személyek magyarországi helyzetét elsőként az ellátási rendszer oldaláról vizsgálom.

A fogyatékosággal élő réteg anyagi és szociális helyzetére nagy befolyással van betegségük, ugyanis a munkavállalóknak plusz költségei keletkeznek gyógyszerek és különféle kezelések formájában. A szociális ellátórendszer elszegényedésük megakadályozása érdekében próbál segítséget nyújtani támogatások, járulékok formájában. 2013-ban 16105 személy esetén állapítottak meg súlyos fogyatékoságot, így ők 18 év felett fogyatékosági támogatásban, míg a 18 év alattiak magasabb családi pótlékban részesültek (KSH, 2015). Továbbá ezeken felül az egészségkárosodás mértékétől függően az MMK személyeknek járó rokkantsági és rehabilitációs járadékokat is igényelhetik (KSH, 2015).

A fogyatékosági támogatást két részre lehet bontani: az egyik esetben az egyén nem képes az önellátásra, a másik esetben viszont igen. Ezt a támogatást a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998.évi XXVI. törvény szabályozza. Az ellátás összege havonta 25.350 Ft, míg az önellátásra képteleneknek 31.200 Ft. Ezeken felül még a rokkantsági és a rehabilitációs járulékokat is igényelhetik a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény értelmében, melynek alapösszege 112.920 Ft. A fogyatékosággal élő emberek egészségi állapotának minősítése szerint ebből az összegből lesz meghatározva egy bizonyos arányszám, amelyet havonta kapnak az MMK és a fogyatékosággal élő munkavállalók egyaránt (Budapest Főváros Kormányhivatala Rehabilitációs Főosztály, 2022).

A következőkben pedig áttérhetünk a vizsgált személyek foglalkoztatásával kapcsolatos helyzetre Magyarországon. Az MMK és fogyatékosággal élő munkavállalók a szervezetben humán tőkeként jelennek meg, így fontos megteremteni számukra egy olyan környezetet, amelyben akadálytalanul, a fogyatékoságából adódó korlátokat figyelembe véve ki tudja használni képességeit, szaktudását és tapasztalatait, ahol a feladatait teljes mértékben el tudja látni (Dajnoki, 2014) Szaktudásuk eléggé megoszló a különböző oktatási szintek és a fogyatékoság milyensége miatt. 2011-es adatok alapján a 15 évnél idősebb korosztályból 41.990-en rendelkeznek egyetemi vagy főiskolai oklevéllel, 94.791 ember szerzett érettségit, 81.188 ember szerzett szakképesítést, a 8. osztályt 175.490-en végezték el, valamint 17.977

fogyatékosággal élő még az első osztályt sem végezte el. Az értelmi fogyatékosággal élők csoportjának 0,7 %-a tudta csak elvégezni az egyetemi tanulmányait, viszont 37,26%-uk elvégezte a 8. osztályt, amely a legnagyobb csoportot képviseli a végzettségek között (KSH, 2011). A számok alapján jól látható, hogy nagymértékben az alacsony szaktudás az elterjedt, így a lehetőségeik munkaszerzésre és a magasabb jövedelem elérésére még bizonytalanabb, amivel inkább növeli az inaktivitás és a munkanélküliség mértékét. Ezzel szemben megfigyelhető, hogy a magasabb képzettségi szinttel rendelkezők foglalkoztatási szintje sem sokkal magasabb, tehát ebben a kérdésben nem a végzettségi adatok, képesítések a meghatározóak, hanem a foglalkoztatási hajlandóság (KSH, 2011).

3.3. Megváltozott munkaképességű és fogyatékosággal élő munkavállalók foglalkoztatásának lehetséges szinterei

Az MMK és a fogyatékosággal élő munkavállalók foglalkoztatásának két szintere van, amelyek segítségével jelen lehetnek a munkaerőpiacon: a védett és a nyílt – vagy integrált – munkahelyek. Mindkét foglalkoztatási forma nagyon fontos, hiszen a munkavállaló különböző fázisaiban vehet részt a munka világában, annak függvényében, amely a képességeinek megfelel. Az Európai Unióhoz való csatlakozásnak egyik feltétele volt az esélyegyenlőség megteremtése és fenntartása a társadalmi szintereken, kulturális, munkaügyi, szociális környezetben, valamint a lakhatási és közlekedési eszközök vonatkozásában, továbbá az iskoláztatás, az egészségügyi ellátás és a szórakozás területén minden állampolgár számára, különös tekintettel a fogyatékos és megváltozott munkaképességű emberekre (Gere, 2001). Tehát a magyar munkaerő-piacon a munkáltatók és az állam kötelezettsége megteremteni az integrációhoz szükséges feltételeket, mivel a fogyatékosággal élő munkavállalónak joga van hozzá.

Szellő és társai (2013) tanulmányukban leírják, hogy a jelenlegi magyar foglalkoztatási stratégia célja a minél teljesebb foglalkozás elérése, a munka minőségének javítása, a produktivitás növelése, valamint az új munkavállalók befogadásának fontossága. Az MMK és a fogyatékosággal élő munkavállalók munkaerő-piaci bevonása társadalmi és gazdasági érdekké emelkedett, ugyanis foglalkoztatásuk hozzájárul Magyarország foglalkoztatási szintjének emeléséhez (Szellő et al., 2013). Ennek köszönhetően Magyarországon egyre több védett vagy integrált munkahely alakul, és a foglalkoztatás is jelentősen kezd megnövekedni.

A fogyatékos és MMK személyek foglalkoztatási rátája az előző évekhez képest 9%-ról 18%-ra emelkedett, mely a rehabilitációs kvótarendszer 2010-es szigorításának tudható be. (Dajnoki & Balázs-Földi, 2016, p. 2)

A megemelkedett foglalkozási létszámot kétféle szervezeti forma tudja befogadni: a védett és a nyílt foglalkoztatás. A védett munkahelyeket az Európai Unió irányelvei alapján üzemeltetik, így a fogyatékossgal élő és MMK munkavállalók számára teljes körű segítséget és akadálymentességet biztosítanak (Dajnoki, 2014). Fontos kiemelni, hogy ez a foglalkoztatási forma elég speciális, továbbá a munkafeltételek és a munkakörülmények teljes mértékben igazodnak az MMK és a fogyatékossgal élő munkavállalók szükségleteihez, emellett a munkatársak nagy hányada MMK vagy fogyatékossgal élő személy. Sajátossága, hogy termelő tevékenységet végez, tehát terméket vagy szolgáltatást ajánl, azonban ez nem a profitszerzés céljából történik, hanem a foglalkoztatás elősegítése miatt. A szervezetek legfőbb célja az MMK és fogyatékossgal élő munkavállaló betanítása, rehabilitációja, fejlesztése és felkészítése a nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatásra, mindemellett az állandó, megbízható munka biztosítása (Balázs-Földi, 2016).

A másik foglalkoztatási forma az MMK vagy fogyatékossgal élő munkavállalók számára az integrált vagy nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatás, mely a védett foglalkoztatás ellentétéként definiálható. A társadalmi befogadás és integráció ebben a formában valósul meg a legteljesebben, mivel ekkor már egy normál munkahelyre kerül be a jelentkező és a foglalkoztatottak nagyobb hányada ép munkavállaló. A munkavégzés fő célja pedig elsősorban a termék előállítás vagy szolgáltatás nyújtása (Balázs-Földi, 2016).

Leginkább a rehabilitációs kvóta bevezetése hozta meg a foglalkoztatási hajlandóságot Magyarországon, valamint később a munkáltatók is észrevették az MMK és fogyatékossgal élő munkavállalók foglalkoztatásában rejlő pozitívumot és értéket. Egyre több cég kezdte el kibővíteni a palettáját ezen célcsoportok foglalkoztatására is (Lengyel, 2018).

Annak érdekében, hogy a munkáltató ki tudja használni a fogyatékossgal élő munkavállalók különlegességeit, egyedi képességeit alkotnia kell egy ingerszegény környezetet, minimalizálni a stresszt és a nyomást, találnia kell a munkavállalóhoz illő feladatköröket, valamint elengedhetetlen a munkakörök és munkafolyamatok minél pontosabb megtervezése (Aichner, 2021). A munkakörök esetében a képzettséget igénylő vagy a betanított munkakörökben is jelen vannak MMK és fogyatékossgal élő munkavállalók.. Mozgáskorlátozott vagy más fogyatékossgal élő munkavállaló számára munkahelyi segítő személyek állnak rendelkezésre

beilleszkedés, kommunikációs nehézségek, ügyintézés vagy szükségleteik kielégítése vagy helyzetváltoztatás esetén (Dajnoki, 2014).

3.4. Akadályok és nehézségek, amelyek felmerülhetnek a foglalkoztatásban

Bár elterjedőben van és egyre jobban fejlődik az MMK és a fogyatékossgal élő emberek rehabilitációs és foglalkoztatási rendszere, mégis számos akadályba vagy nehézségbe ütközhetnek a munkaerőpiaci belépéskor és közben is. Tapasztalatok szerint a rehabilitációs szolgáltatások nem megfelelő mennyiségben és minőségben vannak jelen, tehát ez már egy alap hátrányt jelent az ebbe a csoportba tartozó emberek számára (Bakacsi et al., 2016).

A nehézségeket három nagy csoportba lehet sorolni, melyek a munkáltatói előítélet, a munkavállalók egészségügyi állapota, valamint szaktudásuk és a munkavégzésük milyensége. A fogyatékossgal élő munkavállalók nehéz helyzetben vannak a munkavállalás tekintetében, hiszen számos alkalommal a munkáltatói sztereotípiák miatt még az interjúig sem jut el az illető, így képtelen megmutatni belső értékeit és kompetenciáit (Lengyel, 2018). Általánosságban elmondható, hogy a munkáltatók nem megfelelően informáltak a fogyatékossgal élő munkavállalók helyzetéről, szükségleteiről, valamint azt feltételezhetik, hogy ezek az emberek rosszabbul teljesítenek a munkavégzés során, emiatt gátak alakulnak ki bennük ezen csoport foglalkoztatása felé (Bánfalvy, 2005 in Csillag et al, 2018).

Több kutatás is alátámasztotta, hogy a vezetők gyakran viselkednek ugyan úgy a fogyatékossgal élő munkavállalókkal, mint ép társaikkal, és ugyan azt a szintet várják el teljesítményben. Ezáltal a fogyatékossgal élő munkavállaló hamarabb elfárad, hiszen alaptól nem tud annyi munkát elvégezni, mint egészséges társa (Bakacsi et al., 2011). A szervezetek vezetőinek másik nagy aggodalma az, hogy a foglalkoztatás költségessé válik. A munkavállalói túl sokszor fognak táppénzt igényelni, valamint az integrálódási folyamat során költségei merülhetnek fel, ha a fogyatékossgal élő munkavállaló számára megfelelően alakítja ki a munkakörnyezetet (Gere, 2001; Szellő, 2009). Ez a felfogás teljes mértékben az előfeltevéseken és a tudatlanságon alapul és kiküszöbölhető lenne informálódás útján.

Az MMK és a fogyatékossgal élők foglalkoztatását akadályozó másik tényező az az adott munkavállaló egészségügyi állapota. 2011-ben 1 millió 472 ezer tartósan fennálló egészségi problémával, betegséggel küzdő emberből 52,1% jelezte, hogy betegsége akadályozza a munkavégzésben (KSH, 2011). Az egészségügyi hátrányok miatt MMK és fogyatékossgal

élő munkavállalók körében erős inaktivitás alakulhat ki. A kiszámíthatatlan munkavégzés szintén hatással van az egészségügyi állapot változására, így ez sokkal nehezebbé teszi a közös munkát (Bakacsi et al., 2011).

Harmadik hátráltató tényezőként fontos kiemelni a szaktudást, hiszen ahogy már előzőleg említettem a fogyatékossgal élő személyek körében erős alulképzettség jellemző, így a munkáltatóknak nagy kihívást jelenthet a megfelelő munkakörök megtalálása számukra. A munkavállalók közül a legerőteljesebben a munka mennyiségével és jellegével van probléma. Nem képesek nagy intenzitású, kemény teljesítménynormával rendelkező és hosszú munkaidővel bíró munkákat végezni, valamint egyéntől függően nem tudnak alkalmazkodni a fizikai vagy a szellemi munkákhoz (Szellő et al., 2013; Bakacsi et al., 2011). Számos és nehezen áthidalhatónak tűnő nehézség ellenére javulás figyelhető meg a befogadó intézmények számában és foglalkoztatási kínálat részéről is, továbbá a rehabilitációs hozzájárulás miatt több vállalat is dönthet fogyatékossgal élő vagy MMK munkavállaló foglalkoztatása mellett.

3.5. A nyílt munkaerőpiacra kerülést támogató tényezők

A fogyatékossgal élő és MMK munkavállalók munkaerőpiacra integrálását külső és belső tényezők segítik elő. Magyarországon számos állami ösztönző jelen van, mégis kiemelten fontos szerepe van a rehabilitációs hozzájárulásnak, amely a munkahelyteremtés és a fluktuáció megakadályozása céljából jött létre. Magyarországon 1987 óta működik a „kvótarendszer”, amely azóta tovább fejlődött, és több változáson is keresztülment. 2012. január 1-je óta a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény határozza meg jelenleg is érvényben lévő mértékét és fizetési kötelezettségét (Szellő et al., 2013). Azoknak a cégeknek, akik 25 főnél több embert foglalkoztatnak kötelesek az állományi létszámuk 5%-ban MMK munkavállalót alkalmazni, ha ez nem valósul meg, akkor fizetési kötelezettségük keletkezik a kötelező foglalkoztatási létszám és a rehabilitációs hozzájárulás szorzataként, mely főnként 964 500 Ft (NAV, 2022). A rehabilitációs hozzájárulás segít abban, hogy nagyobb cégek hajlandóságot mutassanak az MMK munkavállalók foglalkoztatása iránt és elősegítsék a nyílt munkaerőpiacra való belépés sikerességét.

A foglalkoztatási hajlandóság növekedésében a társadalmi szolidaritás hatása is nagy szerepet játszik (Gere, 2001). Számos munkáltató felismerte azt a ténytet, hogy a megfelelő munkakörülmények megteremtésével és az MMK és fogyatékossgal élő munkavállaló

képzésével teljes értékű munkát tudnak végezni, és nélkülözhetetlen tagjaivá válhatnak a szervezetnek (Dajnoki, 2014).

Az utóbbi években a technológia fejlődésével a fogyatékossgal élő személyek számára új lehetőségek jelentek meg, amivel áthidalhatóak lesznek a funkcionális korlátok. Kiemelt jelentőséggel bírnak az információ- és kommunikációs technológiai fejlesztések, amelyek javítják a fogyatékossgal élő emberek kilátásait a teljesebb integráció és társadalmi részvétel irányába. Munkaszervezetek tekintetében is átalakulások következtek be, hiszen inkább a rugalmasság felé orientálódnak, ezzel elősegítve a foglalkoztatást. A részmunkaidő és az alkalmi munka elterjedésével a fogyatékossgal élő emberek számára rendkívüli lehetőségek nyílnak meg (Szellő, 2009).

Miután a szervezet tagjaivá váltak az MMK és fogyatékossgal élő munkavállalók akarva akaratlanul is nagy hatást gyakorolnak a szervezetre. A vállalatok vezetőinek többnyire pozitív tapasztalatuk van ezen csoportok alkalmazása során, hiszen nyitottak a lehetőségekre, a fejlődésre, lojálisak és elkötelezettek, a munkát nagy lehetőségnek érzik, jelenlétükkel fejlődik a munkamorál, valamint befogadásuk után a szervezeten belüli egymásra ható figyelem javul (Szellő et al., 2013).

A fogyatékossgal élő emberek kiemelten motiváltak a munkavégzésre (Aichner, 2021). A legtöbb esetben vágnak arra, hogy részt vegyenek valamilyen értékes tevékenységben, amely legtöbb esetben a munkavégzést jelenti. A fogyatékossgal élő munkavállalók foglalkoztatása nem csak társadalmi szempontból kiemelkedő fontosságú, hanem a saját személyes életükben is pozitív hatást gyakorol. Munkavégzés során nem gondolnak annyit betegségeikre, kapcsolataik és kommunikációjuk is fejlődik, mely nagyban hozzájárul nehézségeik gyorsabb és hatékonyabb feldolgozásához (Bakacsi et al., 2011).

A fogyatékossgal élő emberek miután bekerültek egy szervezetbe meg tudják mutatni erősségeiket is, valamint különösen pozitív hatással vannak a cégre és a többi munkavállalóra. Több kutatás és tanulmány kiemelte, hogy rendkívül lojálisak, kitartóak, erős monotonitás tűréssel rendelkeznek, megbízhatóak, szabálykövetőek, precízek és barátságosak az ügyfelekkel, valamint kevesebbet is hiányoznak (Dajnoki, 2014; Bakacsi et al., 2011; Aichner, 2021). Mindezen tulajdonságok legtöbbje a motiváltságból adódik és abból az örömből, hogy képesek munkát végezni. Számukra a munkavégzés egy megváltás, hasznosnak érezhetik magukat és célt ad az életüknek.

4. ÉRTELMI FOGYATÉKOSSÁGGAL ELŐ MUNKAVÁLLALÓK HELYZETE, LEHETŐSÉGEI

A Down-szindrómás munkavállalók az értelmi fogyatékosok csoportjába tartoznak, amely enyhe vagy közepes súlyos formában nyilvánul meg, így célszerűnek gondoltam az ő helyzetük megvizsgálását is. A KSH 2011-es adatai szerint 15 év feletti értelmi fogyatékosokkal élő lakos 36685 fő van, akik munkavállalásukkal hozzá tudnak járulni a magyarországi munkaerőpiaci helyzet fejlődéséhez és működéséhez, azonban a foglalkoztatásuk nem ilyen egyszerű (KSH, 2011). Az értelmi fogyatékosokkal élőket mindenekelőtt vizsgálatoknak teszik ki a munkavégző képességük és a foglalkoztathatóság felmérése érdekében, melyet az Országos Orvosszakértői Intézet (OOSZI) folytat. A kiértékelést orvosszakértők végzik, akik kizárólag a személy egészségi állapotát veszi figyelembe, célja pedig, hogy körülhatárolják az értelmi fogyatékosokkal élő személy képességeit és megfelelő munkaköröket és munkatípusokat találjanak számára (Könczei et al., 2009).

Ezen felül, ami az értelmi fogyatékosokkal élők munkavállalását egyedivé teszi az a gondnokság intézménye, amely Magyarországon 18 éves kortól jelenik meg az életükben. A fogyatékosokkal élő emberek csoportján belül ők számítanak az egyik leghátrányosabb helyzetűeknek, hiszen az önérték-értékesítési szintjük rendkívül alacsony szintre redukálódik ezáltal (Horváth et al., 2008). A gondnokságnak két formája létezik: a cselekvőképességet korlátozó- vagy kizáró gondnokság, amelyek nevükből adódóan vagy korlátozzák az egyének tevékenységeit vagy a döntéseket teljesen megvonják tőlük. Számos vita alakult ki ebben a kérdésben, ugyanis a jelenleg érvényben lévő eljárások inkább a korlátozó formát ítélik meg, az egyéni képességek megfelelő ellenőrzése nélkül, valamint sok esetben az ellenőrzés is hibás vagy elmarad. Továbbá az sem tisztázott tény, hogy bevezethetőek-e a munkaerő piacra azok a személyek, akik a cselekvőképességet korlátozó gondnokság alatt állnak. Ez a félreértés a Munka Törvénykönyve és a Polgári Törvénykönyv közötti disszonancia okán lehet (Könczei et al., 2009; Horváth et al., 2008).

Az értelmi fogyatékosokkal élő emberek képzettségi szintje nagy mértékben elmarad ép társaikkal szemben, ugyanis a 15 évnél idősebb korosztály közül 37,26% végezte el a 8. osztályt, amely a legnagyobb arányt képezi a végzettségi adatok vonatkozásában. Egyetemet vagy főiskolát mindössze 259 értelmi fogyatékosokkal élő végzett. Ezt a réteget a szakképesítés hiánya jellemzi, mely abból a tényből is fakadhat, hogy a munkáltatók kevésbé

hajlandóak őket foglalkoztatni, nem sok munkahely áll a rendelkezésükre, számolniuk kell közlekedési nehézségekkel, valamint a passzív, szociális jellegű ellátás sokkal biztosabb jövőképet tartogat számukra, mint a munkavállalás (Horváth et al., 2008).

Az értelmi fogyatékosággal élő emberek speciális helyzete miatt rendkívül fontos a munkaügyi központok fejlesztése azért, hogy minél teljesebb képet tudjanak adni a munkaerőpiaci lehetőségekről, tanfolyamok, tanácsadások és képzések elérhetőségéről, amellyel ezen fogyatékosági csoport foglalkoztatását segíthetik elő (Könczei et al., 2009).

Az értelmi fogyatékosággal élők számára is – ahogy minden hátrányos helyzetű csoportnak – az állam a kvótarendszer bevezetésével, állami támogatásokkal és adókedvezményekkel igyekszik elősegíteni a munkavállalást és a munkahelyek számának bővülését. Számukra szintén a nyílt és védett munkaerőpiac ad színteret a foglalkoztatásra. A nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatást a Támogatott Foglalkoztatási programok ösztönzik, melyet a Salva Vita alapítvány vezetett be Magyarországra 1998-ban (Könczei et al., 2009). A védett foglalkoztatást célszervezetek, bentlakásos otthonok és szociális foglalkoztatók biztosítják számukra. Ezzel szemben a 15 évnél idősebb értelmi fogyatékosok közül mindössze 3849 fő foglalkoztatott, közülük 44,4%-uk védett munkahelyeken dolgozik és csaknem teljes hányaduk – 89,6% - segéd, - vagy betanított munkát végez (KSH, 2011; Horváth et al., 2008). Jellemző rájuk, hogy munkavégzésük során lassabban tanulnak be, mint az egészséges társaik, a könnyű feladatoktól haladnak a komplexek felé, valamint egy mentort is kapnak maguk mellé, aki segít a feladatok jobb megértésében és elvégzésében számukra (Dunás-Varga & Virág, 2021).

Bár foglalkoztatásuk nem ért el még nagy sikereket, mely betudható a munkáltatók elutasításának vagy akár a korlátozott cselekvőképesség tényének is, azonban az értelmi fogyatékosággal élő munkavállalóknak is megvannak a saját motivációi a munkavégzés felé. Fontos számukra a befogadás, a valahova tartozás érzése, és hogy társas kapcsolatokat alakíthassanak ki. Nem utolsó sorban az önálló jövedelem, és a magabiztosság megszerzése is egy erős motivációs faktor a munkavállalás felé, azonban amíg a feltételek nem száz százalékban adottak, így továbbra is nehézséget fog okozni számukra a munkaerőpiaci megjelenés (Horváth et al., 2008). Kiemelendő tény, hogy a munkavállalás rendkívül pozitív hatással van az egyén személyes, szociális és szakmai fejlődésére is. Fejlődik a kommunikációs és a szociális képességeik, valamint az önértékelésük is (Dunás-Varga & Virág, 2021). Mindez pedig kihat személyes életükre, hiszen hasznosnak és szabadabbnak érezhetik magukat, így megtörténik a kiteljesedés érzése, továbbá egy boldog élet reménye kínálkozik eléjük.

4.1. Down-szindrómás munkavállalók lehetőségei a munkaerő-piacon

A Down-szindrómások munkaerőpiaci helyzetéről Magyarországon rendkívül kevés kutatás vagy cikk készült, leginkább az egészségi állapotukkal kapcsolatos információkkal találkozhatunk, tehát ez a terület még kissé feltáratlannak bizonyul. Számuk meghatározásában sem találhatunk pontos adatokat, azonban feltevések szerint megközelítőleg minden ezredik újszülött baba Down-szindrómával fog születni (Merkl, 2014). A csoport létszáma az évek előrehaladtával egyre csak nő, így rendkívül fontos a tájékozódás, valamint szükségleteik, igényeik megismerése nem csak a mindennapi életben, de a munka területén is. Lehetőségeik egyre szélesebbek már gyermekkoruktól fogva bölcsőde, óvoda és iskola is a rendelkezésükre áll. Bizonyos szakképzések elvégzésére is képesek, valamint, ha nehézségeket tapasztalnak, akkor megkapják a megfelelő szakmai segítséget.

A Magyarországon működő Down Alapítvány a minél teljesebb és önálló élet biztosítására törekszik a Down-szindrómás személyek számára. Egyesek kis közösségekben a lakóotthonokban kapnak elhelyezést, ahol segítők támogatásával élhetik mindennapjaikat, akár dolgozni is eljárhatnak. Az Alapítvány igyekszik a segítségnyújtásra azonban ezt egy olyan módon teszi, hogy a lakók önerőből fejlődhessenek és ne egy intézetnek érezzék a lakóhelyüket. Továbbá a munkaerőpiaci intergrációban is teljeskörű segítséget nyújtanak (Balázs, 2021). Ez már egy hatalmas előrelépés a Down-szindrómás emberek számára, hiszen az önállósodás és a munkavállalás lehetőségével a szinte teljes körű integráció valósulhat meg.

A Down-szindrómás munkavállalók gazdasági aktivitásáról és foglalkoztatási rátáiról nem sokat tudunk, hiszen erre a társadalmi rétegre nem készültek külön felmérések. A fogyatékossgal élő, dolgozni képes felnőttek közül azonban mindössze egytizede talált munkát és dolgozik is, amely jelentős lemaradást mutat a fejlett országokhoz képest. Fontos azonban a befogadó munkahelyek megteremtése, hiszen kutatások szerint kimutatható a munkavégzés, önellátási képesség, valamint a boldogságérzet közötti szignifikáns kapcsolat, emiatt felértékelődik a foglalkoztatás szerepe (Harjänné Brantmüller, 2011).

Az egyik terület, amely meghatározó lehet Down-szindrómások esetén a munkavállalás és foglalkoztathatóság szempontjából az az egyének alkalmazkodó képessége (adaptive behavior). Az adaptív viselkedés az egyének által a mindennapi életükben elvégzett fogalmi, gyakorlati és társadalmi készségeket foglalja magába (Tomaszewski et al, 2018). A fogalmi képességek közé tartozik a kommunikáció, a számolás, tudományos készségek és az önirányítás, míg a társadalmi készségek közé tartozik a társadalmi felelősségvállalás, az önbecsülés, az

interperszonális készségek és a társadalmi problémamegoldás. A gyakorlati elemek csoportja a napi élethez szükséges készségek, a biztonság megteremtése, az egészség fenntartása, a rutinok és a foglalkoztatás megteremtése.

Az adaptív viselkedés olyan viselkedési forma, amely lehetővé teszi egy személy számára, hogy a környezetében a legnagyobb sikerrel és a legkevesebb konfliktussal lépjen kapcsolatba másokkal. Az adaptív viselkedés olyan mindennapi készségekre vagy feladatokra vonatkozik, amelyeket az "átlagos" ember képes elvégezni, az élet során megtanulható képességek. Különösen fontos, hogy hogyan viszonyulnak a közösségekhez, a kortársakkal való kommunikáció és a megtartás készségei, valamint azok a viselkedésformák, amelyek akadályozzák ezek kiteljesülését (Tomaszewski et al, 2018). Remek példa erre a siketek jelnyelve, hiszen enélkül nem tudnának kommunikálni, így adaptálódniuk kellett a fogyatékoságukhoz.

Az adaptív viselkedés mellett egy másik érdekes terület, amely befolyásolhatja a foglalkoztatást a Down-szindrómások körében, a végrehajtó funkció, vagyis a célorientált viselkedésben részt vevő kognitív folyamatok. A végrehajtó funkciók jelentős szerepet töltenek be a pszichológiában, azonban egységes fogalma nem létezik. Összefoglalva egy nagyon komplex, több elemből álló képességek összességét értjük, amelyek fontos szerepet töltenek be a viselkedésben. A végrehajtó funkció számos nézete szerint ezek a folyamatok magukban foglalják a munkamemóriát, a kognitív rugalmasságot, a kontrollt és a tervezést (Tomaszewski et al, 2018).

4.2. A nyílt munkaerő-piacra kerülés nehézségei

Munkavállalás tekintetében a Down-szindrómások életében is felmerülnek nehézségek, amelyek akadályozzák vagy ellehetetlenítik őket a munkavégzéstől. Főként a segítőkészség hiánya, a kiszámíthatatlanság, a rendezetlenség, valamint a közlekedési problémák jelentik a legnagyobb akadályokat. A Down Alapítvány által megvalósított ValueAble Erasmus+-projekt a vendéglátóipar területén segíti és foglalkoztatja a dolgozni vágyókat. Ahogy már korábban is írtam az egyik legnagyobb nehézséget a munkáltatói előítéletek és ellenérzések generálják, azonban ez a projekt tréningek, tanácsadások segítségével szeretné felkészíteni a vezetőket és a munkatársakat a Down-szindrómás személyek fogadására, ezzel is elősegítve a megfelelő integrációt. A munkavállalási folyamat során folyamatosan a munkavállaló rendelkezésére állnak, ha bármilyen nehézségbe ütköznek a munkahelyen, valamint mentorálják a beilleszkedési és felkészülési folyamatokat és elősegítik az önállósodást (Balázs, 2021).

A munkáltatók szempontjából az egyik legnagyobb kihívás az az, hogy hogyan kell kezelni azokat a Down-szindrómás embereket, akiknek nem volt lehetőségük arra, hogy szociális készségeiket fejlesszék. A fejlődés hiánya és a túlzott védelem egyaránt veszélyeztetheti a Down-szindrómás emberek önállóságának fejlődését, ami közvetlenül kihat a munkahelyi környezetre. Ez a probléma megmutatkozik, amikor a DSZ munkavállalók ki vannak téve a munkakörnyezet hatásainak, először szembesülnek a korlátokkal és az együttélés szabályaival. Ebben az esetben a szakmai vezetők kulcsszerepet játszanak, akik szabályokat és viselkedési korlátokat állítanak fel (Assis et al., 2014).

Az a tény, hogy a Down-szindrómával élők többsége általában nem képzett semmilyen konkrét munkakör betöltésére, jelenti a másik kihívást a munkáltatók számára, hiszen ki kell találniuk hogyan teremtsenek fejlődési lehetőségeket ezeknek az embereknek. Bár az inkluzív oktatásra vonatkozó politikák fejlődnek, a vállalkozások számára a jelenlegi forgatókönyv szerint nemcsak az a nehéz, hogy az érintettek számára elérhetővé tegyenek több pozíciót, hanem az is, hogy bármilyen szakmai fejlődést kínáljanak (Assis et al., 2014).

A Down-szindrómásokért felelős személyek elvárásainak összehangolása a vállalati jövőképpel egy újabb kihívás, amelyet le kell küzdeni. Egyes esetekben a szülők és a gyámok elvárják, hogy gyermekeik olyan munkát vállaljanak, amelyet a vállalat nem tart megfelelőnek, akár a szakmai képzettség hiánya, akár a kockázat miatt. A vállalat és a szülők közötti őszinte párbeszéd segítheti a gyermekükkel és a gyermekük munkáltatójával való kapcsolatukat, hiszen fontos megérteni azt, hogy a legtöbb munkáltató igyekszik megteremteni a megfelelő munkaköröket a Down-szindrómás munkavállalók számára, azonban ez nem mindig összeegyeztethető az igényekkel (Assis et al., 2014).

4.3. Down-szindrómás munkavállalók erősségei és gyengeségei munkavállalás során

A Down-szindrómás munkavállalók esetében miután bekerültek egy munkahelyre számos erősség és gyengeség figyelhető meg, amelyeket a vezetőknek fel kell ismernie, így biztosítva a legmegfelelőbb munkakört. Sok Down-szindrómás felnőtt dolgozik védett munkahelyen vagy képzési programokban vesz részt a fejlődés érdekében. A mentorok és a szülők azonban arról is beszámolnak, hogy hiányoznak a rendelkezésre álló programok, amelyek célzottan a

munkavállalási készségekre koncentrálnak (Kumin & Schoenbrodt, 2016).

Relatív nehézségek figyelhetőek meg a végrehajtó viselkedés terén a változtatási képesség, a munkamemória, a tervezés/szervezés és a feladatfigyelés területén. Meghatározó kompetenciák jelennek meg a gátlás, az érzelmelektronika, az önellenőrzés és a kezdeményezés területén (Tomaszewski et al., 2018). A munkamemória nehézségekkel küzdő egyének kisebb valószínűséggel lesznek foglalkoztatottak, így ez összefügg a foglalkoztatási hajlandósággal. A munkamemória-képességek fejlesztésére irányuló képzések bevezetése az előzetes képzési programokba segíthet a Down-szindrómás egyéneknek abban, hogy versenyképes munkát találjanak a közösségükben. Nehézségek mutatkoznak továbbá az expresszív és az írásbeli kommunikációs készségek terén is (Tomaszewski et al., 2018).

Pozitív tulajdonságok tekintetében Foley és munkatársai (2013) arról számoltak be, hogy az erősebb kommunikációs, mindennapi élet során szükséges és szociális készségekkel rendelkező felnőttek nagyobb valószínűséggel voltak foglalkoztatottak (Foley et al., 2013). A DSZ emberekre jellemző a szabálykövető magatartás, a kitartás, a monotonitás tűrés, valamint erősen megbízhatóak (Harjänné Brantmüller, 2011). Ezek a tulajdonságok a munkavégzés lehetősége okán jöhetnek létre, hálásak, amiért foglalkoztatva lehetnek. Makary és munkatársai arról számoltak be, hogy a 16-53 éves fiatalok és felnőttek körében a gyakorlati készségek stabilak maradtak, míg a fogalmi és szociális készségek az életkor előrehaladtával csökkentek (Makary et al., 2015). Látni lehet, hogy a Down-szindrómás munkavállalók számos erősséggel rendelkeznek, melyeket hasznosítani tudnak a vállalatok.

4.4. Értékek, amelyeket a Down-szindrómás munkavállalók adni tudnak a vállalatoknak

Ebben a fejezetben a Down-szindrómás munkavállalók azon tulajdonságait vesszük sorra, amelyek hatással vannak és értékeket közvetítenek a szervezet életére és a szervezeti egészségre. Segítségünkre lesz a McKinsey&Company kutatása, ami több országban, számos vállalatnál fókuszcsoporthoz és egyéni interjúk segítségével Down-szindrómás munkavállalókat, az ő szüleiket, gondozóit és DSZ embereket alkalmazó vállalatoknál alkalmazott munkavállalókat és vezetőket kérdezték meg, hogy megismerhessék a releváns tulajdonságaikat, gondolataikat.

Számos szervezet döntött úgy, hogy bár sok nehézséget kell áthidalni, mégis szellemi fogyatékossgal élő embereket alkalmaz, és megtanulják, hogyan kell kezelni az egyes fogyatékossgai típusokkal járó sajátosságokat. Számos vállalat, amely alkalmazott értelmi fogyatékossgal élő személyt megerősíti, hogy ezek a sajátosságok alkotják az erősségeket is a munka során. Az értelmi fogyatékossgok különböző típusai közül a Down-szindróma kiemelkedő eset, mivel ők olyan jellemzőkkel rendelkeznek, amelyek még nagyobb kihívást jelentenek az integrációban, ugyanakkor további előnyökkel is járnak. A Down-szindrómás emberek bevonása a munkaerőpiacra olyan út, amely kölcsönösen előnyösnek számít. Egyrészt a munka jelentősen javítja a Down-szindrómás emberek életminőségét, másrészt pedig ezen emberek jelenléte a munkahelyen javíthatja az általuk foglalkoztatott vállalatok "szervezeti egészségét". Munkavégzés során új társas kapcsolatokat alakítanak ki, szakmai és technológiai ismereteket szereznek és önállóvá válnak. (Assis et al., 2014).

A "szervezeti egészség" sokféleképpen mérhető. James O. McKinsey erre a célra kifejlesztett egy eszközt, az úgynevezett "Szervezeti Egészség Indexet" (OHI), amely kilenc dimenziót elemez, amik együttesen határozzák meg egy adott vállalat "szervezeti egészség" szintjét (2. ábra). A kvalitatív és kvantitatív elemzések azt mutatják, hogy a Down-szindrómás emberek jelenléte a munkahelyi környezetben az indexet alkotó kilenc dimenzióból ötöt befolyásolhat. Ezek a következők: vezetés, külső orientáció, motiváció, kultúra és légkör, valamint koordináció és ellenőrzés. A DSZ munkavállalók különféle tulajdonságai hatással vannak a „szervezeti egészségre”, ezzel is értéket teremtve a vállalat számára (3. ábra).

2. ábra. McKinsey OHI kilenc dimenziója



Forrás: saját szerkesztés

Vezetés tekintetében a felmérés kimutatta, hogy a Down-szindrómás alkalmazottak jelenléte új látásmódot adott az embereknek, különösen a közvetlen feletteseiknek. Úgy vélik, hogy a Down-szindrómás emberek segítenek másoknak olyan erények kifejlesztésében, mint a türelem és a tolerancia. Ennek eredményeképpen jobban kezelik a nehézségeket, és jobban meg tudnak felelni a csapattagok és az ügyfelek különböző igényeinek. Sok vezető úgy találta, hogy megváltozott a vezetési módjuk, és az autoriter modellről átálltak egy inkább participatív modellre. (Assis et al., 2014).

A kutatás a **külső orientáció** dimenziójában is jelentős fejlődést mutatott. Mivel közvetlenül kapcsolódik az ügyfelek megítéléséhez és elégedettségéhez ennek a dimenzióknak volt a legnagyobb hatása. Az olyan elemek, mint az ügyfélszolgálat és a társadalom iránti aggodalom, amelyek erősen befolyásolják ezt a dimenziót, javultak azokban a munkakörnyezetekben, ahol Down-szindrómások is jelen voltak. Úgy tűnik, hogy a Down-szindrómások egyszerű és közvetlen kommunikációs módját, valamint a jellemzően általuk tanúsított empátiát a sajtó és a vállalati környezet nagyra értékeli (Assis et al., 2014).

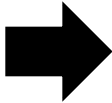
Jelentős hatást tapasztalhatunk a többi munkavállaló **motivációjára** is. Egyértelmű, hogy egy fogyatékossgal élő személy a munkakörnyezetben, a feladatok elvégzése és a kihívások leküzdése arra készíti a csapat többi tagját, hogy elgondolkodjanak azon, hogyan tudják leküzdni saját korlátaikat és túlteljesíteni az elvárásokat. A Down-szindrómás munkavállalók egyfajta húzóerőként működnek a többi munkavállaló számára (Assis et al., 2014).

A felmérés a **koordináció és az ellenőrzés** terén is előnyöket tárt fel. A Down-szindrómás emberekkel való munka segíti a vezetőket a konfliktusmegoldó készségek fejlesztésében. A fogyatékossgal élő emberekkel való munka során felmerülő újszerű helyzetek, például az, hogy egy ügyfél kiszolgálása közben kérdéseket tesznek fel a vezetőnek, segít nekik olyan rugalmasságot elsajátítani, amellyel korábban nem rendelkeztek. Ezek a vezetők hozzátették, hogy a megszerzett készségek nem korlátozódnak a Down-szindrómás alkalmazottak kezelésére, hanem kiterjednek más alkalmazottakra és ügyfelekre is (Assis et al., 2014).

Végül, a Down-szindrómások jelenléte a munkahelyi környezetben pozitív hatással van a **szervezet kultúrájára és légkörére**. Úgy látszik, hogy ezek az egyének egységesebbé és együttműködőbbé teszik a munkahelyet. A McKinsey&Company által készített felmérés során 88% egyetértett azzal, hogy a Down-szindrómás emberek jelenléte az üzletben pozitív hatással

volt, megbízhatóbbá és átláthatóbbá tette az a munkatársak és ügyfelek közötti kapcsolatot. Továbbá az argentin McDonald's-üzletekben alkalmazott összehasonlító felmérés eredménye azt mutatja, hogy a Down-szindrómásokat foglalkoztató üzletekben jobb a kultúra és a légkör megítélése, mint azokban, amelyekben nem dolgoznak Down-szindrómások. Azokban az üzletekben, ahol Down-szindrómások dolgoznak, az emberek 66%-a egyetért azzal, hogy az emberek szívesen dolgoznak ott a jó munkakörnyezet miatt (Assis et al., 2014).

3. ábra. Néhány tipikus Down-szindrómás emberekre jellemző személyiségjegy, amely pozitív hatással van a „szervezeti egészségre”

<i>Jellegzetesség</i>	<i>Leírás</i>	<i>Eredmény</i>	
<i>Egyenes kommunikáció</i>	Átlátható és egyszerű kommunikáció, kertelés nélkül	<ul style="list-style-type: none"> • Jobb konfliktuskezelés. • Az együttérzés és az empátia érzésének fejlesztése. • Fokozott türelem és tolerancia képesség. • Érzelmi stabilitás fejlesztése stresszhelyzetekben. 	
<i>Empátia</i>	Észleli mások érzéseit, kimutatja empátiáját		
<i>Ragaszkodás</i>	Könnyen kötődik másokhoz, különösen közvetlen feletteséhez		
<i>Korlátozott rövid távú memória</i>	Korlátozott képesség az aktuális dolgok megtanulására		
<i>Spontán viselkedés</i>	Számos szakmai magatartási szabály ismeretlen.		
			Pozitív hatás a szervezeti egészségre

5. A FOGYATÉKOSSÁGGAL ÉLŐ ÉS DOWN-SZINDRÓMÁS SZEMÉLYEK TOBORZÁS ÉS KIVÁLASZTÁS FOLYAMATA

A szakdolgozatom fő témája a toborzás-kiválasztási folyamat feltérképezése és vizsgálata, azonban a Down-szindrómások, illetve az értelmi fogyatékossgal élők esetében nem beszélhetünk tipikus esetről. Magyarországon a toborzás-kiválasztási folyamat leginkább alternatív munkaerőpiaci szolgáltatókon keresztül zajlik, hiszen erős kapcsolatrendszerrel és szakértelemmel rendelkeznek, így általuk a beillesztés és a munkavégzés is hatékonyan működhet (Köpeczi-Bócz, 2016).

Elsősorban elengedhetetlen egy támogató, összekötő szervezet megléte, aki segíti a munkáltatói és a munkavállalói oldalt is, tanácsokkal, támogatással, igényfelméréssel és kapcsolatteremtéssel. A toborzási folyamat során oda kell figyelni a diszkrimináció elkerülésére, valamint ügyelni kell az akadálymentesítésre. Számos munkáltató aktívan keres MMK vagy fogyatékossgal élő munkavállalót a szervezetbe, azonban sok esetben az összekötő szervezetnek vagy alapítványnak kell megmutatni a munkavállalóit és képességeiket (Csillag et al., 2018; Köpeczi-Bócz, 2016). A vállalat oldaláról érdemes átgondolni és megismerni a fogyatékossgal csoportot, amellyel dolgozni szeretnének, hiszen ezáltal könnyebben elkezdődhet a felkészülés, a munkakörök megtervezése, valamint az akadálymentesítés (Dajnoki, 2014). Az egyik legfőbb folyamat a munkavégzés elkezdése előtt a munkakör meghatározása, ugyanis rendkívül fontos, hogy illeszkedjen a munkavállaló képességeihez, készségeihez. Számos vállalat esetében beszélhetünk túlterheltségről, emiatt is gyakran jöhetnek szóba alternatívaként a fogyatékossgal élő munkavállalók, mivel számukra az egyszerűbb, szabályokkal körülhatárolt munkakörök megfelelőek. A leggyakoribb munkakör meghatározási metódus az adott munkakör elemeire bontása, majd a fogyatékossgal élő munkavállaló képességeihez mérten a részfeladatok kiválasztása (Köpeczi-Bócz, 2016; Ameri et al., 2015.) Ennek eredményeképpen az új munkavállaló a többiek munkáját segíti, átvállal pár apró, mégis időrabló feladatot, ezzel is oldva a munkavégzéssel járó feszültséget. A munkakör-elemzés célja az adott munkakör alapvető feladatainak meghatározása, valamint a munkakör betöltőjének szükséges tulajdonságainak, ismereteinek, készségeinek és képességeinek felsorolása (Brecher et al., 2006). Nagyon fontos, hogy a támogató szervezet minden folyamatnál jelen van és támogatja az ügyfelét, valamint segíti a munkáltatót a nehézségek leküzdésében és a diverzitásmenedzsment megőrzésében.

A Down-szindrómás vagy fogyatékossgal élő munkavállalók esetében az interjú folyamata

sem a megszokott módon zajlik, ugyanis velük nem, vagy nehezen végezhető el a tipikus strukturálatlan, szituációkkal tűzdelt beszélgetés. Egy konzultációra azonban mindenképpen szükség van, ahol a munkáltató és a munkavállaló megismerheti egymást, véleményt alkothatnak és átbeszélhetik elképzeléseiket. A HR szakembernek számos dologra oda kell figyelnie a folyamat sikeressége érdekében (Dajnoki, 2014). Az egyik legfontosabb dolog, hogy ne legyenek előítéletei a jelölttel kapcsolatban, hiszen akkor már ez egy alap negatív hangulatot eredményez. Ezen felül a megértést segíti elő a tiszta, érthető beszéd, melyeket rövid mondatokban fogalmaz meg a munkáltató. Fontos, hogy a HR-es képes legyen változtatni a kérdésein, ha a jelölt nem érti, valamint kerülni kell a rövidítéseket, szakzsargont. Kiemelendő, hogy amennyiben támogató személlyel érkezett a munkavállaló, a kérdéseket sosem szabad neki feltenni, hanem a jelöltnek, hiszen ez egy erős diszkriminációt eredményez, mivel azt mutatja, hogy a HR szakember nem tartja elég értelmesnek a jelöltet, hogy válaszolni tudjon (Down Syndrome Australia, 2022). Magyarországon tehát a támogató szervezet segítségével zajlik a toborzás-kiválasztási folyamat, amelynek sikeres kimenetele a nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatás.

5.1. A kutatás célja, aktualitása

A kutatásom fő iránya a Down-szindrómás munkavállalók toborzás-kiválasztási folyamatának és a foglalkoztatásának feltérképezése Magyarországon. Úgy gondolom fontos, hogy az ország és a benne lévő vállalatok nyitottak legyenek a kihívásokra, az újdonságokra, hiszen azon felül, hogy munkaerő-mozgósítás történik, számtalan egyéb értékkel színesíthetik a Down-szindrómás munkavállalók a munkában töltött mindennapokat. A Down – szindróma a 19. század óta van jelen a köztudatban és mivel külső jegyekben is megfigyelhető a fogyatékoság, az emberek nagy többsége távolságtartó és előítéletes velük szemben. Őszintén szólva szerintem senki sincs könnyű helyzetben, amikor úgy dönt, hogy belép a munka világában majd, amikor elérkezik az első interjú ideje mind izgulva, idegesen várjuk, hogy szakmai tudásunkkal, felkészültségünkkel lenyűgözhessük a HR szakembert. Vajon hányan gondoltak bele abba, hogy a fogyatékosággal élő embereknek ez a folyamat mennyivel másabb és nehezebb? Nem csak a munkavállalónak, hanem a munkáltatónak is, hiszen egy olyan környezet és légkör kialakítására kell törekednie, ami teljes mértékben megfelel a jelöltnek, így megteremtve a megfelelő kommunikációs teret. Úgy gondolom ez a téma mindig aktuális lesz, hiszen manapság egyre több gyerek születik valamilyen rendellenességgel, vagy bármilyen baleset, szerencsétlenség folytán valakinek szüksége lesz egy megfelelő, befogadó vállalati

környezetre, hiszen előbb-utóbb, aki tud szeretne is dolgozni. A kutatásom egyik legfőbb célja, hogy Magyarországon a vállalatok körében minél több fogyatékossgal élő és Down-szindrómás munkavállalót alkalmazzanak, észre vegyék a képességeiket, értékeiket és egyenlő bánásmódban részesüljenek. A külföldi gyakorlatokhoz képest nagy mértékben le van maradva az ország, hiszen ott egyre elterjedtebb a diverzitásmenedzsment, és a munkáltatók nem lepődnek meg azon, ha Down-szindrómás munkavállaló szeretne náluk dolgozni. Nem utolsó sorban pedig törvény is kimondja, hogy mindenkinek joga van dolgozni, így -egy kis plusz energiabefektetéssel- a Down munkavállalóknak is meg kell adni az esélyt arra, hogy fejlesszék magukat, szakmát szerezzenek és dolgozni tudjanak.

Kutatási kérdéseimet fókuszpontok meghatározásával alakítottam, amelyek meghatározóak voltak a szakirodalmi kutatás során, valamint releváns lehet a Down-szindrómás munkavállalók toborzás-kiválasztási folyamata és foglalkoztatása kapcsán. Ezek a következők lettek:

- Milyen tényezők támogatják, milyen tényezők hátráltatják a Down-szindrómások munkavállalását?
- Milyen értéket tudnak adni a Down-szindrómás munkavállalók a munkáltatóiknak és munkatársaknak?
- Milyen előítéleteik vannak a munkáltatóknak és munkatársaknak a Down-szindrómás álláskeresőkkal és munkavállalókkal szemben, hogyan alakulnak ezek és megváltoznak-e a munkavégzés során?

Úgy gondolom, a kérdések átgondolásával megfelelő interjúkérdéseket tudtam kialakítani, melyek elősegítették a válaszok megtalálásában és az eredmények megértésében, valamint a későbbi javaslattétel megformálásában.

5.2. A kutatás módszere

A kutatásomat interjúk készítésével végeztem, hiszen ezzel a módszerrel lehet leginkább feltárni az emberek véleményét, gondolatait egy-egy adott témával kapcsolatban (Boncz, 2015). Az alanyok megtalálására célzott mintavételi eljárást alkalmaztam, azon belül is tipikus és kritikus eseteket kerestem, valamint elmélet vezérelt és hólabda mintavételt használtam (Boncz, 2015).

Az alanyok megkeresése előtt alapos kutatómunkát végeztem a magyarországi Down-

szindrómás foglalkoztatásról, hogy megtalálhassam a témám szempontjából kulcsfontosságú személyeket, akikkel interjút készíthetek. A hólabda mintavétel emiatt fontos volt, hiszen sok esetben az alanyok megkeresésénél nem lehettem abban biztos, hogy ki vagy kik azok a személyek, akik tudnak és hajlandóak is segíteni a szakdolgozat kutatásban, ezért számomra nagy előrelépés volt, mikor egy-egy interjúalany segítségével kaptam elérhetőséget másokhoz. Az interjúkra strukturált kérdéssorral készültem, amelyet az elméletre épülve fejlesztettem ki, és amely a mellékletben megtalálható. Az interjú kérdéseimet öt fő csoportra osztottam fel, rendeztem logikai sorrendbe és ezek mentén besoroltam a kérdéseimet. Minden kategóriában az általánostól haladtam a specifikusabb kérdések felé, próbáltam lebontani és minden mozzanatra rákérdezni, amely kapcsolatban lehet a Down-szindrómások foglalkoztatásával vagy befolyásolhatja azt. A kérdéssort azonban rugalmasan kezeltem, gyakran előfordult, hogy néhány alany esetében változtatnom kellett a kérdéseken, kihagyni vagy hozzátenni. Helyszín szempontjából igyekeztem rugalmas maradni, alkalmazkodtam az alanyaim kéréseihez, azonban személy szerint jobban preferáltam a személyes interjút. Számomra sokkal közvetlenebb, az alanyok is jobban megnyíltak, egy kellemes hangulatot teremtett.

5.3. A kutatás folyamatának leírása

Az interjúalanyaim keresése (4. ábra) során a Magyarországon régóta működő Down Alapítvány vezetőjét és munkatársait kerestem fel, hiszen önkéntesség kapcsán már előzetesen betekintést nyerhettem az Alapítvány működésébe, és az ott dolgozók szakértelmébe. Az Alapítványtól hat személlyel készítettem interjút, akik némelyike vezető pozícióban van, vagy a foglalkoztatási rendszerrel foglalkozik, vagy a Lakóotthonok valamelyikében dolgozik. Az interjúk során az Alapítvány munkatársaitól kértem segítséget a Down-szindrómásokat alkalmazó munkáltatók megtalálásában és a kapcsolattartásban, így három interjú készült. Egy ilyen kutatásból nem hagyhatóak ki a Down-szindrómás munkavállalók sem, hiszen az ő életüket befolyásolja, valamint az ő véleményük is meghatározó e tekintetben. Három alannyal sikerült interjút készítenem, akik a nyílt munkaerőpiacon dolgoznak és szívesen vállalkoztak, hogy elmeséljék milyenek a mindennapjaik a munkahelyen.

Az interjúk változó hosszúságúak voltak: 30-90 perc volt a leginkább jellemző. Minden alkalommal informáltam az alanyokat az interjú céljáról, miéértéről és a hangrögzítő használatáról, valamint, hogy nagyjából mennyi időt fog igénybe venni.

4. ábra. Interjúalanyok

Megnevezés	Munkakör	Mióta dolgozik az Alapítványnál? / Mióta foglalkoztat DSZ munkavállalót? / Mióta dolgozik a nyílt munkaerőpiacon?
A1	vezető, általános menedzser	30 éve
A2	szakmai vezető	25 éve
A3	tanácsadó, munkaügyi kapcsolatokért felelős	6 éve
A4	pszichológus, munkerőpiaci-elhelyezés támogatása	6 éve
A5	vezetői munka segítése	1,5 éve
A6	intézményvezető	2 éve
M1	ügyvezető	3 éve
M2	PR és marketing menedzser	3 éve
M3	intézményvezető	5 éve
MV1	kórházi dolgozó	0,5 éve
MV2	kórházi dolgozó	0,5 éve
MV3	vendégtéri kisegítő	5 éve

Forrás: saját interjúk

Személy szerint én mindegyik interjút nagyon jól éltem meg, nagyon befogadóak voltak, örültek annak, hogy érdekel és foglalkozom a témával. Látszott, hogy minden ott dolgozónak ez borzasztó fontos és szeretnének előre lépni és fejlődni, valamint több lehetőséget a Down-szindrómásoknak. Elképesztő volt látni azt a gondoskodást, amit a Downos lakók felé mutattak, megtartva az Alapítvány által célul tűzött önálló gondolkozást és életvitelt számukra.

6. AZ INTERJÚK ELEMZÉSE ÉS KIÉRTÉKELÉSE

6.1. A Down Alapítvány munkatársai interjúinak összevetése és elemzése

A Down Alapítvány munkatársaival készült interjúk során kiderült, hogy három személynek személyes kötődése van a Down-szindrómás emberekhez, a másik három interjúalanyomnak nincs, de a Down Alapítvány előtt is fontosnak tartották a fogyatékkal élő vagy hátrányos helyzetben lévő személyek segítségét és fejlesztését.

6.1.1. Előítéletek

A Down-szindrómások életét és munkavállalását nagyban meghatározzák az előítéletek, ami megakadályozza, vagy legalábbis nehezzé teszi, hogy munkát találjanak. Elsőként általánosságban nézzük meg, hogy az interjúalanyok tapasztalatai alapján az emberekben Magyarországon milyen gondolatok merülhetnek fel ezen szindróma hallatán.

Az interjúalanyok válaszai alapján nagyon vegyes képet kaphatunk, amelyet befolyásolhat az a tény, hogy ki milyen pozícióban van, és milyen aspektusból tapasztalta meg az emberek véleményét a DSZ emberekről. Össztársadalmi, illetve politikai szintéren vizsgálódva az interjúalanyok meglátásai szerint nincs javulás a megítélésük szintjén a 10-20 évvel ezelőtti helyzethez képest, hiszen a társadalomban olyan csoportot képviselnek, akiknek az igényeit kevésbé veszik figyelembe. Másik szempontból egyértelműen stagnál vagy akár romlik is a DSZ emberek megítélése, akár vidéken, akár a városban vizsgálódunk. Ennek kapcsán két interjúalanyom is a tipikus, mindennapokban használt „bolond, a falu bolondja” kifejezéseket említette, amit sok ember az értelmi szint kifejezésére használ másokra, bár az lehet, hogy nem is értelmi fogyatékkal élő. Ezen felül gondolhatnánk, hogy biztosan csak rosszindulatú és tudatlan emberek használják ezt a szófordulatot, azonban a következő példa meglepőnek bizonyult:

„Az egyik kerületben 2 intézménye is van az alapítványnak, ahol 15 ellátott él. Ők rendszeresen járnak szakorvosi rendelőbe, és az asszisztens nő, aki rendszeresen kapcsolódik ehhez az intézményünkhöz összekevert egy telefonszámot és engem hívott fel. Azt mondta, hogy azok a "Down-osok". Először nem értettem, amit mond, de aztán tovább folytatta, hogy tudja a "azok a bolondok, a Down-osok". És ez egy orvos mellett dolgozó asszisztens nő volt.” (A6)

Furcsa azt tapasztalni, hogy ez a személy gyakran találkozik Down-szindrómás emberekkel, hiszen az orvos mellett dolgozik, aki vizsgálja őket, tehát azt hihetnénk, hogy tapasztalással

eltüntethetőek az előítéletek. Ebben az esetben erős és negatív véleményt fedezhetünk fel, amelyet még a DSZ emberek megismerése sem változtatott meg. Valószínűleg sok ember esetében előfordulhat, hogy előítéletes, hiszen nem szán időt arra, hogy megismerje az adott embert, így egy hamis és negatív kép alakulhat ki, melyet nem könnyű megváltoztatni.

A Down-szindrómás emberek megítélése eléggé kettős, hiszen esetükben megjelenhet a pozitív diszkrimináció jelensége is. Jellemzően máshogy viszonyulnak az emberek akkor, ha DSZ személyről van szó, mint ha más értelmi fogyatékossgal élő lenne, hiszen a sztereotíp kép – miszerint aranyosak, kedvesek, mosolygósak – ebbe az irányba tereli őket.

„Hogyha Down-szindrómát mondunk, és valaki nagyjából tudja is, hogy mi ez, akkor inkább ez a pozitív szeretetgombóc és érzelmes lény és hasonló pozitív előítéletek jönnek elő. Igazából más a felhívó jellege a Down-szindrómának, mint az értelmi fogyatékossgának.” (A3)

Egy harmadik vélemény is megjelent az interjúk során, ami alapján egyértelmű javulást lehet felfedezni az 1970-80-as évekhez képest, ugyanis az tapasztalható, hogy a mai generáció már sokkal nyitottabb és elfogadóbb a DSZ emberek felé. Mindez az 1980-as években kiteljesedő korai fejlesztésnek is köszönhető, hiszen ezáltal a mai DSZ generáció sokkal inkább megjelenik az utcákon, a munkahelyen és így az emberek számára is természetesebbé válik a jelenlétük. Ezt a változást és fejlődést a következő összehasonlítással tudom a leginkább szemléltetni. Az első idézet a 70-es évekre reflektál, a második pedig a mai helyzetre.

„Tehát így a 70-es évek vége, 80-as évek eleje, a testvéremet, aki DSZ-es kivittük a játszótérre, és akkor kikapkodták a gyerekeket a homokozóból, pedig egy szösi mosolygós kedves gyerek volt.” (A2)

„De hogyha mondjuk tízen elmegyünk egy diszkóba, hát azért még jobban feltűnést kelt. És akkor egy fél órát általában azért így méregetik őket, de amikor látják, hogy ugyanúgy táncolnak, odamegy, iszik egy koktélt, egy sört, akkor csak nézik, feloldódnak és utána elkezdenek együtt táncolni és akkor már ez az előítélet is elmúlik.” (A2)

Ezekon a példákon látható, hogy az embereknek nyitottnak kell lenni, nem szabad félniük az ismeretlentől és akkor megláthatják, hogy a Downos emberek igazából nem is annyira mások, mint mi.

6.1.2. Munkáltatói előítéletek

A munkáltatók előítéletei nem mások, mint az általános kép, hiszen itt is megjelenik a negatív előítélet, az ismeretlentől való félelem és a pozitív előítélet is. Interjúalanyaim szerint a

legnagyobb problémát a munkavállalással kapcsolatban a tudatlanság jelenti az, hogy nem ismerik a Down-szindrómás embereket és képességeiket.

Az egyik interjúalanyom úgy látja, hogy a munkáltatók nem tekintenek teljes értékű emberként a DSZ munkavállalókra, annyira lealacsonyítják képességeiket.

„Szerintem általában azt gondolják a sérült emberről, hogy csak az ösztön szintjén működik. Alapösztönei ki vannak elégítve, jól van lakva, el tud menni mosdóba, kialhatta magát, szóval az ember jól érzi magát, vigyorog, mint a tök és kész. Él, mint hal a vízben. És akkor mindig meglepő, hogy mennyire nem így van.” (A6)

A DSZ munkavállalóknak szüksége van lehetőségekre, hogy megmutathassák, mit tudnak elvégezni a munkában és el tudják érni a munkáltatók által elvárt szintet, ugyanis azok a DSZ személyek, akik kikerültek a nyílt munkaerőpiacra teljes mértékben felkészültek mind fizikálisan, mind mentálisan.

Az interjúalanyok szerint a munkáltatók félelme leginkább abból adódhat, hogy mivel a DSZ emberek foglalkoztatása egy új szituáció, nem tudják, hogyan kell kezelni az adott helyzeteket. Aggódnak a hangulatingadozások, a dühkitörések miatt, azonban erre a DSZ embereket támogató szervezetek odafigyelnek, hogy ilyen eset ne kerülhessen ki a nyílt munkaerőpiacra, hiszen nem várható el a munkatársaktól, hogy ezt úgy tudják kezelni, mint egy szakember. Nagyon fontos a jó első benyomás, ezért a támogató szervezetek igyekeznek megtalálni a munkáltató és a munkakör számára legalkalmasabb munkavállalót, ezzel is elősegítve a további együttműködést.

Egy interjúalany tapasztalata szerint egy bizonyos réteg esetében megjelenhet egyfajta rosszindulatú, negatív előítélet is, emiatt inkább meg sem próbálják megismerni őket, tehát ezek az előítéletek le sem bonthatók.

„Általános előítélet az, hogy megbízhatatlan vagy buta. Nyilván a buta elsődlegesen, gyenge értelmi képességű, vagy kognitív képességű. Nem kitartó, tehát lusta. Nincs önfegyelm, a munkafegyelm, a kötelességtudat nem alakítható ki.” (A6)

Ez a vélemény csak egy kis szegmensét képezi a munkáltatóknak, azonban feltételezhető, hogy az interjúalanyom leginkább ilyen példával találkozott élete során, így erről az oldalról is megismerhettük a munkáltatók gondolkodását.

A harmadik eset, ami megjelenik esetükben az a pozitív előítélet, amikor azért akarják foglalkoztatni őket, mert annyira „cukik”. Sokan csak ezt látják kívülről és nem gondolnak bele,

hogy sokkal több rétegük van, különféle személyiségjegyeik azon túl, hogy aranyosak. Sokukra talán nem is igaz, nem lehetnek benne biztosak. Lehetséges, hogy ez nagy motivációt ad a munkáltatóknak a DSZ emberek foglalkoztatására, azonban ennek is lehet negatív vonzata.

„De ugyanilyen előítélet, ez a pozitív előítélet is. Tehát, hogy van egy kávézó, például annak a nyitásában még annak idején részt vettem. Most már akkreditált foglalkoztató, és ők kifejezetten nyitottak, hogy Down-szindrómásokkal szeretnék a kávézót nyitni, mert hogy azok olyan cukik. És hát igen, nagyon cukis, meg nagyon sokfélék, de nem biztos, hogy el tudják látni azt a feladatot 8 órában, amit elvárnak.” (A3)

Látható, hogy túlzásba sem szabad esni velük kapcsolatban, így a DSZ munkavállalókat támogató szervezeteknek fontos tisztázni a határokat és a realitás talaján tartani a munkáltatókat is. Természetesen ők is szeretnék, ha minél több DSZ ember kikerülhetne a munkaerőpiacra, de nem minden áron és nem úgy, hogy valamelyik fél kellemetlen helyzetbe kerülne.

6.1.3. Munkavállalói és munkáltatói motivációk

Ahhoz, hogy még több DSZ munkavállaló megjelenhessen a munkaerőpiacon, elengedhetetlen a munkáltatók motiválása és érdemes megmutatni nekik, hogy ők és a vállalatuk mennyit nyerhet az új munkavállalóval. Elsősorban ehhez a Down-szindrómásokat támogató szervezeteknek kell tenni, segíteni őket, felkészíteni, megmutatni milyenek is a DSZ emberek valójában és mire képesek.

Nagyon fontos elem, hogy magának a DSZ munkavállalónak is magabiztosnak és felkészülnek kell lennie, hogy mikor elmegy a munkahelyre és bemutatkozik, meggyőző legyen a munkáltatók számára. Előzetes tájékozódás szükséges a munkáltató részéről és hogy mindkét fél helyén tudja kezelni ezt a szituációt.

„A betanítás folyamatába azért így mindig kiderül, hogy nem csak ezt kell csinálni, mást is kell csinálni, nem így van pontosan a felépítése a feladatnak, nem így van a napirend, ahogy megbeszéltük. Tehát az első hetek ezzel a sakkozással telnek, hogy megpróbáljuk mindenki számára ideálisan felépíteni a munkakört, hogy jó legyen a munkáltatónak is, és hogy az ügyfelünk is el tudja végezni a feladatot.” (A3)

Munkavállalói részről az elvárásoknak megfelelő munkát kell teljesíteni, azonban a munkáltatónak ismernie kell a DSZ határait, képességeit, amit főként a támogató szervezettel tud egyeztetni.

A munkáltatók számára akár adókedvezmények, akár a rehabilitációs hozzájárulás megemlése, akár személyes érdekelttség is szerepet játszhat DSZ munkavállaló

foglalkoztatásának motiváltságában. Igazából, ha minden feltétel előzetesen teljesül, akkor egy tipikus win-win szituáció alakul ki, amely mindkét fél számára előnyös és hasznos. A DSZ munkavállalók pozitív hatással tudnak lenni a vállalatra, a vezetőre és a munkatársakra, azonban erről egy későbbi fejezetben ejtek bővebb szót. Ez a pozitív hatás a munkavállalók személyiségéből fakad, mely a munkahelyre bekerülés után észlelhető, azonban a vezetőknek fontos tisztában lenni, hogy mennyi mindent nyerhetnek és kaphatnak, ha DSZ munkavállalót alkalmaznak.

A Down-szindrómás munkavállalók motivációi két részre bonthatóak, egyrészt egy belső motiváció alakul ki az önállósodás célja felé, másrészt pedig az ehhez szükséges jövedelemszerzés motivációja. Törvényben meghatározott joguk van a munkavégzéshez, illetve az esélyegyenlőség megteremtésére, ezáltal a munkáltatóknak nagy felelőssége van az integrált munkahely megteremtésére.

A támogató szervezet segítségével, illetve megfelelő neveléssel kialakítható bennük a munka iránti kötelességtudat, amelyet azután megőriznek és motivációs tényezővé alakul.

„Éppen ezért, hogyha a környezet motiválja őket, akkor így erősödik bennük a vágy a munkavégzés iránt. (...) Vannak páran, akik kifejezetten vágnak arra, hogy nyílt munkaerőpiacon dolgozhassanak.” (A4)

Egy interjúalanyom véleménye szerint sok esetben a DSZ emberek gyerekként gondolnak magukra, akiknek folyamatos védelemre, segítségre van szüksége, viszont amint elérünk náluk egy bizonyos gondolkodásbeli változást, akkor létrejöhet egy felnőtt-munka identitás. Ez a személy tudja jogait, kötelességeit, megfelelően érvényesíteni tudja azt, ismeri a munkahelyi szabályokat, viselkedéseket és pontosan, optimális módon el tudja látni a rá bízott feladatokat. Természetesen e mögött nagyon kemény munka áll mind a szülők, mind a DSZ embereket támogató szervezetek és a DSZ munkavállalók részéről is, hiszen ez azt jelenti, hogy nem voltak elhanyagolva, és teljes értékű emberként voltak kezelve. Ezzel a személyiséggel kialakul az önálló létfenntartás iránti motivációjuk is, aminek kapcsán hamar rájönnek, hogy ehhez pénzre van szükségük. Szinte minden interjúalanyom esetében felmerült a pénz vonzereje, de véleményem szerint is olyankor tapasztalja meg az ember az igazi önállóságot, amikor már saját fizetést kap, nem kell a szülőktől kölcsönkérnie, vagy valakitől engedélyt kérnie, hogy mit vásárolt. A munkavállalókkal készült interjúk is megerősítettek a pénz motiváló erejében számukra:

„Nem ez a szakmám, a kórház, hanem csak elvállaltam, hogy pénzt tudjak keresni.” (MV2)

A motivációjuk másik megnyilvánulása pedig igazából a munka szeretetéből, az aktív tevékenység élvezetéből, a dicsérő szavakból és elismerésekből fakad. Egy remek és teljeskörű példával tudom érzékelteni ezt az állítást:

„Mert az élet az. Mert azt látom, azt mondom, mintha most helyettük beszélnék. Én így képzelem, hogy ez játszódik le. Csinálni bármit nagyon jó. Találkozni emberekkel nagyon jó. Tenni, bármit, felállni, leülni, kezdjünk el dolgozni, válaszolni kérdésekre. Kávét odahozni, mindent csinálni nagyon jó. Egyáltalán élni jó. És ezt mind adja egy munkahely.” (A6)

A DSZ emberek számára a befogadás és az egyenlőség érzése adja a boldogságot és az örömet, így azáltal, hogy egy nyílt munkaerőpiaci munkahelyen dolgoznak már megadja a kiteljesedést. Az idézettel ezt szeretném érzékelteni, hogy ők mennyire élveznek minden apróságot, amit elérhetnek és amivel közelebb kerülhetnek a társadalomhoz és a többi emberhez, és nem egy elzárt burokokban élnek. Ez a nagy belső motiváció képessé teszi őket arra, hogy folyamatosan tanuljanak, fejlődjenek és ezáltal kikerülhessenek a nyílt munkaerőpiacra.

Az egyik interjúalanyom szerint a nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatás miatt kiemelt szerepet élveznek társaik körében.

„Például elég tudatosan azt is nyomon követik, hogy ők milyen munkaformában vannak. (...) Tehát, hogy ez meg már egy ilyen presztízskérdés is, hogy akkor én itt dolgozom, meg én ezt csinálom, meg ilyesmi.” (A2)

Sok DSZ személy számára erős vágyként jelenik meg a foglalkoztatás ilyen szintje, azonban fogyatékosági szintjük, illetve képességeik miatt nem mindenki kerülhet ki a nyílt munkaerőpiacra.

A DSZ munkavállalók számára fontos, hogy jól tudják érezni magukat az adott közegben nem elég az ő felkészültségük, hanem elengedhetetlen a megfelelő munkakör megtalálása és a befogadó környezet megteremtése is. Ehhez mind előzetes érzékenyítő tréningek, beszélgetések és felkészítések járulnak hozzá elsősorban. A munkatársaknak és vezetőknek a DSZ munkavállalókat támogató szervezetek segítséget nyújthatnak ahhoz, hogy hogyan tudnak kezelni egyes szituációkat vagy hogyan képesek interakcióba lépni az új DSZ munkavállalóval, így talán eloszlathatóak az előítéletek és félelmek is. Az előzetes beszélgetések fő célja, hogy megismertesse a DSZ munkavállalót a munkatársaival, hiszen a legtöbb esetben az ismeretlentől való félelem okozza az ellenállást és az akadályt.

„Van olyan, hogy a munkatársak féltik a saját pozíciójukat például, mert azt hiszik, hogy arra veszik fel a Downost. Tehát például ezt nem kommunikálják, hogy azért veszik fel őket, hogy az

ő munkájukat segítsék. Akkor egy ilyen féltékenység is kialakulhat, vagy ott is az emberekben azért lehet mindenféle félelem meg előítélet.” (A3)

Az interjúalanyaim tapasztalatai alapján a munkakörök kialakításánál fontos szempont a munkavállaló igényeinek ismerete, valamint a pontos és szigorúan körülhatárolt munkaköri leírás. A munkafolyamatok leegyszerűsítése és érthetővé tétele érdekében egyeztetni kell a munkáltatóval, így a DSZ munkavállaló élvezheti is a munkáját.

Ebből következik a következő motivációs szempont: a dicséret, elismerés és különféle szóbeli értékelések csoportja. Miután megteremtettük a befogadó környezetet és kialakítottuk a DSZ munkavállaló számára alkalmas munkakört várható lesz, hogy előbb-utóbb egy-egy kedves szóval elismerik a munkáját. Az interjúalanyok véleménye alapján nagyon örülnek annak, ha emberek között lehetnek, valamint új embereket ismerhetnek meg, melyet szintén megad egy munkahely. Nem riadnak meg a feladatoktól, igényük van a felelősségteljes és önálló feladatvégzésre, így teljessé válik a felnőtt-munka identitás. Az interjúalanyok meglátásai szerint a munkavégzés és a munkahely remek lehetőség a DSZ emberek számára az önállósodás célja felé.

„Szerintem most már az, hogy van korai fejlesztés, ez nagyon sokat számít, mert itt az alapoknál jól megerősítik a gyerekeket. Én így látom egyébként, hogy most már van egy felnőtt generáció, aki a korai fejlesztésből került ki, és azért sokkal többen megjelennek a munkaerőpiacon a Down-szindrómások közül.” (A3)

A DSZ munkavállalóknak nagy előrelépés a jelenlegi befogadó munkakörnyezet például az 1970-80-as évekhez képest, amikor még csak megkezdődött a korai fejlesztésük. Azóta rengeteget fejlődtek, mind értelmi szinten, mind képességileg, így amint a lehetőség adott, készen állnak dolgozni.

6.1.4. Képességek, készségek

A munkavállaláshoz kapcsolódóan fontosnak tartottam körüljárni a DSZ munkavállalók képességeiről és készségeiről szóló témakört, hiszen ez adja meg a szilárd alapot ahhoz, hogy sikeresek legyenek a nyílt munkaerőpiacon és megfelelően helyt álljanak.

Az interjúalanyok véleménye alapján teljes mértékben fejleszthetőek a DSZ emberek képességei, de az nem mindegy, hogy már gyerekkortól kezdve mennyit foglalkoztak velük, így milyenek az alapképességeik. A DSZ embereket sok esetben egy burokból, izolálva nevelik sok behatástól és negatív élményektől óvva, azonban ez a fejlődésükben, és a felnőtté válásukban komoly nehézséget jelent, ugyanis nem tanulja meg azokat az alapvető készségeket,

amelyeket a munkahelyen is hasznosítani tudna, mint például, hogyan viselkedjenek másokkal, az önkontroll és a munkahelyi fegyelem fontosságát. Az interjúalanyaim véleménye alapján sok DSZ ember esetében egy gyerek identitás határozza meg a mindennapjaikat, hiszen egész életükben erre voltak nevelve, és nem volt szükség arra, hogy bármit csináljanak önállóan, így nagyon nehezen tudnak magukra felnőttként tekinteni. Hosszú folyamat árán lehet elérni azt a fejlődést, hogy ők is elhagyják magukról, hogy képesek olyan dolgok elvégzésére, mint a felnőttek és ők is képesek dolgozni. Mindez a fogyatékoság mértékétől is függ, azonban ebből a gyerek szereptől nagyon fontos megszabadítani őket, ugyanis az nagy könnyebbséget jelent a szülőknek és az Alapítványnál dolgozóknak is, valamint a munka iránti motivációjukban is előrelépést jelent. A neveltetés nehézségei, de annak jótékony hatása mutatkozik meg a következő példában:

„Hát akkor is látható a fejlődés, hogyha mondjuk bekerülnek egy lakóotthonba, vagy egy támogatott lakhatásba, és ez nem a szülők hibája, mert ezt szülőként is mondom, hogy persze otthon szeretjük a gyerekeinket, meg ha esetleg sok dolgod van, akkor inkább te elmosogatsz és nem várod meg, hogy ő fél órát mosogasson és csuromvizes legyen minden. Habár elmosogat, meg nyilván egy év múlva már nem lesz csuromvizes minden, de azért vannak ilyen nehéz hétköznapiak is, viszont amikor kikerül a szülői körből, tulajdonképpen ez segítség lesz neki.”

(A2)

Az alapvető értékeinket általában otthonról hozzuk, meghatározza felnőttkorunkat, hogy hogyan neveltek minket, tehát amennyiben megvan a szülőknél az akarat a gyerekek önállósodása felé, akkor érdemes korán ezt mutatni neki, ezáltal a készségei, képességei sokkal szilárdabbak lesznek.

Kiemelendő tényező az is a képességeik fejleszthetősége szempontjából, hogy maga a DSZ munkavállaló mennyire motivált arra, hogy megtanuljon egy-egy folyamatot. Az egyik interjúalanyom szerint, aki foglalkozik DSZ emberek fejlesztésével nem mindegy, hogy hard vagy soft skillekről van szó, hiszen például a hard skillek fejlesztése sokkal jobban kontrollálhatóak. A soft skillek fejlesztése, mint mondjuk, hogy hogyan bánjon a munkatársaival, vagy a munkafegyelem sokkal kevésbé strukturálható, viszont segítséggel, megfelelő támogatással és oktatással nagy változást tudnak elérni. Ebben nagyon fontos szerepet játszik a támogató környezet és az Alapítvány, hogy felismerje a DSZ munkavállalók képességeit és annak mértén határozza majd meg a foglalkoztatást. Az interjúalanyok meglátásai szerint a munkavállalás során nem is feltétlenül a hard skillek gyengesége vagy fejletlensége akadályozó tényező DSZ munkavállaló esetén, hanem inkább a

munkaszocializációs képesség, a munkatársakkal való viselkedés, az együttműködés és a gördülékeny kommunikáció. A támogató szervezet számára rendkívül fontos a visszajelzés a munkáltatók felől is, hiszen így tudnak javítani a dolgokon, tanulni, és tovább fejlődni a következő sikeres beillesztés irányába. Mindezekből is látható, hogy a DSZ munkavállalók előzetesen nagyon sok mindent tesznek, rengeteget tanulnak és fejlődnek annak érdekében, hogy kikerülhessenek a nyílt munkaerőpiacra.

A következő meghatározó aspektus, ami hatással lehet a DSZ emberek képességeire, készségeire, ezzel együtt pedig a munkavállalásukra a család neveltetése. A szülők egyértelműen nagy szerepet játszanak a soft skillek fejlődése területén, amennyiben ennek teret engednek, és elősegítik ezek kibontakozását. Továbbá érdemes bevonni őket a házimunkába, hiszen ezen keresztül tanulhatják meg a munka fontosságát, felelősségét és értékét.

A korai fejlesztés, az inkluzív iskolákban tanulás lehetősége sokat fejleszt képességeiken, azonban ez a szám még eléggé elenyésző a hiányos lehetőségek miatt.

„Ha egész életüket inkluzív közösségekben tölthetnék, akkor becslésem szerint a Down-szindrómások 60%-a tudna írni-olvasni, gond nélkül közlekedne és viselkedése, kommunikációja alkalmas lenne a nyílt munkaerőpiacra. Most ez a szám 10–15% körül van, mert mindazt, ami az inkluzív iskola és életvitel során magától értetődő, azt a jelen szituációban a nulláról indulva művi környezetben kell elsajátítani a munkahelyi beilleszkedéssel párhuzamosan.” (A1)

Megfelelő inkluziós neveléssel egyértelmű hátrányból indulnak ép társaikhoz képest, hiszen az otthoni neveltetésen kívül az óvoda és az iskola a másik szintér, ahol fejlődni tudnak a szociális készségeik.

Szakmatanulás tekintetében manapság szintén rendkívül korlátozott lehetőségei vannak a DSZ embereknek, hiszen ők már középsúlyos értelmi fogyatékossgal élnek, ezáltal a tanmenetet és az oktatást is speciálisan kellene kialakítani, ami jelenleg nem jelenik meg Magyarországon, vagy csak nagyon ritka. Az egyik interjúalanyom megjegyezte, hogy régebben jobb szakmatanulási lehetőségek voltak, azonban az állam elvette az ezzel kapcsolatos támogatásokat is lehetőségeket, így a továbbtanulás és szakmák megszerzésének esélyét is. Az ilyen speciális oktatás során ugyanis szükség van egy számukra is érthető nyelvezetű tananyagra, valamint vizsgára, aminek segítségével képesek lesznek elvégezni az adott tanfolyamot. Szeretnek tanulni, tehát a szakmatanulás lehetőségének hiánya óriási hátráltató

tényezőként jelenik meg a foglalkoztatás szempontjából. Szakmaválasztás és a munkahely kiválasztása során érdemes teret engedni a DSZ személyeknek, hogy megtudhassuk érdeklődési körüket és ne egy olyan helyzetbe legyenek belekényszerítve, amit nem élveznek, ugyanis ez sem nekik nem jó, sem a munkáltatónak.

6.1.5. A foglalkoztatás szinterei

A Down-szindrómás munkavállalók foglalkoztatása egy lépcsőzetes rendszerként épül fel, melynek végén a szerencsések, képességeikhez mérten kikerülhetnek a nyílt munkaerőpiacra. A Down Alapítvány támogató szervezetként áll a DSZ munkavállalók mellett és segíti őket kiteljesedni a munkában legyen az akár védett vagy nyílt foglalkoztatás. Nagyon fontos őszintének lenni velük és már az elején letisztázni a korlátokat, hogy mi az, amire nem lehetnek képesek. Ezt nem kudarcként kell felfogniuk, hiszen van számos más lehetőségük védett foglalkoztatásban, amivel hasznos tevékenységet végezhetnek és lehet egy rendszer az életükben. Első lépésként a támogató szervezetnél dolgozó pszichológus, gyógypedagógus felméri és beszélget a DSZ munkavállalóval, így megtudhatják képességeit, egészségi állapotát és motivációit, így láthatják meg, hogy képes lehet-e kikerülni a nyílt munkaerőpiacra. Ez a mozzanat azért nagyon fontos, mivel egyrészt nem szeretnék olyan munkavállalót kiküldeni a nyílt foglalkoztatásba, aki nem motivált vagy nem képes rá, hiszen ezzel egy negatív benyomást tennének a munkáltatókra és ez egy rossz reprezentációja lenne az ő foglalkoztatásuknak. Tehát sem a munkavállalót nem akarják kényelmetlen helyzetbe hozni, sem a munkáltatót. Összességében eléggé egyénfüggő, hogy melyik foglalkoztatás a legideálisabb.

Az interjúalanyok elmondása szerint a DSZ emberek a védett foglalkoztatásban más MMK vagy fogyatékossgal élő munkavállalóval dolgoznak együtt egy beosztás szerint. Ezekben a helyeken általában kézzel készített dísz tárgyakat készítenek, amelyeket később árusítanak. Nagy jelentősége van ennek a foglalkoztatási formának, ugyanis itt tanulják meg a munka fogalmát, jelentőségét, lényegét, milyen az mikor fel kell kelned dolgozni, milyen az mikor van egy feladatod, amit el kell látnod. Nemcsak a fizikai képességeik fejlesztésében jelent előrelépést, hanem mentálisan is, fejleszti a gondolkodásmódjukat. Ezen a helyen kialakul a felelősségérzetük a munka iránt, és fejlesztdnek szociális képességeik. Pozitív elem a védett foglalkoztatásban továbbá a segítők jelenléte, akik rendelkezésükre állnak bármilyen nehézség kapcsán, és mivel jól képzett szakemberek tudják kezelni a DSZ-el járó esetleges nehezebb szituációkat. Az egyik interjúalanyom negatívumként említette azt a tény, hogy a védett

foglalkoztatás egy eléggé zárt és izolált rendszer és így burokokban tartja az ott dolgozókat. Gyengébb képességeik miatt kísérelve közlekednek ezekre a munkahelyekre, ott ugyanazokkal dolgoznak együtt, segítőkkel körülvéve és olyan tevékenységet végeznek, ami nem feltétlenül piacképes. Ez leginkább azon munkavállalóknak megfelelő, akik képességeik miatt nem alkalmasak a nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatásra, vagy szükségük van még fejlődésre, erősödéssre, ezáltal nem halmozza a kudarcokat a nyílt rendszerű foglalkoztatásban.

Az interjúalanyok meglátásai szerint a nyílt munkaerőpiac ezzel szemben egy olyan életmód- és minőség váltás, ami az egész életükre kihatással van. A védett munkahelyekhez képest itt már nagyon sok változás történik a mindennapjaikban és a munkahelyi körülményekben. Megtapasztalhatják a tömegközlekedést – vagy teljesen egyedül, vagy segítőkkel – és a munkahelyen is ép társaival együtt dolgozhatnak és a vevők vagy szolgáltatást igénybevevők is mind kívül esnek a megszokott környezetükön. Számukra nagyon fontosak az emberi kapcsolatok, azonban egy ilyen erős inger hatására elég nagy feszültség és nyomás alá kerülhetnek. Emiatt is elengedhetetlenek az előzetes vizsgálatok és beszélgetések a pszichológussal, hogy minél sikeresebb legyen a nyílt munkaerőpiaci beillesztés a munkavállaló és a munkáltató számára is. Minden interjúalanyom úgy gondolta, hogy a nyílt foglalkoztatás csak előnnyel jár a DSZ munkavállalók számára. Miután bekerül egy ilyen szervezetbe megérezheti a társadalmi integrációt, és eltűnik a kirekesztettség érzése, valamint javítja a munkáltatók megítélését is a DSZ munkavállalókról.

Az interjúalanyaim állításai alapján nem csak a szervezetre és saját magára van pozitív hatással, de igazság szerint az egész fogyatékossgal élő társadalomra, hiszen képes megmutatni képességeit és hasznos munkaerő lesz, tehát a munkavállalásukkal kapcsolatos negatív előítéletek eltűnhetnek. Az interjúalanyok által kiemelt tény az is, hogy egy szervezet csak épülni tud attól, hogy sokszínű emberek alkotják és dolgoznak benne, ezáltal a külső környezeti megítélése is jobb lehet.

A nyílt munkaerőpiac összességében önállóságot, önbizalmat, önbecsülést biztosít a DSZ munkavállalóknak, fejleszti szociális képességeiket és erősíti társadalmi integritásukat. A következő táblázat (5. ábra) a nyílt munkaerőpiac SWOT elemzését tartalmazza a foglalkoztatott személy szempontjából. Ebben összefoglalóan megjelenik pozitív és negatív hatása a DSZ munkavállalóra.

5. ábra. A nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatás SWOT elemzése DSZ munkavállalók szempontjából

Erősségek	Gyengeségek	Lehetőségek	Kockázatok
<ul style="list-style-type: none"> ○ Nem izolálódik a fogyatékos személy ○ Kapcsolata van munkatársakkal, vevőkkel, szolgáltatást igénybevevőkkel. ○ Megismeri a világot, 'más nyelvet' kezd beszélni ○ Segítség elérhető az alapítványnál, mint bázisintézményben ○ Biztosítja az önálló élet lehetőségét 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Kiseb mértékű és nem állandó támogatást, védelmet kap, mint a védett munkahelyen ○ Nincs felkészülve konfliktuskezelésre ○ Nem érti tökéletesen a körülötte lévő világot ○ Ki van téve a környezet negatív hatásainak 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Sokat tanulhat, kommunikálhat ○ Együtt dolgozhat ép társaival ○ Kapcsolatokat alakít ki ○ Barátokat és ellenségeket talál és megtanul védekezni a konfliktushelyzetekben ○ Szociális védőhálót épít ki ○ Kapcsolat a bázisintézménnyel ○ Pénzkeresés → önálló élet 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Egyedül maradás ○ Elbizonytalanodás ○ Rossz munkavégzés ○ Rossz reakciók ○ Helyi segítő/koordinátor hozzá nem értése ○ Kudarcc

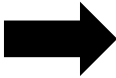




Forrás: Gruiz Katalin: Támogatott foglalkoztatás a nyílt munkaerőpiacon című előadása

6.1.6. A Down-szindrómás munkavállalók munkavállalását támogató és hátráltató tényezők

A következő fejezetben összegyűjtöttem a DSZ munkavállalók foglalkoztatását befolyásoló tényezőket, akár hátráltató, akár elősegítő elemek voltak.

Elsőként **a magyar vállalatok befogadóképességét** vizsgáltam, valamint, hogy hajlandóak-e megteremteni a DSZ munkavállaló fogadására alkalmas feltételeket a sikeres beillesztés érdekében. A vezető személye, tapasztalatai és gondolkodása alapján ötféle vállalatípust (6. ábra) tudunk meghatározni a magyar vállalatok esetében, amik megjelenhetnek DSZ munkavállaló alkalmazásakor.

6. ábra. Vállalattípusok, amelyek megjelenhetnek DSZ munkavállaló alkalmazásakor

Vállalattípus 1		Szeretne tenni, de nehéz fennmaradnia a magyar gazdasági környezetben, így nem tud időt és energiát szánni a befogadásra.
Vállalattípus 2		Nem nyitott a befogadásra, a vezető pénzéhes, nem emberséges.
Vállalattípus 3		Nagy multinacionális vállalat az anyaországból hozott gondolkodásmóddal, a rehabilitációs hozzájárulás remek kihasználása.
Vállalattípus 4		Igényes kisvállalkozások, akik jót szeretnének tenni.
Vállalattípus 5		Személyes érdekeltség köti a Down-szindrómásokhoz, és a pozíciója is meg van hozzá, hogy tegyen ennek érdekében.

Forrás: saját szerkesztés, interjúk alapján

Látható, hogy a magyar vállalatok körében nagyon vegyes kép jellemző a foglalkoztatási hajlandóság tekintetében. A kialakult csoportok a válaszadók tapasztalati alapján lehet ilyen vegyes és megmutatja, hogy karrierje során ki milyen vállalattípussal találkozott.

Elég kettős szemlélet jelent meg a vállalatok hozzáállása tekintetében, hiszen észlelhető fejlődés, nagyobb nyitottság és befogadó képesség a területen, azonban sok negatívum is megjelenik meg. A rehabilitációs hozzájárulás nagy ösztönző manapság a magyar munkaerőpiacon MMK vagy fogyatékosággal élő munkavállalók foglalkoztatására, így nagyobb mértékű befogadási hajlandóság figyelhető meg.

Nagyon fontos, hogy a vállalat hajlandó legyen tanulni, és ezáltal mentálisan is felkészültek legyenek a DSZ munkavállaló fogadására. Meg kell tanulniuk az egyszerű és érthető kommunikáció alkalmazását, a DSZ emberekkel való viselkedést és hogy hogyan adjanak utasításokat. Természetesen a munkakörnyezet esetleges változtatásaira is nyitottnak kell lenniük, annak érdekében, hogy a munkavégzés hatékony tudjon maradni. Ennek szemléltetésére a következő példa ad nagyobb betekintést:

„Például az egyik partnerünknel a személyzeti rész, nagyon labirintusos, bonyolult, így hát időnként az egyik Down-szindrómás ügyfelünk eltévedt. Ezért megkérdeztük a HR-t, hogy ki tudná-e írni a folyosókra, hogy mi merre van és igazából azóta is kint vannak a táblák. De tényleg ott volt az, hogy tudnak azzal azonosulni, hogy ő miért van ott és hogy egy pár cetlit kiírjanak, az már igazán semmiség volt.” (A4)

Véleményem szerint ebben rendkívül jól megmutatkozik a nyitottság, és a befogadás, hiszen

tényleg egy kis apróságról volt szó, mégis nagy segítség volt ez a DSZ munkavállalónak, ami nagy valószínűséggel pozitív hatással volt a munkavégzésére és motivációjára. Mindezzel a munkahelyi légkör hangulata is növelhető. Tehát összességében elmondható, hogy a vállalati környezet egyre felkészültebb a DSZ munkavállalók fogadására, hiszen a vezetők is nyitottak e kérdésben.

A munkahelyre bekerülést támogató tényezők közül az egyik talán legfontosabb a közvetítő, **támogató szervezet** megléte, hiszen számos folyamaton át segítik a DSZ munkavállalót. Ezek a szakemberek segítik, nevelik a DSZ embereket a mindennapokban, tartják a kapcsolatot a munkáltatókkal, megjelennek a munkahelyi mentorálás során, valamint újabb lehetőségeket keresnek, hogy minden érdeklődési kört ki tudjanak elégíteni ügyfeleik számára.

Az interjúalanyaim véleménye alapján ezeknek a szervezeteknek egy biztos háttérrel kell fenntartaniuk, hogy a DSZ ügyfél biztonságban érezze magát és tudja, hogy minden támogatást megkap, ami a munkavégzéshez kell. Legyen az akár egy kísérő a munkahelyre, ugyanis nem mindenki képes a tömegközlekedésre, azonban a munkavégzésre igen. Elengedhetetlen a munkavégzés előtt a munkáltatók és munkatársak felkészítése az új munkavállaló érkezésére, így érzékenyítő tréningek és tanácsadások segítségével alakítanak ki egy akadálymentes, inkluzív és befogadó munkahelyet. Bevezetik a diverzitásmenedzsmentet a magyar vállalati gyakorlatba, bemutatják, hogy az inklúzió hogyan lehet az üzleti stratégia része, valamint útmutatót nyújtanak az egyszerű és érthető kommunikációhoz, viselkedésformákhoz, amelyek segítenek a DSZ emberekkel való interakciókban.

A **gondnokság** intézménye nagy befolyással van a DSZ emberek mindennapjaira, bár ez nagy mértékben függ attól, hogy kizáró vagy korlátozó gondnokságról beszélünk, hiszen az első esetében mindenben a gondnok dönt. Az interjúalanyok válaszai közben sokat számított az, hogy hogyan vélekednek alapjáraton a gondnokságról és milyen tapasztalataik voltak eddig róla. Általános tapasztalás az az, hogy teljesen attól függ, hogy milyen a gondnok, ő mennyire támogató. Szülők esetén például sokszor egy túlféltő attitűd jelenik meg, nem szeretnék, ha önállósodna a gyermekük és féltik a munkahelyi környezet negatív hatásaitól, a megaláztatástól. A támogató szervezet szerepe ezért is rendkívül fontos a DSZ munkavállalók életében, hiszen ők tudnak pozitív és jó példákkal előállni és meggyőzni a szülőt az előnyökről.

A másik oldal pedig, hogyha egy hivatásos gondnokot kap a DSZ személy, akkor vagy szimplán jóindulatból, de olyan is előfordulhat, hogy a plusz bevétel miatt támogatja a munkavállalást. Ebből is ered néhány interjúalanyom negatív véleménye a gondnokság intézménye felé, hiszen nem csak, hogy számos döntése felett rendelkezik a DSZ személynek, de ki is használhatja

járulékai, bevétele elvételével. A gondnokság túl nagy hatalmat ad egy ember kezébe és nehéz meghatározni, hogy mit tesz vele.

A Down-szindrómás emberek képességeinél már szót ejtettünk arról, hogy mennyire fontos a nevelésük és hogy mit hoznak otthonról, milyen az énképük. A munkavégzésükre befolyásoló hatással lehet a **betegség tudatuk**, ezt hogyan ellensúlyozták életük során és hogyan gondolkoznak erről. Lehetnek tényleges Down-szindrómával járó betegségeik is, de amennyiben gyógyszerrel kezelhető, akkor még dolgozhat a nyílt munkaerőpiacon, az előzetes vizsgálatok és engedélyek után. A DSZ embereknél gyakran előfordulhat szívbetegség, emiatt gyerekkori műtétre kerülhet sor, vagy amikor kiderül és emiatt kialakulhat bennük egy félelem, egy trauma, így ez az aggodalom nem csak a munkavégzésre, de az egész életükre kihat. Az interjúalanyok véleménye szerint emiatt elutasítónak válhatnak különféle feladatok elvégzése iránt. Ennek kapcsán nagyon fontos, hogy a környezetükben élő emberek mit kommunikálnak feléjük, hiszen bennük akkor azt az énképet fogja erősíteni és kialakul egy tanult kép saját magukról. Ez természetesen nem azt jelenti, hogy átverik őket, hanem pozitív megerősítésre, motivációra van szükségük, hogy hosszútávon elhiggyék mi mindenre képesek.

Negatív oldalról is megjelenthethet ez a beléjük sulykolt kép, amit nevelésük során kapnak, erre egy jó példa a következő idézetben olvasható.

„Illetve szerencsére kevés arányban, de megjelenik az, hogy „én fogyatékos vagyok, nem vagyok semmire se képes”, de ez leginkább az alacsony önértékelés miatt jelenhet meg. Valaki valószínűleg erősítette benne ezt a tudatot és ezzel önmaga megcímkezése zajlik, ami nem jó az önértékelésének.” (A4)

Alacsony önértékelésük miatt inkább burokbá zárkoznak, ezáltal a munkavégzéstől teljesen ellehetetlenülnek, motivációjuk megszűnik és nincs önbizalmuk a társadalom részeseivé válni. Nagyon fontos ennek megakadályozása és énképük megfelelő erősítése és támogatása, hogy ezáltal is teljesebb életet élhessenek.

A fogyatékosággal élő munkavállalók, így a Down-szindrómások életének is szerves részét képezik az **állami támogatások, járulékok**, ezért vizsgálni ezek hatását a munka iránti motivációjukra. Az interjúalanyaim elmondása szerint a fogyatékosággal élő munkavállalóknak nagy finanszírozási igényük van a munkavállalás során, így az ő csoportjuk hátrásorolásra került a támogatottak listáján, valamint járulékaik sem magas összegűek. Legnagyobb arányban a DSZ emberek nem ismerik fel, vagy nem értik a pénz fogalmát, értékét, így nem is tud hatással lenni rájuk az, hogy nem akarnának dolgozni a pénzbeli támogatások

miatt.

„Tegnap is fölmerült a kérdés a karácsonyi ajándékok kapcsán, hogy ez meg az mennyibe kerül. Szóval a szám fogalma, a pénz fogalma, a valóság. Akkor arról beszélünk mindig, hogy összehasonlítva mennyi egy gombóc fagyi, és mennyibe kerül az okostelefon, és mennyi a munkabér, napi, havi, heti. És ezzel lehet érzékelteni az ő szintükön a pénz értékét.” (A6)

A segítséget megkapják a megértéshez, hiszen a támogató környezet jól ismeri őket és tudják hogyan érdemes velük kommunikálni a jobb megértés érdekében. Ez a példa jól mutatja, hogy szinte bármit el lehet nekik magyarázni, csak tudni kell hogyan. Általában nem merül fel bennük a fenyegetettség érzése, ha nem dolgoznak és ezáltal nincs fizetésük sem, hiszen a támogató szervezet megteremti a mindennapi élethez szükséges körülményeket. Amennyiben a munka fontosságát erősítették bennük életük során, úgy a motivációjuk és az akaratuk, hogy dolgozzanak töretlen marad a járulékok és a támogatások ellenére is, hiszen szeretnének valami hasznosat tenni a társadalomban és az életükben. Foglalkozni kell velük, bevonni őket különféle tevékenységekbe, akkor nem következhet be náluk lustaság vagy elkényelmesedés. A támogató szervezet és a család segít megteremteni a lehetőségeket a DSZ embereknek mindenféle szórakoztató tevékenység irányába, de így van ez a munkavégzéssel is, amit kötelességgként fognak fel, így szívesen mennek.

A Down-szindrómás munkavállalók munkavállalása és a **toborzás-kiválasztás folyamata** során szintén számos nehézségbe ütközhetnek, amely lehet belső vagy külső tényező. Külső tényezőként kategorizáltam, amelyek a DSZ munkavállaló személyén és képességein túltesz és nem rajta múlik ezek befolyásolása. Egy interjúalanyom elmondása alapján elsődleges probléma, hogy alaptól nincsen elég DSZ felnőtt, akik készen lennének munkát vállalni, ami a korábban is említett szakmatanulási lehetőségek hiánya és a munkavállalók mentális és szociális felkészültségének hiánya okoz.

Az interjúalanyok egyet értettek abban, hogy nagy hátrányt jelent a DSZ munkavállalók számára a szülő bizalmatlansága a támogató szervezet felé, amely a következő példával jól érzékeltethető.

„Előfordult, hogy tanácsunk ellenére, a szülők 8 órás munkára tértek át (a munkahelynek meg jól jött), elutasították az alapítványi tanácsadót: sajnos 2 hét sem telt el, és vége lett a srác alkalmazásának.” (A1)

A szülő sokszor nagy befolyással rendelkezik a DSZ munkavállaló döntései felett és ezáltal hatással lehet a munkavállalására és a munkavégzésére egyaránt, jelen esetünkben negatívan.

Munkáltatói hiányosságok is felmerülhetnek a munkavállalás során, ami befolyással van a DSZ emberek munkavégzésére, mint például, ha az elvárások és a munkafeladatok nem megfelelően vannak behatárolva és kommunikálva, hiszen ez könnyen összezavarhatja a munkavállalót. Az interjúalanyaim véleménye alapján szabályok nélkül nagyon nehéz a DSZ embereknek élni, munkát végezni, mivel nem tudnak mihez igazodni, így fontos a pontos, behatárolt munka és a korlátok felállítása. A munkáltató sok esetben nincs felkészülve a váratlan helyzetekre, amely DSZ munkavállaló esetén előfordulhat, azonban ez a kezdetekben jelen lévő mentor és segítő segítségével kiküszöbölhető és megoldható. Toborzás-kiválasztás esetén az interjú vagy az úgynevezett első beszélgetés alkalmával előfordulhat, hogy a HR-es nem tud megfelelően kommunikálni a DSZ munkavállalóval és ezzel egy kellemetlen helyzet alakul ki, melyre a következő eset a példa.

„Nekem volt egy ilyen tapasztalatom, hogy elvittem egy ügyfelet interjúra, és ő nagyon szeretett volna ott dolgozni, mivel nagyon tetszett neki az egyenruha. És akkor az volt, hogy olyan összetett kérdéseket tett fel neki a HR-es, hogy nem értette, miről van szó, és a végén annyira megzavarodott, hogy azt mondta, hogy inkább nem szeretne ott dolgozni.” (A3)

Ezzel nagyon jól érzékeltethető, hogy mennyire fontos a befogadó és felkészült vállalati környezet, hiszen valószínűsíthető, hogy ebben az esetben a DSZ munkavállaló egy nagyon idegen és ijesztő helyzetben találta magát. Minden esetben nagyon fontos a befogadó vállalat adaptálódása a DSZ munkavállalóhoz, így ő is komfortosabban érezheti magát és szívesen jár dolgozni.

Az interjúalanyok meglátásai alapján felmerülhet még a vállalatnál dolgozó **munkatársak negatív hozzáállása** a DSZ munkavállalóhoz. Előítéletesek, félnek az új helyzettől és a rossz kommunikáció és tájékoztatás miatt azt hihetik, hogy az új munkavállaló az ő pozíciójukra érkezett. Részben a vállalatnál dolgozó vezető is hibás ebben, hiszen nem jól informálta a munkatársakat, pedig legtöbb esetben a DSZ munkavállaló a különféle munkakörök segítésére és megkönnyítésére érkezik, így nem jogos a negatív fogadtatás.

A második kategória, a **belső tényezők**, amelyek befolyással lehetnek a munkavégzés kimenetelének nehezítésére vagy akadályozására a munkavállaló részéről. Egy interjúalanyom véleménye alapján a DSZ munkavállalóknál nem csak a tényleges munkavégzés nehéz feladat, hiszen sokan már azzal kilépnek a komfortzónájukból, ha elutaznak a munkahelyre és tömegközlekedést használnak. Tehát az ő munkavégzésükhöz sok kisebb elem is kapcsolható, ami megtanulandó és érdemes odafigyelni rá. Ilyenek lehetnek például, hogy pontosan be kell

érni a munkába, ami azt is jelenti, hogy gondolják át mennyi időbe telik átöltözni, és ennyi idővel hamarabb érjenek oda a munkahelyre. Kötelességük úgy munkába menni, hogy munkára képes állapotban állnak, tehát munkaruhát is vigyenek magukkal, valamint figyeljenek, hogy számukra mikor van ebédszünet. Mivel a DSZ munkavállalók zárt közösségből érkeznek, így ezeknek az apróságoknak a megtanulása időbe telik számukra. Ebből adódóan akadályozhatja a munkavégzésüket, hogy nincsenek felkészülve a munka közben felmerülő váratlan és számukra ismeretlen helyzetekre, viszont ebben a segítő mentor támogatást nyújthat és megoldást szolgáltat.

Az interjúalanyaim véleménye szerint **személyiségükben** a fogyatékoságuk is sok gátat szabhat a munkavégzés irányába. Nehezen hoznak gyorsan döntést, problémamegoldó és önvédelmi képességük fejletlen, önérvényesítő képességük szegényes, valamint hajlamosak az alárendeltségre, minek hatására kihasználhatják őket. Idővel ezek a tulajdonságok és nehézségek eltűnhetnek tapasztalatok szerzése és tanulás útján, azonban a kezdet mindkét fél számára nagyon nehéz, így ehhez a folyamathoz türelemre és kitartásra van szükség, valamint nagy motivációra a tenni akarás irányába.

6.1.7. Értékek, amit a DSZ munkavállalók adhatnak a munkahelynek

Az interjúalanyok meglátásai szerint a DSZ munkavállalók sok szempontból hatással lehetnek a szervezetre és a szervezeti egészségre, amellyel egy tipikus win-win szituáció alakulhat ki a munkáltató közreműködésével. Down-szindrómás munkavállaló alkalmazásával javulhat a munkáltató külső környezeti megítélése, hiszen nem csak precízen kiválasztott munkavállalóknak adnak esélyt, hanem fogyatékosággal élő embereknek is.

Egy interjúalanyom szerint növelhető az innovációs hajlandóság és a kreativitás, ugyanis DSZ munkavállaló alkalmazásával új eszközök, technológiák bevezetésére kerülhet sor, amely más területek fejlesztésére is kiterjed. Továbbá hatással vannak az üzleti flexibilitásra, ugyanis a befogadó munkahely megteremtése során szükség van arra, hogy adaptálódni tudjanak a DSZ munkavállaló igényeihez és szükségleteihez, ami befolyással lehet az üzleti kapcsolatokra. Egy érzékletes példával szeretném bemutatni mennyire fontos és különleges az ő jelenlétük a munkahelyen.

„Az érzelmi klímáját ők hihetetlenül jól mérik egy munkahelynek. Tehát hogyha mondjuk nagyon sok ott a feszítő, akkor az biztos, hogy nagyon hamar kijön. És nem egy olyan céggel volt már dolgom, hogy úgy tűnt, hogy a Down-szindrómással van probléma, de kiderült, hogy nem vele van gond, hanem van egy munkahelyi szervezeti szintű probléma, amit meg kell oldani.” (A3)

Valószínűleg elég egyedi esetről van szó, mégis érzékenységük, empátiájuk és odafigyelésük mind azt igazolja, hogy akár képesek lehetnek egy ilyen probléma észrevételére vagy kiküszöbölésére.

Az interjúalanyok meglátásai alapján a vezetők sokkal emberibbek, empatikusabbak lesznek általuk, jobban fogják kezelni a konfliktusokat, valamint vezetési stílusuk inkább demokratikussá válik, minek hatására jobban figyelembe veszik az egyén véleményét. Továbbá a munkahelyi légkör egészségesebb lesz, valamint a munkaszervezés inkább a kiszámíthatóság és a rendezettség felé tendál általuk, ami pedig erős belső munkakörnyezetet és kohéziót eredményez.

Az interjúalanyok meglátásai szerint a DSZ munkavállalók nagyon motiváltak a munkavégzésben, nem követelőznek, vagy fenyegetőznek, nem akarnak magasabb bért, ha kell túlóráznak. Munkavégzés során monoton, ismétlődő feladatokat is könnyebben el tudnak látni, amelyet mások unalmasnak találnának, ezzel segítve a többi dolgozó munkáját,

Az interjúalanyok úgy látják, hogy a DSZ munkavállalók növelik a munkatársaik motiváltságát is a jelenlétükkel, hiszen amolyan húzóerőként hatnak rájuk saját akaraterőjükkel és motiváltságukkal. Megmutatják milyen a munka szeretete, ezáltal fokozódik a hatékonyság. Őszintén tudnak annak örülni, ha bemehetnek a munkahelyükre, és aztán ugyanazzal a kellemes attitűddel dolgoznak minden nap. A lojalitást növelik, ezzel párhuzamosan pedig csökkentik a fluktuációt, hiszen olyan munkakörnyezetet teremtenek, ahova szívesen járnak a dolgozók is. Általában kedvesek mindenkivel, szeretnek beszélgetni, amennyiben a környezetük is társ ebben, valamint az esetek nagy részében azt mondják ki, amit éreznek, így a munkatársakkal sokkal közelebb állnak egymáshoz.

6.1.8. Jövőkép

Az interjúalanyok válaszai alapján a Down-szindrómás munkavállalók munkavállalásának jövőjével és annak segítségével kapcsolatban két nagyon fontos kérdéskört kellett megvizsgálni. Elsőként mindenekelőtt az munkáltatói előítéletek csökkentésével és a kétségek lebontásával kell foglalkozni, melyekre különféle lehetőségek állnak a DSZ munkavállalók és támogatóik előtt. Sok csak terv, egy elképzelés, egy „mi lenne ha”, de néhány már a közeljövőben megvalósítható lehet.

A legtöbb előítélet az emberekben abból adódik, hogy nem ismerik a DSZ embereket. Inklúzió segítségével már óvodákban, iskolákban is jelen lehetnének DSZ gyerekek, ezáltal

természetesebb módon tudnának közelebb kerülni embertársaikhoz, és mire felnőnek nagyobb lesz az elfogadás irányukba, hiszen nem lesz idegen a velük való interakció. Fontos, hogy az emberek később is tudjanak kapcsolatot kialakítani fogyatékossgal élő emberekkel, így megtanulják a velük való megfelelő kommunikációt, és nem fogják kirekesztettnek érezni magukat, ezáltal könnyebb lesz a későbbi együttműködés. Az interjúalanyok válaszai alapján a társadalom és a közösségek befogadó képességének javítására lenne nagy szükség, továbbá a türelem, tolerancia és segítőkészség képességének fejlesztésére és fenntartására. A DSZ embereket támogató szervezet és a szülők részéről nagy erőfeszítést kell mutatniuk a bemutatásuk felé, hogy minél több helyen, médiumban megjelenjenek és megmutathassák képességeiket. Ezen felül pedig a jó munkahelyi példák bemutatása is fontos, hiszen az mindenképp ösztönzőleg hat a többi vállalat vezetőire is, ha látják, hogy a DSZ munkavállaló mikre képes és milyen értékeket ad a szervezeteknek. Vannak még különféle rendezvények, ahol DSZ munkavállalók és ép társaik is egyidőben megjelenhetnek, így szintén közelebb kerülhetnek egymáshoz.

A másik nagy kérdés a DSZ munkavállalók munkavállalásával kapcsolatban, hogy hogyan tudnánk jobban támogatni és elősegíteni a foglalkoztatásukat. A feladat sikeréhez vezető első lépcső az előbb említett előítéletek lebontása, valamint a DSZ emberek minél szélesebb körű megismertetése a sajtó és különféle médiumok által. Az interjúalanyok meglátásai alapján fontos a munkavállalók megfelelő felkészítése is, például konfliktusok kezelése vagy a megfelelő kommunikáció kialakítása terén, amelyre tréningek formájában van lehetőségük. Ezáltal felkészült és magabiztos képet tudnak mutatni magukról, ami pedig imponáló a munkáltatóknak, így szívesebben alkalmazhatják őket.

Egy interjúalany véleménye alapján fontos a DSZ embereknek elérhető szakképzések fejlesztése, piacképesé tétele, hiszen biztos tudás nélkül az alkalmazásuk nehezzé válik. Képzéseik során részt vesznek különféle munkagyakorlatokon, azonban ezeket is általában egy védett környezetben teszik, ami miatt a védett munkahelyről a nyílt rendszerbe kilépés egy óriási és megterhelő lépéssé válik. Tehát szükséges a munkagyakorlatok helyszíneinek lehetőségének kiszélesítése és összekapcsolása az inkluzív oktatással.

A munkáltatók nyitottsága és rugalmassága elengedhetetlen különösen a munkakörök kialakításánál, amikor is egyszerű, behatárolt és könnyen érthető munkafeladatokra kell koncentrálni. Továbbá elképzelés szintjén munkacsoportok is kialakíthatók DSZ munkavállalókból és hozzájuk egy mentor alkalmazásával, hiszen ő is elszámolható a rehabilitációs hozzájáruláshoz, mégis egy rugalmasabb és hatékonyabb munkavégzést

eredményez. A vállalatok továbbképzését sem lenne szabad elhanyagolni, hiszen ma már egy olyan világban élünk, ahol a diverzitásmenedzsment egy fontos erény lett a vállalatok körében, azonban sok szakember számára még ismeretlen területnek bizonyul, így nehéz az alkalmazkodás. Ezzel a fejlődéssel a vállalatok és a DSZ munkavállalók támogatását végző szervezetek közötti kommunikáció sokkal hatékonyabb lehetne, megkönnyítené a DSZ munkavállalók toborzását és a munkakörök kialakítását. Ötleként felmerül, hogy az egyetemen taníthatnának job-coaching technikákat, amellyel ismét a beillesztés folyamatát egyszerűsíthetné meg a szakember egy vállalatnál. Végezetül pedig egy külföldön régóta működő intézkedést lehetne behozni Magyarországra, amellyel motiválni lehetne a munkáltatókat DSZ és más fogyatékossgal élő munkavállalók alkalmazására. A ValueAble nemzetközi program kialakította saját nemzetközi minősítését, mellyel a vállalat jelezheti, hogy a szociálisan felelős szállodák és éttermek európai hálózatához tartoznak, megfelelnek az adott nemzeti jogszabályoknak, és szakmai előrelépési lehetőséget biztosítanak az értelmi fogyatékossgal élők számára azáltal, hogy a Valueable magatartási kódex szabályainak megfelelően gyakornoki és/vagy munkalehetőséget biztosítanak. Külföldön a vállalatok szinte versenyeznek, a jobb minősítés érdekében, így egyre szélesebb körben terjed el fogyatékossgal élő munkavállalók foglalkoztatása. Amennyiben Magyarországon is elterjedhetne ennek a gyakorlata úgy a vállalatok között a foglalkoztatási hajlandóság sokkal nagyobb lehetne.

6.2. Down – szindrómás munkavállalót alkalmazó munkáltatók interjúinak összevetése és kiértékelése

A Down-szindrómás emberek munkavállalása kapcsán elengedhetetlen volt DSZ embereket alkalmazó cégek, vállalatok felkeresése, véleményük meghallgatása. Három cég vállalkozott interjúkészítésre: egy étterem, egy globálisan is működő szálloda és egy bölcsőde. Az interjúalanyoknak személyes kötődésük nincsen DSZ személyekkel, azonban az összes cég esetében megfigyelhetőek különféle motivációs tényezők DSZ emberek foglalkoztatására, amelyekről a következőkben ejtek több szót. Ami biztos, hogy ezek a munkáltatók nagy nyitottsággal fogadták a DSZ embereket, így most vizsgáljuk meg gondolataikat különféle kérdéskörök mentén.

6.2.1. Előítéletek

Az előítéletek erősen meghatározzák a foglalkoztatási hajlandóságot munkáltatók esetében, így

fontos az, hogy ezeket megismerjük, így megoldást találhassunk ezek megszüntetésére vagy megváltoztatására. Az interjúk során hamar felmerült a magyar mentalitás jelensége, a tipikus magyar viselkedés, tehát az, hogy a magyar emberek elutasítóak, nem fogadják el a másságot. Az emberek nagy része megbámulja, diszkriminálja a fogyatékossgal élő embereket azért, ahogyan születtek. Mindennek oka az is lehet, hogy Magyarországon sokkal kevésbé vannak jelen DSZ emberek a hétköznapi emberek életében, így esélyük sincs megtapasztalni és megismerni őket. Külföldön például teljesen máshogy állnak a fogyatékossgal élő emberekhez, hiszen sokkal inkább megjelennek a köztudatban. Az interjúalanyok szerint a munkáltatók és a többi munkavállaló között gyakran félelem alakul ki az ismeretlen helyzet miatt, de a támogató szervezet által szervezett érzékenyítő tréningek hatására kételyeik elmúltak és többeknek megváltozott a szemlélete is ezekről az emberekről. Nagyon fontos, hogy hagyjunk időt mindkét félnek az adaptálódásra, a megfelelő kommunikáció és kapcsolatok kialakítására és a megismerésre.

Érzékenyítő tréningek segítségével kaphatnak egy támpontot, egy útmutatót azonban a komfortzónáját mindenki magának alakítja ki. Így volt ez az étterem dolgozóinak esetében is, akik megismerés után eldöntötték a határokat a DSZ munkavállaló felé:

„Tudom, hogy volt olyan munkavállalónk, aki nehezen húzta meg a határokat saját magának és neki például nehézséget és diszkomfortot okozott, hogy lekommunikálja, hogy ő például nem szeretne ölelést vagy fizikai kontaktust a munkahelyen, de van olyan kolléga is, aki minden alkalommal ajándékkul kap egy piros almát a DSZ kollégánktól és megvannak a belsős vicceik.”

(M1)

Látszik, hogy a munkavállaló ugyanúgy eldöntheti hogyan szeretne viszonyulni a DSZ munkatársához a munkahelyen, de ez ugyanúgy érvényes egy ép kollégához képest is. A fő szempont mégis az, hogy befogadjuk a DSZ személyt a munkahelyre, és segítsük munkavégzését. Azt a kérdést, hogy ki mennyire szeretne közel kerülni hozzájuk, el tudják dönteni és felnőttek módjára kommunikálni.

6.2.2. Motivációk

Előítéletek ellenére is számos vállalat megjelenik a munkaerőpiacon, akik szeretnének DSZ munkavállalót alkalmazni. Ebből most három céggel sikerült interjút készítenem és megismernem motivációjukat a DSZ munkavállalók foglalkoztatásának elősegítése felé.

Mindhárom vizsgált cég fontosnak tartja a felelősségteljes működést, az MMK és fogyatékossgal élő munkavállalók munkavállalásának támogatását. Szemük előtt tarják a fenntarthatóságot mind környezeti, mind társadalmi szempontból. A hotel részéről globálisan

is láthatunk törekvéseket a munkahelyi integráció népszerűsítésére, így igyekeznek Magyarországra is behozni ezt a gyakorlatot. Náluk már hat megváltozott munkaképességű munkavállaló dolgozik, közülük egy DSZ munkavállaló. Az étterem megnyitásuk után hamar nyitottá vált DSZ munkavállaló foglalkoztatására, így a Down Alapítvány felkeresésével folyamatosan együttműködve alkalmaznak DSZ személyt. A bölcsőde Fogyatékoság Barát Munkahelyként működik, így már 2011 óta foglalkoztat MMK munkavállalót, tehát nagy tapasztalattal rendelkeznek e téren. 2017-ben egy megüresedett pozíció miatt felkeresték a Salva Vita Alapítványt és azóta a csapatuk tagja egy DSZ munkavállaló is. Mindhárom esetben szeretnék jó példaként működni a többi vállalat számára és hűzóerőként hatni a foglalkoztatási hajlandóság növelésére.

A DSZ munkavállaló motivációi szempontjából fontos és kiemelendő elem volt, hogy tudniuk kell, hogy mit adhat számukra a munkavégzés. Már korábban is említettem, hogy a nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatás szinte csak előnyökkel jár számukra, így rengeteg tapasztalatot, szociális készséget és nem utolsósorban anyagi juttatásokat is kaphatnak. A foglalkoztatás ezen formája nagy presztízzsel bír a DSZ személyek körében, ami által önbizalmuk és önbecsülésük növekszik. Az egyik interjúalany kiemelte, hogy nagyon jó referencia értéket tudnak adni a munkahelyek, ha esetleg váltani szeretnék a DSZ személyek.

Az egyén fejlődése szempontjából is hatalmas szerepe van a munkahelyeknek, hiszen mind a soft, mind a hard skilleket lehet fejleszteni egy munkahelyen. Munkahelyi környezetben az egyik interjúalanyom észrevétele alapján a DSZ munkavállaló kezdeti motivációja alább hagyott és inkább hazament volna. Úgy látják, hogy nem feltétlenül érdekli őket az a tény, hogy a munkájukért pénzt kapnak. Nem tudják a pénz értékét, ezáltal szükségük van egy személyre, aki motivátorként hat rájuk és megtanítja összekötni a munkát és a pénz szerepét az életükben. Ezekon felül pedig a munkáltatók úgy érzékelik, hogy dicséret, kedves szavak által növelhető a motivációjuk a munkavégzésre, hiszen hasznosnak és felelősségteljesnek érezhetik magukat. Továbbá szociális készségeiket is fejleszthetik a munkahelyen, ugyanis a munkatársakkal való valós interakciók során megtanulhatják a megfelelő munkahelyi viselkedést, kommunikációt és a konfliktusok kezelését.

6.2.3. Képességek, készségek

A Down-szindrómás munkavállalók készségei, képességei alapkövét képezik a sikeres munkahelyi beillesztésnek és munkavégzésnek, így az ezzel kapcsolatos munkáltatói

tapasztalatok nagyon értékesek a kutatás szempontjából. Szakmatanulás és végzettségek szempontjából ki kell jelölni számukra egy határt, amit a támogató szervezet munkatársai remekül el tudnak végezni, ugyanis tudomásul kell venniük, hogy nem képesek mindenre fogyatékoságukból adódóan. Ezáltal elkerülhetőek a kudarcok, csalódások és megkereshetőek azok az utak, amelyek számukra alkalmasak. Mindhárom munkavállaló négy órában alkalmazza őket, ami utazással együtt elég megterhelő tud lenni számukra, így munkáltatói szempontból is tudni kell tartani a határokat és nem szabad túlterhelni őket.

Mindenképpen fontos, hogy az egyénre koncentráljunk, hiszen mindegyikük képessége más, ami az egyiknek jó volt, a másiknak már nem biztos, tehát a feladatok meghatározásánál ezt is figyelembe kell venni. A munkáltatók úgy látják, hogy szociális képességeik fejlesztése elengedhetetlen, hogy könnyebben el tudjanak igazodni a munkahelyen a munkatársakkal. Tréningek szervezésével egyéb soft és hard skillek is fejleszthetők, amelyek elősegítik a hatékony munkavégzést. A munkáltatók szerint a munkahelyre kerülés után sok DSZ munkavállalón látható volt a fejlődés, hiszen gyorsan megtanulták a munkafolyamatokat képességeiknek megfelelően és utána képesek voltak hatékonyan végezni a feladatokat. Összességében egyértelműen pozitív képük van a munkáltatóknak a DSZ munkavállalók képességeit illetően és látszik, hogy amit ők képesek megcsinálni azt maximálisan, az elvárásoknak megfelelően teljesítik.

6.2.4. A munkavállalást nehezítő és támogató tényezők

A munkáltatók szerint a vállalatok teljes egészében igyekeznek megteremteni a DSZ munkavállaló munkavégzéséhez szükséges feltételeket, így kialakítva egy biztonságos, befogadó környezetet számukra. Fontos odafigyelni a munkáltató, illetve a kollégák megfelelő felkészítésére és szociális érzékenységük kialakítására annak érdekében, hogy jól tudjanak bánni a DSZ munkatársukkal.

Egy interjúalanyom szerint a vállalat megítélését és értékét növeli, hogyha színes és sokféle munkavállalót alkalmaz, így elengedhetetlen alkalmazkodnia a munkavállalók különféle igényeihez és feltételeihez, így ő maga is profitálni tud a helyzetből.

Toborzási folyamatot DSZ munkavállalók esetében nem alkalmaznak, hiszen sokkal nagyobb előzetes tudás szükséges annak érdekében, hogy képességeiket, személyiségüket fel tudják mérni és eldönthessék a munkáltatók, hogy alkalmasak-e a munkára. Ezt a feladatot látják el a DSZ embereket támogató szervezetek munkaerő-piaci elhelyezkedést elősegítő munkatársai, akik régóta dolgoznak a DSZ emberek fejlesztésével és fel tudják ismerni azokat a

tulajdonságokat, készségeket, amik alkalmasság teszik a munkavállalót a nyílt munkaerőpiacra lépésre. A kiválasztás után kerül sor az első találkozásra, mely során még bármelyik fél visszakoehat, amennyiben nincs meg a szimpátia.

A munkáltatók tapasztalatai alapján a munka elkezdésének első heteiben rengeteg nehézség és akadály merülhet fel munkavállalói és munkáltatói részről is. A munkatársaknak és a vezetőknek partnernek kell lennie a DSZ munkavállaló beillesztése során, hiszen nagy türelemre és megértésre van szükség a feladatok elmagyarázása, a szabályok betartása esetén.

A munkáltatók tudják, hogy a feladatok során fontos szempont az egyszerűség, de meg kell tartani a szigorú szabályozottságot is és ismertetni kell az elvárásokat, ugyanis a DSZ munkavállalóknak könnyebb adaptálódniuk ismétlődő, folyamatos feladatokhoz és nem ad hoc jellegű, sokrétű feladatkörökhöz. Az átláthatóság biztosítását különféle segédeszközök segítségével lehet elérni, mely a következő példában jól látható:

„A folyamatok gyors elsajátítása érdekében, illetve a munka folyamatosságát segítve táblázat szerinti munkarendet készítettünk a DSZ-nak, melyben, időrendben naponta beírva látja a feladatait.” (M3)

Ez azért is nagy segítség, hiszen a többi munkavállalót is kíméli, mivel a DSZ munkavállaló bármikor odamehet a táblázathoz ellenőrizni teendőit és nem fog mindig segítséget kérni, ezzel esetleg lefoglalni mást a munkájától.

Az munkáltatók véleménye alapján betanítás során a kellemes és biztonságos környezet megteremtése biztosítani fogja a befogadás érzését, így a DSZ munkavállaló is jobban megnyílik és képes lesz az információk jobb megértésére és a tudásanyag elsajátítására. Továbbá valamilyen módon fontos a cég – legyen az étterem, hotel vagy bölcsőde – ügyfeleinek tájékoztatása is a DSZ munkavállalóról, ugyanis ebből is adódhatnak kellemetlen helyzetek, ha az adott ügyfél előítéletekkel rendelkezik. Egy munkáltató sem szeretné, hogy a munkavállalóját diszkrimináció érje a munkahelyén, így a vállalat külső környezete felé is ezt az attitűdöt és üzenetet kell közvetítenie.

6.2.5. Értékek, amelyet a DSZ munkavállalók adnak munkáltatóiknak

A munkáltatók véleménye alapján DSZ munkavállalókat alkalmazni egyértelműen előnyös. Egy win-win szituációt eredményez, hiszen a munkavállaló is sok értéket, tapasztalatot kap a vállalattól, ugyanakkor ez fordítva is teljes mértékben érvényesül. A DSZ munkavállalók közvetlenül és közvetett módon is hatással vannak a szervezet egyes elemeire, melyeket sorra

veszek.

Közvetlen értéket adnak a DSZ munkavállalók lojalitásukkal. Ennél a tényezőnél elsődleges szempont a megfelelő vállalati környezet és a feladatok kialakítása, hiszen egy olyan munkát képesek hosszú ideig elvégezni, amit élveznek is. Ehhez kapcsolódik a munkáltatók következő észrevétele, ugyanis a DSZ munkavállalók nagyon szorgalmasnak bizonyulnak munkájuk során és maximális odaadással és helytállással végzik munkájukat. Az interjúalanyaim szerint manapság nagy hiány van olyan munkavállalókból, akik tényleg szívből és nagy elkötelezettséggel végeznék a munkájukat, így ez még nagyobb érték a vállalatok szemében. Feladataik elvégzése során kollégáikat tudják segíteni különféle részfeladatok elvégzésével, így az adott kollégának nem kell más dologra fókuszálnia csak a fő feladatára. A munkavállalók válaszi során megjelent az a tény, hogy ők nem hoznak semmilyen negatív energiát vagy gondolatot a munkahelyre, hiszen nem vitatkoznak, nem keresik a problémákat, inkább koncentrálnak saját feladataik elvégzésére.

A **közvetett értékek** nagy része az előbb felsorolt tényezőkből fakad, ugyanis jelenlétükkel és pozitív tulajdonságaikkal a vállalat egészére hatással vannak. A munkáltatók szerint a DSZ személlyel való kommunikáció és interakció következtében a dolgozók közötti empátia erősödik és ezzel saját maguk is fejlődnek.

Észrevehető, hogy teljesen más jelenléttel bírnak, mint a legtöbb ember. Kedves és szeretetteljes személyiségükből adódóan pozitívítást hoznak a mindennapokba, ezáltal a kollégák szeretnek a környezetükben lenni, ami pedig jó hatással van a vállalati kultúrára. A munkáltatók meglátásai szerint lojalitásukkal növekszik a csapat összhang, hiszen csökkentik a fluktuációt és így sokkal jobban tudnak együttműködni a munkatársak, megszokott és komfortos környezetben anélkül, hogy több külső behatás is érkezne új munkavállaló formájában.

Két munkáltató – szálloda és étterem – esetében is megfigyelhető a mindennapos pörgés, intenzív, megfeszített tempójú munka és az ezzel járó hatalmas stressz a munkavállalók részéről. Ezek a munkáltatók úgy vélik, hogy DSZ munkavállaló foglalkoztatása nagyban hozzá tud járulni az érzelmi stabilitás növeléséhez, melyet a következő példával szemléltetnek:

„Főleg a vendéglátásban sokszor feszült a munkatempó és elfeledkezünk megállni egy percre, hogy körül nézzünk és szakítsunk időt egymásra/magunkra, annak ellenére, hogy egy nagyon jól összeszokott és támogató csapatról beszélünk. Szerintem egy DSZ ember jelenléte, a

munkájának felügyeletet és támogatása rákényszeríti a dolgozót, hogy lelassítson és felleljezzon.” (M1)

Sokszor az embernek már annyi feladata van a munkája során, hogy nem tudja összeszedni a gondolatait, kapkod, nem érzi elégnek munkaidejét, ezáltal amikor a DSZ munkavállalónak kell segíteni valamiben, akkor kizökkent, ugyanis velük szemben türelmesnek és nyugodtnak kell maradni.

A munkáltatók szerint a DSZ munkavállalók egyfajta húzóerőként is működhetnek a kollégáik számára, amely kapcsán a vállalati hatékonyság növekedni fog. Egy vállalat számára pedig az az egyik legfontosabb tényező, hogy a hatékonyság optimális szinten legyen és ebből megvalósuljon a maximális profitszerzés. Összességében a DSZ munkavállalók jelenléte a vállalat minden szegmensére hatással van. A vállalat részéről az elején kell beletenni nagyobb erőfeszítést, valamint türelem és kitartás útján egy hasznos munkavállalót ismerhetnek fel a DSZ emberekben.

6.2.6. Jövőkép

A munkáltatók nagyon pozitívan látják a DSZ munkavállalók foglalkoztatását a magyar munkaerőpiacon, ugyanis úgy vélik, hogy megfelelő módszerekkel egyre több ember ismerheti meg őket, amivel természetesebb lesz társadalmi jelenlétük, így a munkavállalásuk is. Elsősorban az előítéletek csökkentésével és megváltoztatásával kell elindulni, amelyeket a DSZ emberekkel való találkozásokkal, róluk való tájékoztatással lehet elérni.

Jó gyakorlat továbbá az érzékenyítő tréningek alkalmazása, amit nem csak vállalati szinten, de akár iskolákban is lehetne alkalmazni, amivel közelebb kerülhetnek a DSZ emberek megismeréséhez és nem lesz ismeretlen terület a velük való interakció és kommunikáció sem. Ezek a tréningek az alapját képezik a jó munkavégzésnek és munkakörnyezetnek, hiszen ezáltal fog tudni gördülékenyen működni a munkavállalók közötti kapcsolat és munka. Számos vállalat nyitott a befogadásukra, értékrendjük és vállalati környezetük predesztinálja DSZ munkavállalók alkalmazását, így a támogató szervezetnek kulcs szerepe van abban, hogy őket megtalálják és alkalmazni tudják.

6.3. A Down-szindrómás munkavállalók véleménye a foglalkoztatási helyzetükről

A kutatás során körbejártuk a DSZ embereket támogató szervezetek, segítők gondolatait, továbbá az őket foglalkoztató néhány munkáltató véleményét, azonban kulcsfontosságúnak

tartottam megkérdezni az őket körülvevő helyzetről három Down-szindrómás munkavállalót is. Mindhárman a nyílt munkaerőpiacon dolgoznak, ketten közel fél éve, a harmadik pedig már öt éve része a magyar foglalkoztatásnak. A „semmit rólunk nélkülünk” elv egyértelműen kimondja, hogy a fogyatékkal élő emberekhez kapcsolódó bármilyen intézkedés tervezésében és későbbi alkalmazásában ők is részt vehetnek és kifejezhetik véleményüket, gondolataikat. Ez most sem alakul másképp, ugyanis pár perces beszélgetés keretében alkalmam nyílt megkérdezni őket, hogy hogyan érzik magukat a magyar munkaerő-piacon.

Két munkavállaló ugyanazon a munkahelyen dolgozik, így válaszaikban néhány összefedés volt megfigyelhető, azonban mindketten érdekes meglátásokkal rendelkeztek. Az egyik munkahelyen több negatív dolgot tapasztaltak a munkavállalók, míg a másik helyen szinte csak pozitívát, ezáltal megfigyelhető, hogy a vállalat attitűdjével, tevékenységével milyen hatást gyakorol a munkavállalókra.

Elsőként a **negatív véleményekkel**, megfigyelésekkel kezdem, ugyanis már az elején megfigyelhető volt a munkavállalók testbeszédjén, hogy nem szívesen beszélnek a munkahelyükről. Főként az ott dolgozó kollégák okozzák erős ellenérzésüket, ezáltal rossz lesz a közérzetük, hangulatuk, így nem szívesen mennek be a munkahelyükre, elvesztik motivációjukat. A rosszul meghatározott feladatkörök, a nehéz, megterhelő munka szintén egy megjelenő probléma volt a munkavállalók esetében. Kiemelték, hogy gyakran nagyon fáradtak, nehéz reggelente munkába menniük, ami az erős demotiváltságot tükrözi. A túl sok elvárás pedig még jobban megnehezítik mindennapjaikat, hiszen nekik nem akkora a teherbírásuk, mint az ép munkavállalónak. A munkáltatónak ezeket a szempontokat figyelembe kell vennie a megfelelő munkakör kialakítás esetén, azonban ez itt nem valósult meg megfelelően, ezáltal a munkavégzés már nem öröm a munkavállalók számára, hanem teher.

Számos **pozitívum** is megjelent a beszélgetések során, így látszik az, hogy a vállalatok képesek tenni annak érdekében, hogy DSZ munkavállalókat alkalmazzanak és megfelelő munkakörnyezetet alakítsanak ki számukra. Betanulási és beilleszkedési időszakban mindkét munkahely esetén segítőkészek voltak, megtörtént az integráció és nem éreztek diszkriminációt a munkavállalók. Az egyik munkavállaló különösen jól érzi magát a munkahelyen, ugyanis emberek között lehet és megbecsülve érzi magát. Mind a három munkavállalóval elégedettek a munkahelyen és sok szeretetet kapnak. Az előző védett munkahelyükhöz képest sokkal nagyobb felelősséggel bíró munkát végeznek, érzik ennek a súlyát, azonban igen hasznosnak érzik a munkavégzésüket, ezáltal önmagukat is.

A beszélgetésekből érződött, hogy a munkahelyek és a nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatás nagy hatással volt a munkavállalók fejlődésére, készségeik javítására. Erős kötelességtudat jelent meg mindhárom munkavállaló esetében a munkavállalás irányába, ugyanis sok negatív élmény vagy fáradtság hatására is kijelentették, hogy nekik menni kell dolgozni és „meg kell csinálni a dolgukat”. Nagy akaraterővel rendelkeznek és képesek felülkerekedni a rossz tapasztalatokon. Megjelent a pénz motiváló ereje is ezzel kapcsolatban. Azoknál a munkavállalóknál, akiknek több negatív tapasztalata volt a munkahellyel kapcsolatban megfigyelhető volt egy erős céltudatosság és határozottság, mivel többször is kifejezték munkahelyváltási szándékukat. Továbbá a munkahely önállóságot is biztosít számukra, nem csak financiálisan, de érzékelik, hogy ennek teljesen más súlya van, mint a védett foglalkoztatásnak. Összességében a munkavállalók láthatólag sok tapasztalatot szereznek a nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatás során, fejleszthetik készségeiket és képességeiket és még negatív élményekből is tudnak tanulni. Ez egy hosszú és nehéz fejlődési folyamat, de minél több időt töltenek el benne, annál inkább képesek lesznek ellenállni a negatív eseményeknek, míg a pozitívakat értékelni tudják.

6.4. A kutatási eredmények összefoglalása és összehasonlítása a szakirodalommal

A jelenlegi fejezetben összevetem az interjúk alapján kapott válaszokat, majd megnézem, hogy ezek mennyire egyeztek vagy éppen tértek el a szakirodalomban feltárt tényektől, gondolatoktól. Mindezt a három kutatási kérdésem alapján fogom megtenni, tehát megnézzük a munkáltatók és munkavállalók előítéleteit a DSZ munkavállalókról és, hogy ezek megváltoztak-e a foglalkoztatás után. A következő kutatási kérdésem a különféle DSZ munkavállalók életében megjelenő tényezőkre irányult, amelyek befolyásolhatják a munkaerőpiaci elhelyezkedésüket, ezek hogyan történnek. Utoljára pedig sorra vesszük azokat az értékeket, pozitív tulajdonságokat, amit a DSZ munkavállalók képesek adni a munkáltatóiknak, ezzel egy tipikus mindkét fél számára előnyös munkakapcsolatot kialakítani.

6.4.1. Milyen előítéleteik vannak a munkáltatóknak és munkatársaknak a Down-szindrómás álláskeresőkkel és munkavállalókkal szemben, hogyan alakulnak ezek és megváltoznak-e a munkavégzés során?

Az előítéletek erősen meghatározzák a foglalkoztatási hajlandóságot, hiszen a szakirodalmi kutatásban Lengyel Júlia 2018-as kutatásában felmerült az a gondolat, hogy a munkáltatók el sem jutnak a fogyatékossgal élő emberek és képességei és kompetenciáik megismeréséig,

ugyanis annyira gátolja őket a bennük élő előítélet. Szakirodalmi kutatások (Bánfalvy, 2005 in Csillag et al, 2018) szerint a munkáltatók általánosságban nem megfelelően tájékozottak a fogyatékossgal élő munkavállalók szükségleteiről, emiatt aggodalom és félelem alakul ki bennük az ismeretlen helyzet felé.

Primer kutatásom eredményeképp ugyanez a kép figyelhető meg a magyar vállalatok körében. A DSZ emberek nincsenek jelen a mindennapokban, a társadalomból kissé kirekesztve élnek, így az emberek, a munkáltatók nem lehetnek tisztában képességeikkel és nem tudják, hogyan viselkedjenek vagy kommunikáljanak velük. Mindez távolságtartást eredményez, azonban tájékozódással vagy a DSZ embereket támogató szervezetek segítségével lebonthatók ezek a kételyek.

A másik aggodalom a munkáltatók részéről, hogy a foglalkoztatásuk miatt többletköltsége keletkezik a vállalatnak (Gere, 2001; Szellő, 2009). Ez a gondolat ugyan nem merült fel a munkáltatói interjúim során, azonban tudatában vannak a rehabilitációs hozzájárulás, az adókedvezmények, illetve más egyéb állami támogatásoknak, így tehát ez a gát manapság csökken.

A másik előítélet, ami megjelenik a munkáltatók körében az a fogyatékossgal élő munkavállalók munkahelyi teljesítményére reflektál. Feltételezik, hogy ezek az emberek rosszabbul teljesítenek a munkában, több odafigyelést igényelnek, ezáltal a fő munkaerőktől veszik el az időt a munkavégzésre (Bánfalvy, 2005 in Csillag et al, 2018). A munkáltatók körében az interjúk során nem merült fel ez az aggodalom, mivel bíztak a DSZ embereket támogató szervezet szakértelmében, hogy olyan munkavállalót ajánl, aki képzett a munkakör betöltésére, illetve készen áll a nyílt munkaerő-piaci megjelenésre. Az Alapítvánnyal készített interjúk esetében azonban inkább a szakirodalom megerősítésére látunk példát, ugyanis a munkáltatókban kialakulhat egy túlféltő attitűd, ami miatt nem képesek felnőttként kezelni a DSZ személyeket, így nem is bíznak a képességeikben. Nem minden munkáltatónál látják ezt a példát, azonban érdemesnek láttam kiemelni, hogy néhány munkáltató esetében felmerül az az aggodalom, hogy a DSZ munkavállalók nem képesek elvégezni olyan teljesítménnyel a munkát, mint ahogy ők azt elvárják.

A szakirodalomban nem találtam példát a pozitív előítélet megjelenésére, valamint a munkáltatók sem említették, hogy ez lett volna a fő indítékuk DSZ személy alkalmazására, viszont az Alapítványi interjúk során többször is megjelent. Sok esetben az emberekben kettős megítélése van a DSZ emberekkel kapcsolatban, ugyanis a fogyatékossguk tényével szemben

megjelenik az általánosan elterjedt kép is róluk, a kedves és szeretetteljes személyiségük kapcsán. Ennek köszönhetően a szociálisan érzékeny munkáltatók minden segítséget megadnának és teret engednének foglalkoztatásuknak, akár nyolc órában is, azonban nem ismerik fel korlátaikat. A pozitív előítélet jó irányba tudja terelni a foglalkoztatást és meg tud adni egy alap motivációt a DSZ emberek foglalkoztatására, azonban a támogató szervezeteknek képesnek kell lenniük megtartani a határokat a munkáltatókban az eredményes és hatékony együttműködés érdekében.

6.4.2. Milyen értéket tudnak adni a Down-szindrómás munkavállalók a munkáltatóiknak és munkatársaknak?

A következő kutatási kérdéssel azokat az értékeket próbáltam megkeresni, amellyel a DSZ munkavállalók hatással vannak munkáltatóikra és leendő kollégáikra. Assis és munkatársai 2014-es kutatása szerint a DSZ emberek foglalkoztatása egy kölcsönösen előnyös tevékenység lehet, amennyiben a feltételek megfelelően elő vannak készítve és fenntarthatóak. Ez az állítás teljes mértékben beigazolódott, ugyanis Alapítványi, illetve munkáltatói interjúk során is felmerült, hogy ezzel a helyzettel egy tipikus win-win szituáció alakul ki, így mindkét fél kaphat értékeket a másiktól.

A munkavállalói értékek közül az első szempont, amit kiemelhetünk a DSZ munkavállalók alap belső erényei, amivel kiemelkedhetnek ép társaikhoz képest. Már a szekunder kutatás alatt is számos ilyen tulajdonság merült fel: nagyon motiváltak a munkavégzésre, lojálisak, elkötelezettek, nyitottak a fejlődésre, kitartóak, erős monotonitástűrővel rendelkeznek, megbízhatóak, barátságosak a kollégákkal, ügyfelekkel, valamint kevesebbet is hiányoznak (Aichner, 2021., Szellő et al., 2013., Dajnoki, 2014., Bakacsi et al, 2011., Harjárné Brantmüller, 2011). Az általam készített interjúk során ezek az elemek mind igazolást nyertek, ugyanis Magyarországon a megkérdezett vállalatok egyértelműen érzékelik a DSZ munkavállalók pozitív tulajdonságait. Fontos kiemelni a munkáltatók észrevételét, miszerint a DSZ munkavállalók nem hoznak negatív energiát a munkahelyre, nem generálnak konfliktust, nem keresik a problémákat, őszintén látható rajtuk, hogy hálásak annak, ha egy vállalat képes tenni azért, hogy befogadják őket és ezt erőteljesen viszonozzák munkavégzésükkel.

A DSZ munkavállalók munkavégzésük során leggyakrabban a munkatársaikkal kerülnek kapcsolatba, így ők azok, akikkel először meg kell találniuk az összhangot a megfelelő és hatékony együttműködés érdekében. Kutatások szerint a DSZ munkavállalók egyfajta húzóerőként képesek jelen lenni a kollégáik életében, hiszen nagy motivációjukkal és a munka

iránti szeretetükkel új nézőpontból közelítik meg a munkát. Talán kissé negatívan hathat ez a kijelentés, de a kollégákban az is felmerülhet, hogy ha a DSZ ember képes elvégezni azokat a tevékenységeket és úgy ahogy elvégzi, akkor már ő is nagyobb erőfeszítéssel állnak hozzá a munkához (Assis et al., 2014). Ezeken felül pedig munkakörükből adódóan különféle részfeladatok elvégzésével segítik kollégáikat, hogy képesek legyenek jobban fókuszálni fő feladatokra. (Köpeczi-Bócz, 2016; Ameri et al., 2015).

A munkáltatók és az Alapítvány is egyaránt tapasztalta ezt a munkatársak hozzáállásán. Felmerült még továbbá, hogy erősítik az empátiát a kollégákban, hiszen már a jelenlétükkel egymás attitűdre és hozzáállásra készítik a kollégákat, valamint az érzékenyítő tréningek nagy hatással tudnak lenni az emberek gondolkodásmódjára, így egy ilyen tapasztalat nagy jellemfejlődést eredményez. Pozitív személyiségükkel kellemes munkahelyi környezetet képesek teremteni, ezzel javítva az alap munkahelyi hangulatot. A munkavégzés megkönnyítésével, és a kiegyensúlyozott munkakörnyezet megteremtésével eléri, hogy a kollégák jól érezzék magukat a munkahelyen, ezzel növelve lojalitásukat a szervezet felé. Ez a pár észrevétel nem jelent meg a szakirodalmi elemzés során, azonban a kutatásom eredményeként a magyar munkaerő-piacon észrevehetőek.

A munkavégzés során vezetőkkel, felettesekkel is gyakran kapcsolatba kerülnek a DSZ munkavállalók, így jelenlétük kihatással van a vezetők néhány készségének fejlődésére. A munkahelyre bekerülés során, a munkakörök kialakításánál erősen figyelembe kell venni a DSZ munkavállaló igényeit, hogy ezzel elősegítsük munkavégzését, valamint képesnek kell lenni kezelni a felmerülő ad hoc problémákat. Erre általában segítséget nyújtanak a DSZ munkavállalókat támogató szervezetek és a vállalatnál jelen lévő mentor, azonban a foglalkoztatás egy bizonyos szakaszától már ő sem lesz jelen a munkahelyen, így a vezetőknek érdemes adaptálódni és megtanulni különféle szituációk kezelését. Ezen tevékenységek elvégzése során, bár közvetetten a DSZ munkavállaló miatt, de fejlődik a vezetők türelme, rugalmassága és problémamegoldó képessége (Assis et al., 2014). Ezt az értéket leginkább az Alapítvány emelte ki az interjúk során, a munkáltatók nem figyeltek meg ilyen jelenséget vagy nem olyan szinten, hogy ez említésre kerüljön. Feltételezem, a munkáltatók, akik Magyarországon hajlandóak DSZ munkavállalót foglalkoztatni alapból erősen rendelkeznek ezen készségekkel, és előzetesen felkészültek az új munkatárs fogadására. Összességében a vezetők és felettesek körében előzetesen kialakult vagy már létezett a jó problémamegoldás, rugalmasság és türelem képessége, hiszen magyarországi viszonylatban ezekre mind szükség van DSZ munkavállaló fogadása esetén.

A Down-szindrómás munkavállalók jelenlétükkel és az előbb felsorolt tevékenységükkel közvetett módon hatással lehetnek a szervezet egészére is. Fejlődhet a munkamorál, javulhat a szervezeten belüli egymásra ható figyelem általuk, valamint javíthatják a szervezeti egészséget. Ezen felül pedig erősítik a vállalat külső környezeti megítélését és hatással vannak a szervezeti kultúrára és a légkörre (Szellő et al., 2013, Assis et al., 2014). Nagy mértékben a szociális érzékenységet bizonyítja, ha egy vállalat motivált és képes DSZ munkavállalót foglalkoztatni, amelyet az általam vizsgált magyar vállalatok is felismertek, így fontosnak tartják ennek az üzenetnek a közvetítését más vállalatok felé is. Egészségesebb és kiegyenlített belső munkakörnyezet és vállalati kultúra mutatkozik meg a munkáltatók véleményében, hiszen a DSZ munkavállalók pozitív jelenlétükkel javítják a mindennapi munkahelyi hangulatot. Ezzel beigazolódni látszik a szekunder kutatás számos eleme (Assis et al., 2014).

Tapasztalatok alapján a munkaszervezés rendezettebbé és kiszámíthatóbbá alakul, ugyanis a DSZ munkavállalók főként ezzel tudnak együttműködni, ezáltal a többi munkavállaló is kényelmesebben érezheti magát. A DSZ munkavállalók belső értékei között szerepelt a lojalitás, mely csökkenti a vállalati fluktuációt, ezzel javítva a szervezet hatékonyságát is, hiszen egy megbízható, jól együttműködő csapat lesz jelen a munkahelyen. Az Alapítványi interjúk során felmerült, de a szakirodalmak között nem szerepelt, hogy DSZ munkavállalók jelenlétével növelhető az innovációs hajlandóság és kreativitás mértéke, ugyanis befogadásuk során szükség lehet olyan változtatásokra, amelyekkel egy belső motiváció indul el a munkavállalókban, más területek fejlesztése felé.

Összességében elmondható, hogy sok olyan szegmense van a vállalati életnek, ahol a DSZ munkavállalók ne teremtenének értékeket, akár közvetlen, akár közvetett módon. A szakirodalmi állítások igaznak bizonyultak, és megjelennek a magyar vállalatok körében is, azonban további pozitív elemeket és fel tudunk sorakoztatni, mely felmerülhet a foglalkoztatásuk során.

6.4.3. Milyen tényezők támogatják, milyen tényezők hátráltatják a Down-szindrómások munkavállalását? (7. ábra)

7. ábra. DSZ munkavállalók munkavállalását támogató és hátráltató tényezők

Támogató tényezők	Hátráltató tényezők
<ul style="list-style-type: none"> ○ vállalati szféra, befogadó attitűd ○ pozitív előítéletek ○ közvetítő, támogató szervezet ○ gondokság (amennyiben segíti) ○ nevelés → önállóság felé ○ rehabilitációs hozzájárulás, adókedvezmények ○ védett foglalkoztatás ○ érzékenyítő tréningek, munkáltatók felkészítése, segítése ○ jövedelemszerzés ○ munkakörök, munkakörnyezet megfelelő kialakítása 	<ul style="list-style-type: none"> ○ negatív előítéletek ○ szakmatanulás, képességek fejlesztésének hiánya ○ nevelés → negatív, „fogyatékos” énkép ○ túl nagy elvárások a munkahelyen ○ fejletlen szociális készségek a munkavállaló részéről ○ bizalmatlan, aggódó szülő ○ nem megfelelő kommunikáció, munkakörkialakítás a munkáltató részéről

Forrás: saját szerkesztés, interjúk alapján

A kutatás talán lefontosabb része és kulcspontja, hogy megállapítsuk, mik azok a tényezők, amelyek támogatják a DSZ munkavállalók munkavállalását, és mik azok, amelyek hátráltatják. Mindez meghatározza kikerülésüket a munkaerőpiacra, és megismerhetjük azokat a tényezőket, amiken érdemes javítani, hogy elősegítsük foglalkoztatásukat.

Első és alapvető támogató tényező a **munkavállalók neveltetése** és hogy ezzel milyen alapképességeket szereznek meg, mennyire képesek az önállóságra. Foley és munkatársai (2013) kutatásában leírták, hogy nagyobb valószínűséggel voltak foglalkoztatottak azok a DSZ munkavállalók, akiknek erősebb kommunikációs, szociális és a mindennapi élethez szükséges készségei voltak. Az Alapítvány jobban látta ezt a helyzetet, mint a munkáltatók, hiszen ők még találkozhatnak a szülőtől elszakadó, még képzetlen DSZ személlyel, tehát meg tudták erősíteni ezt az állítást. A támogató szervezet csak abban az esetben engedi ki az ügyfelet a nyílt munkaerőpiacra, amennyiben késznek gondolja a munkavégzésre és elég fejlettnak érzi az ehhez szükséges képességeket, tehát ezek az alapképességek meghatározóak a munkavégzés szempontjából.

A munkáltatók az interjúk során elmondták, hogy elégedettek voltak a DSZ munkavállalók felkészültségével, és úgy látták, hogy hatékonyan el tudták végezni a rájuk bízott feladatokat.

Amennyiben a szülők az önállóságra nevelték gyermeküket, úgy kevésbé jelenik meg nehézség felnőttkorban, azonban sok esetben előfordul a **szülők túlféltő, bizalmatlan attitűdje**, ami már egy hátráltató tényező lesz a munkavégzésben. Tomaszewski és munkatársai (2018) által említett adaptív viselkedés megfelelő kialakulása is nagy szerepet játszik a foglalkoztatás sikerességében, ugyanis különféle fogalmi, gyakorlati és társadalmi készségeket foglal magába. Ezek fejlődésének elősegítésében kulcsfontosságú szerepe van a neveltetésnek és későbbi fejlesztésnek is a támogató szervezet által.

A DSZ munkavállalókkal készített interjúk során megerősítést nyert a támogató szervezet DSZ emberek képességeit fejlesztő tevékenységének fontossága.

„Az Alapítványnál dolgozom, itt fel kell kelni. Itt lakok az Alapítványnál és itt is meg kell csinálni a dolgunkat. Miután felkeltünk ugyan úgy el kell mosogatni és el kell készülni a munkába.” (MV2)

Jól látszik, hogy az Alapítvány tevékenysége hozzásegíti a DSZ munkavállalók kötelességtudatának kialakulását és önállóságuk előmozdítását.

Az előzetes kutatások szerint fontos, hogy a **támogató szervezetek** aktívan megmutassák munkavállalóit és segítséget nyújtsanak a munkavégzés és a beilleszkedés során is (Csillag et al., 2018; Köpeczi-Bócz, 2016). A kutatásban a munkáltatók elégedetten nyilatkoztak a DSZ embereket támogató szervezetekről, mivel úgy gondolták elegendő segítséget nyújtanak beilleszkedésnél, munkakörök kialakításánál, érzékenyítő tréningeket tartanak a vezetők és a már ott dolgozó munkavállalók számára, képzéseket és tanácsadásokat tartanak a vezetőknek a hatékony munkavégzés és az inkluzív munkahely kialakításához.

A **védett foglalkoztatási rendszer** a fogyatékossgal élő munkavállalók fejlesztését és rehabilitációját segíti elő (Balázs-Földi, 2016). Ez a rendszer általában az Alapítvány által is biztosított szolgáltatás, mely elősegíti a munka fogalmának megértését, felelősségtudatot alakít ki, valamint fejleszthetőek képességeik, képességük, tehát ezt is támogató tényezőként definiálható a munkavállalás tekintetében.

Következő támogató tényezőként kiemelném a **rehabilitációs hozzájárulást**, hiszen Lengyel 2018-as kutatása szerint ennek bevezetése hozta meg a legnagyobb változást a fogyatékossgal élő munkavállalók foglalkoztatása terén, hiszen felerősítette a foglalkoztatási hajlandóságot. A rehabilitációs hozzájárulás hatása a DSZ munkavállalók foglalkoztatása szempontjából nagyon meghatározó, így Magyarországon jelenleg alátámasztható ez a

megállapítás. Meglepő módon a munkáltatói interjúkban nem került megemlítésre a rehabilitációs hozzájárulás ösztönző hatása, ami annak a ténynek tudható be, hogy mind a három vizsgált vállalat társadalmilag felelős képet közvetít a külső környezete felé, így feltételezhető, hogy pozitívum számukra a kvótarendszer kiépülése, de nem ösztönző hatású.

További támogató tényezőként jelenik meg a **vállalatok befogadó attitűdje**, ugyanis a munkáltatóknak fontos odafigyelni arra, hogy megismerje az adott fogyatékosági csoportot, akivel dolgozni fog és megfelelően felkészüljön a hatékony munkavégzésre (Dajnoki, 2014). Ahogy látszik a támogató tényezők szinte egymásból következnek, ugyanis amint megvan egy támogató szervezet és a rehabilitációs hozzájárulás miatt hajlandóak a munkáltatók a DSZ munkavállalók befogadására, akkor képesek lesznek megteremteni egy befogadó környezetet. Tapasztalatok szerint manapság Magyarországon a vállalati környezet megfelelően felkészült a DSZ emberek foglalkoztatására és nyitottak is ennek elősegítésére. Az Alapítvány részéről vannak kétségek a magyar vállalatok felkészültségét illetően, azonban összességében pozitív képet tapasztaltak. A munkavállalók részéről is pozitív visszajelzéseket kaptam, mivel ők úgy tapasztalták, hogy beilleszkedéskor megkapták a megfelelő segítséget a munkatársaktól, nem éreztek diszkriminációt, valamint azóta is sok szeretetet és dicséretet kapnak.

Nagy mértékben támogató tényezőként jelenik meg a munkáltatóknak biztosított **érzékenyítő tréningek és tanácsadások**, ugyanis a DSZ embereket támogató szervezet szakemberei segítségével jobban megérthetik a DSZ munkavállalókat, ezzel kialakítva egy inkluzív és befogadó munkahelyek. Ezek a tréningek a vezetők és a többi munkavállaló rendelkezésére is állnak. Munkáltatói interjúk során beigazolódott ezen tréningek sikeressége és hatása, ugyanis az egyik munkáltató kiemelte, hogy a munkavállalók kétségei megszűntek általa és pozitívabban tudták fogadni a DSZ munkavállalót.

A beillesztési folyamat fontos eleme, hogy a **munkakörök és a munkakörnyezet** megfelelően legyen kialakítva a DSZ munkavállaló fogadására, és ez is hozzátartozik a sikeres foglalkoztatás tényezőihez. Amennyiben ez jól van kialakítva úgy egy támogató komponenssé válik. A munkakörök kialakításánál figyelembe kell venni, hogy a DSZ munkavállalók nem képesek nagy intenzitású és erős teljesítménynormával rendelkező, hosszú munkaidővel rendelkező munkát elvégezni, valamint közben fontos minimalizálni a stresszt és meghatározni a DSZ munkavállalóhoz legjobban illeszkedő feladatköröket (Aichner, 2021, Szellő et al., 2013, Bakacsi et al., 2011). Az interjúk alapján munkáltatók ehhez a folyamathoz is kapnak

segítséget a támogató szervezettől, így egyszerű, pontos, de szigorúan körülhatárolt munkaköröket alakítanak ki. A munkáltatók tisztában vannak azzal, hogy nem szabad őket leterhelni, így általában napi négy órát foglalkoztatják őket, ami az utazással együtt megfelelőnek számít a DSZ munkavállalónak. A beillesztés sikeressége és a problémák elkerülése miatt a munkáltatók minden lépésre gondosan odafigyelnek, hogy megteremtsék a hatékony és optimális munkavégzés lehetőségét.

Az egyik legérdekesebb tényezőként jelenik meg a **jövedelemszerzés** és a pénz, ugyanis ezen a területen ellentmondásokat lehet megfigyelni. A szakirodalmak szerint a DSZ munkavállalók inkább választják a biztosabb ellátást járulékok, támogatások formájában, mint hogy a bizonytalan munkavégzésbe kezdenének (Horváth et al., 2008). Motivatórként jelenik meg számukra az önálló jövedelem megszerzési lehetősége, azonban inkább nem mernek belekezdeni a bizonytalan munkavégzésbe. (Horváth et al., 2008). Az Alapítvány munkatársai és a munkáltatók is egyaránt egyetértettek abban, hogy a DSZ munkavállalók nem ismerik fel a pénz értékét, így nem tudják eldönteni azt, hogy emiatt otthon maradjanak és ne vállaljanak munkát. Újra kiemelném a támogató szervezetek fontosságát, hiszen ők lesznek azok, akik különböző módszerekkel rávezetik a DSZ embereket a pénz értékének megértésére, de ezzel együtt a munka szeretetére is.

Továbbá felmerült az interjúk során, hogy sokan képesek megérteni, hogy a munkájukért pénzt kapnak és ezzel önállósodásra tehetnek szert, tehát ez egy motivációs tényezőként alakul ki náluk. Tehát összességében kimondható, hogy a jövedelemszerzés támogató tényezőként hat a munkavállalók foglalkoztatására, ugyanis ösztönzi őket a munkavégzés felé.

A következő szakaszban sorra veszem a DSZ munkavállalók munkavégzését hátráltató tényezőket, melyek a szakirodalmak és az interjúk elvégzése során alakultak ki. Az első és legalapvetőbb tényezőként jelenik meg a **bizalmatlan, aggódó és túlféltő szülő**, ugyanis a túlzott védelem nagyban hátráltatja az önállósodás és ezzel együtt a DSZ emberek megfelelő fejlődését is, ami ezáltal kihatással lesz a munkahelyi helytállásukra is. Továbbá a szülők elképzelései gyakran nem egyeznek a vállalati jövőképpel, emiatt konfliktusok alakulhatnak ki, amely csökkentheti a foglalkoztatási hajlandóságot (Assis et al., 2014). A munkáltatói interjúk során nem jelent meg ennek aggodalma, valószínűleg a megkérdezett vállalatok esetében a szülő együttműködőnek bizonyult, így nem rendelkeznek negatív tapasztalattal ennek tekintetében. Ezzel szemben az Alapítvány munkatársai sok szülői példával találkoznak, így megerősítést nyer a szakirodalom azon része, hogy a szülők részéről a túlféltő attitűd miatt

akadályozva lesz az önállósodás. Sok esetben aggódnak a munkahelyi negatív hatásoktól, emiatt nem szeretnék a nyílt munkaerőpiaci elhelyezkedést. A támogató szervezetnek nagy szerepe van a szülők hozzáállásának megváltoztatásában és a bizalom kialakításában.

Az **egészségi állapotuk** inkább hátráltató tényezőként jelenik meg a munkavállalás tekintetében, ugyanis gyakran megnehezíti munkavégzésüket, illetve erős demotiváltságot okoz (Bakacsi et al., 2011). A munkáltatók nem említették ennek hátráltató erejét, így valószínűnek tartom, hogy nem tapasztalták ezt a jelenséget a jelenleg náluk dolgozó DSZ munkavállalótól. Az Alapítvány munkatársai szerint az akadályozottság nagyban függ attól, hogy mennyire erősítjük bennük betegségtudatukat, azonban előfordulhat az is, hogy szívbetegség miatt egy erős félelem alakul ki bennük, és elutasítóvá válnak számos feladat elvégzése során. Szóval igazság szerint ennek kettős megítélése van, de mégis inkább hátráltató tényezőként jelezném, hiszen értelmi fogyatékoságuk, fáradékonyságuk és a rendellenességükkel járó egyéb betegségeik meghatározzák mindennapjaikat.

Az értelmi fogyatékosággal élő munkavállalók nagy hátrányban vannak **szakmatanulás, képzettségek** megszerzése terén, amelyet a KSH (2011) adatok is jól reprezentálnak. Nem segíti elő a munkavégzésüket, hogy kevés továbbtanulási lehetőséget biztosítanak nekik. Ezen felül pedig korlátozott a rövid távú memóriájuk, ami nehézséget jelent a munkafolyamatok betanulása és elvégzése során (Assis et al., 2014.). Az Alapítvány, illetve a munkáltatók véleménye is hasonló volt e tekintetben, ugyanis kiderült, hogy Magyarországon rendkívül korlátozott számban állnak rendelkezésre a DSZ emberek számára elérhető szakmatanulási lehetőségek, továbbá ezek után is nehezen tudják kipróbálni magukat, képességeiket. Az általam interjúztatott munkáltatók nem emlegették hátráltató tényezőként a szakképesítés hiányát, ugyanis rendszerint betanítják őket az adott feladatok elvégzésére, azonban számukra is feltűnő a szakmatanulás lehetőségének hiánya.

A neveltetés milyenségéből adódóan kialakulhatnak a DSZ munkavállalókban hiányosságok a **szociális készségeik** tekintetében, mivel nehezen tudnak kommunikálni, kezdeményezni, illetve kontrollálni érzelmeiket, amelyek egy munkahely szempontjából alap feltételek (Tomaszewski et al., 2018). A munkáltatók és az Alapítvány munkatársai szerint is gondot tud okozni a munkahelyen, amennyiben ezek a készségek nincsenek fejlesztve, hiszen akkor kevésbé tudnak érvényesülni a munkahelyen, ezáltal ezt a tényezőt is hátráltató elemként azonosítom.

A **munkáltatók előítéletei** már egy korábbi kutatási kérdésnél is megjelentek, de itt is fontosnak tartottam megemlíteni, ugyanis ez az egyik alap tényező, amely meghatározza a magyarországi foglalkoztatási hajlandóságot. A munkavállalókkal készült interjúk során nyert igazán bizonyosságot, hogy mennyire van hatással a munkakörnyezetre és a motiváltságra az előítéletek megjelenése, hiszen a DSZ munkavállalók eléggé negatív képet jelenítettek meg a munkahelyükről az emberek hozzáállása miatt.

A Down Syndrome Australia (2022) kiadványában a munkáltatók számára fogalmaz meg tanácsokat azzal kapcsolatban, hogy hogyan tudnak megfelelően kommunikálni a DSZ munkavállalókkal, illetve milyen módon lehet kialakítani a munkaköröket, munkakörnyezetet, hogy az illeszkedjen a DSZ igényeihez. Már az interjú folyamatánál fontos szempont, hogy a **HR szakember** megfelelően kommunikáljon, hiszen ezzel egy jó benyomást tehet a munkavállalóra. Az Alapítvány szerint a munkakör meghatározásánál jelen vannak a DSZ-t támogató szervezetek képviselői, mentorai, azonban előfordulhat, hogy az elvárások nem lettek megfelelően átadva, illetve a munkáltató más feladatokkal is megbízza a munkavállalót, amelyek nem is lettek meghatározva. Ezzel egy olyan helyzet alakul ki, amely ellehetetleníti a DSZ munkavállalót a munkavégzéstől és elveszíti motivációját. Bebizonyosodott, hogy a HR szakember felkészültsége rendkívül meghatározó a munkavállaló számára. A munkáltatók, illetve a munkavállalók is észrevételt tettek a rosszul meghatározott feladatkörök hátráltató hatása felé.

Ehhez kapcsolódóan számos kutatásban felmerült, hogy a munkáltatók ugyanolyan **elvárásokat** támasztottak a DSZ munkavállalókkal szemben, mint ép társaikkal, ami nekik túl megterhelő volt, ugyanis nem bírják a nagy intenzitású, erős teljesítménynormával rendelkező feladatköröket (Szellő et al., 2013; Bakacsi et al., 2011). A megkérdezett munkavállalók ismerik és tudják tartani a határokat, tudják azt, hogy nem szabad túlterhelni a DSZ munkavállalókat. Ebből is látszik, hogy a munkavállalók ezen része mennyire felkészült a foglalkoztatásukra, ezáltal megfelelő feltételeket teremtenek meg a foglalkoztatásukhoz. Ezzel ellentétben a DSZ munkavállalókkal készített interjúk során felmerül, hogy az ő munkahelyükön túl nagy elvárások vannak, nem az ő képességeikhez mérten vannak kialakítva a feladatok és számukra megterhelő munkát végeznek. Ez okból inkább a hátráltató tényezők közé soroltam ezt a tényezőt, hiszen látszott rajtuk ennek a tényezőnek a demotiváló hatása.

6.5. A kutatási eredmények kiértékelése és javaslatétel a Down-szindrómás munkavállalók foglalkoztatásának elősegítésére

A kutatásom során különféle szakirodalmak elolvasásával és értelmezésével kutatási kérdéseket alakítottam ki, melyek segítségével sorra vettem a DSZ munkavállalókkal kapcsolatos előítéleteket, a foglalkoztatásukat támogató, illetve hátráltató tényezőket, valamint az értékeket, amit a DSZ emberek adhatnak a vállalatoknak. Ennek fényében megfigyelhető volt, hogy a magyar munkaerőpiacon számos jó gyakorlattal találkozhatunk, amik megfelelően felkészítik a Down-szindrómával élő munkavállalót a munkavégzésre, valamint végig támogatják őket a folyamat sikeressége felé. Azonban olyan tényezők is jelen vannak az életükben, amelyek inkább visszatartják foglalkoztatásukat, melyet jól mutat a magyarországi kép is. A DSZ munkavállalóknak megközelítőleg 10%-a van jelen a nyílt munkaerőpiacon, amely néhány tényező megváltoztatásával akár magasabb is lehetne.

Kutatásom szerves részét képezte a DSZ munkavállalók toborzás-kiválasztási folyamatának vizsgálata, azonban az interjúk és a szekunder kutatás során kiderült, hogy ez már egy jól kialakított és komplex rendszer. Ezáltal főként a foglalkoztatással kapcsolatban tudtam javaslatokat meghatározni.

Javaslataimat három részre válogattam annak függvényében, hogy szerintem kiknek kellene azért tenniük, hogy az adott tényező megvalósuljon.

Elsőként a DSZ munkavállalókat támogató szervezetekkel szeretnék kezdeni, bár ők így is alap elemei a DSZ személyek foglalkoztatásának mégis, lenne egy pár elem, amiben tudnának fejlődni. Az egyik meghatározó munkavállalást befolyásoló tényező a **munkáltatói előítéletek** voltak és ennek csökkentésére olyan eszközöket kell találni, amelyek segítségével a DSZ emberek közelebb kerülhetnek Magyarországon az emberekhez a mindennapokban, ugyanis az előítéleteket a tudatlanság és az ismeretlentől való félelem idézi elő. Annak érdekében, hogy ezt megszüntessük érdemes először szerintem iskolákban megjeleníteni és érzékenyítő tréningeket tartani. A munkáltatói gyakorlatokból ugyanis kiderült, hogy ezek a képzések sok munkavállaló értékrendjét megváltoztatták és sokkal szívesebben fogadták a DSZ munkavállalókat ezután.

A gyerekek, fiatal felnőttek szemléletformálását már érdemes az iskolákban elkezdeni, ugyanis ekkor lehet a legnagyobb hatással lenni rájuk és sokkal elfogadóbbá, előítélet mentessé válhatnak. A munkáltatók, illetve a felnőttek előítéletességének megszüntetésére jó gyakorlat lehet a DSZ munkavállalók megmutatása, képességeinek bemutatása a sajtóban, a médiában,

rendezvényeken, állásbörzéken. Ennek hatására részt vesznek a társadalom életében, mindennapjaiban és sokkal természetesebb lesz a megjelenésük általában is és a munkahelyeken is.

A másik komoly probléma, ami felmerült a DSZ emberek munkavállalásának kapcsán az az, hogy nincs megfelelő és elég lehetőség **szakmatanulásra és az inkluzív oktatásra**. Úgy gondolom, hogy az állam feladata lenne, hogy megteremtse az esélyt a tanulásra, ugyanis ez alanyi jogon jár nekik. Az inkluzív oktatás nem csak a tudásukat fejleszthetné, hanem nem kellene zárt, elszeparált közösségekben tölteniük gyerek éveiket, hanem fejlődnének szociális képességeik ép társaik mellett.

Szakmatanulás szempontjából pedig nagyon fontos, hogy az adott szakképesítés piacképes legyen, valamint a tananyag felépítése és a vizsgák nehézsége igazodjon a fogyatékossgal élő munkavállaló képességeihez és állapotához. Ezek manapság Magyarországon rendkívül hiányoznak, és egyre kevesebb is van, így érdemes törekvéseket tenni annak érdekében, hogy ez javulni tudjon.

A harmadik fontos kategória pedig, hogy a **munkáltatók** sok esetben felkészületlenek, nem megfelelően kommunikálnak a DSZ munkavállalóval, amely már egy alap ellenállást eredményez. Ezen belül a munkáltatóknak érdemes lenne minél többet konzultálni a támogató szervezet mentorával, ugyanis ők ismerik a legjobban a DSZ munkavállalókat és minden problémát igyekeznek maximálisan megoldani. Segítenek a munkakör kialakítás, a beillesztés folyamatában, valamint a munkavégzés közben felmerülő problémák megoldásában is. Szükséges lenne a külföldön már nagyon népszerű diverzitásmenedzsment gyakorlatát elterjeszteni a vállalatok körében, ugyanis ezáltal nagyobb lehetne a befogadási hajlandóság a fogyatékossgal élő munkavállalók irányába.

Ezen felül pedig nagyon fontos a HR szakemberek továbbképzése, illetve informálása fogyatékossgal élő munkavállalók kezelése szempontjából, ugyanis sok múlik az első benyomáson, és egy vállalatnál általában a HR-essel találkozik elsőként a munkavállaló. Az interjúalanyok tapasztalati alapján is megjelentek negatív élmények ezzel kapcsolatban, ezáltal még kiemeltebb a HR szakemberek fejlődésének elősegítése. Amennyiben ő nincs megfelelően felkészítve az rossz benyomást kelthet a DSZ munkavállalóban és a vállalatot reprezentálva ez a megítélés kihat az egész szervezetre.

Összességében a tapasztalatok és a kutatás alapján ezek a javaslatok fogalmazódtak meg bennem, amellyel elősegíthető a DSZ munkavállalók kivezetése a nyílt munkaerő-piacra.

7. A SZAKDOLGOZAT ÖSSZEFOGLALÁSA

A kutatási témám a Magyarországon élő Down-szindrómás munkavállalók toborzás-kiválasztás folyamata, valamint foglalkoztatásával foglalkozott. Azért választottam ezt a témát, illetve társadalmi csoportot, ugyanis szociálisan érzékeny embernek tartom magam és szerettem volna feltérképezni ezen munkavállalói csoport foglalkoztatásának mértékeit. A Down-szindrómás emberekhez személyes kötődésem nincs, azonban egy egyetemi önkéntes esemény kapcsán kapcsolatba kerültem a Down Alapítvánnyal és az egyik lakóotthonukban élő DSZ emberekkel, amely számomra meghatározó élmény volt. Elkezdett érdekelni, hogyan működik a foglalkoztatásuk és milyen tényezők határozzák meg annak sikerességét.

A szakdolgozatom során elsőként fogalmak tisztázásába kezdtem, ugyanis a megváltozott munkaképesség, a fogyatékossgal élő és a Down-szindrómás kategóriák mind jelölhetnek különböző személyeket, mégis az egyikből következik a másik. A megváltozott munkaképesség a legnagyobb gyűjtőfogalom, hiszen gyakran sorolják közéjük a fogyatékossgal élőket is, hasonló járulékokat is kaphatnak, azonban teljesen más hátráltató tényezőkkel rendelkeznek a foglalkoztatás terén. A fogyatékossgal élők nagyrészt már születésüktől fogva rendelkeznek a rendellenességükkel, azonban az MMK munkavállalók esetében később alakul ki vagy később következik be egy olyan esemény, amely miatt korlátozottak lesznek munkavégzésükre. Az 1990-es évektől folyamatosan fejlődött a magyar rehabilitációs rendszer, ezzel együtt növekedett a munkáltatók foglalkoztatási hajlandósága is. Sok esetben inkább ezek a munkavállalói csoportok voltak túlságosan izolált környezetben és nem volt motivációjuk a munkavégzésre, ugyanis előtte nem láttak jó tapasztalatokat erre.

A következő fejezet a fogyatékossgal élő munkavállalók életére és foglalkoztatására nagy hatással lévő nemzetközi és magyarországi jogszabályok, illetve dokumentumok, intézkedések reprezentálásába kezdtem. Meglepődve tapasztaltam, hogy Magyarországon nagyon el van maradva a fogyatékossgal élők csoportjának szabályozása, ugyanis sok esetben több mint 20 éves dokumentumok vannak érvényben a jogaik érvényesítése terén. A legfrissebb intézkedés 2015-ben kezdődött Országos Fogyatékossgügyi Program, amely hosszú és középtávon fogalmaz meg célokat, intézkedéseket, határidőket, illetve ezek felelőseit. Ezt az Országos Fogyatékossgügyi Programról (2015–2025) szóló 15/2015. (IV. 7.) OGY határozat tartalmazza.

A kutatásom egyik nagy és meghatározó fejezete során szekunder kutatást végeztem, ahol

összegyűjtöttem az MMK és a fogyatékossgal élő munkavállalók foglalkoztatásáról és munkaerőpiaci-helyzetéről szóló számos elméletet. Ennek során meghatároztam azokat az eseményeket, amik befolyással voltak a foglalkoztatásuk mai állapotára. Megismertettem a védett és nyílt munkaerőpiaci rendszer legfőbb ismérveit, valamint ezek pozitív és negatív hatásait a fogyatékossgal élő munkavállalók életére és munkatapasztalatára. A kutatásom szempontjából ezután fontos volt felkeresni olyan szakirodalmakat, amelyek a fogyatékossgal élő munkavállalók foglalkoztatását befolyásoló tényezőket emelik ki, hiszen ez volt az, amire az interjúkérdések során leginkább hangsúlyt kellett fektetnem.

Ezt követően az értelmi fogyatékossgal élő emberek helyzetét kezdtem el vizsgálni Magyarországon, ugyanis a vizsgált csoportom ebbe a kategóriába tartozik. Megnéztem milyen lehetőségeik vannak, mennyire képzettek, hogyan reprezentálják magukat a munkaerő-piacon. Ezt a társadalmi csoportot nagy mértékben befolyásolja az a tényező, hogy korlátozott vagy korlátolt gondnokság alá kerülhetnek, emiatt külön választottam a nem értelmi fogyatékossgal élő társaiktól. Az értelmi fogyatékossgal élők csoportját a toborzás-kiválasztás folyamat szempontjából szintén különlegesnek kell tekintenünk, ugyanis esetükben nem jelenik meg ez tipikus formában, hiszen nagyon jól kell ismerni az adott munkavállaló készségeit, képességeit és személyiségét ahhoz, hogy meg tudják ítélni: kikerülhető-e a nyílt munkaerő-piacra. Esetükben a támogató szervezet felkészíti őket, illetve felkeresi a munkáltatókat a lehetőségek feltérképezése érdekében. Az interjú folyamata sem a megszokott keretek között zajlik, ugyanis ekkor leginkább a munkavállaló bemutatása történik. Megtörténik az első benyomás, a munkavállaló és a munkáltató is kifejezheti szimpátiáját, vagy visszaléphet a foglalkoztatástól.

Az értelmi fogyatékossgal élők csoportján belül esett szó a Down-szindrómás munkavállalókról, hiszen ők enyhe vagy középsúlyos értelmi fogyatékossgal rendelkeznek. Feltérképeztem esetükben mik azok az erősségek, illetve gyengeségek, amik kapcsolatba hozhatóak a munkavállalással és befolyással lehetnek sikerességére. Ennek lezárásaképp egy nagyon érdekes McKinsey&Company kutatást találtam, ahol több országban, számos vállalatnál készítettek fókuszcsoporthoz tartozó kutatásokat a Down-szindrómás munkavállalók értékeiről, amiket ők a vállalathoz kerülésük után képesek adni. Úgy gondolom ez erősen meghatározó a foglalkoztatásuk kapcsán ugyanis, ha a munkáltatók ismerné értékeiket sokkal nagyobb lehetne a foglalkoztatási hajlandóság.

A szakirodalmi feltárás következtében, az eredményeket, illetve az adatokat figyelembevéve megalkottam a kutatási kérdéseimet, amikre az interjúk során választ szerettem volna találni. Három nagy témakört határoztam meg, így ezek alapján a kutatási kérdéseim a munkáltatói előítéletekre, a Down-szindrómás értékekre, illetve a foglalkoztatást támogató és hátráltató tényezőkre kérdeztek rá. A kutatási módszerének interjút választottam, melynek alanyait célzott mintavétellel határoztam meg. Összesen 11 interjút sikerült készítenem melyek a következő módon oszlottak meg: hat a Down Alapítvány munkatársaival készült, három DSZ személyt alkalmazó munkáltatóval és három DSZ munkavállalóval, hiszen fontos volt megtudnunk, hogy ezek a gyakorlatok, hogyan hatnak az életükre, munkavégzésükre.

Ennek kapcsán szeretném hálámat kifejezni az interjúalanyok felé, akik nagy mértékben hozzájárultak a szakdolgozatom elkészültéhez és sikerességéhez. Nagyon köszönöm a **Down Alapítvány munkatársainak** a nyitottságot és hogy megosztották velem tapasztalataikat, szakértelmüket. Köszönöm a **munkáltatóknak**, hogy vállalkoztak az interjúk elkészítésére, valamint azt is, hogy alkalmaznak Down-szindrómás munkavállalót. Nem utolsó sorban pedig köszönettel tartozom a **DSZ munkavállalóknak**, akik elmesélték munkahelyi élményeiket és feltárták gondolataikat a témával kapcsolatban.

Az interjúk által feltárt eredmények azt tükrözik, hogy mindenképpen javulás figyelhető meg a magyar munkaerőpiacon a DSZ munkavállalók foglalkoztatásával kapcsolatban. A szakirodalmi kutatásban feltárt elméletek állításai nagy részben bizonyítást nyertek a magyar gyakorlatban, illetve több szempontból az Alapítványi és munkáltatói interjúk között is találtam átfedéseket. Az eredmények összevetése után több támogató tényező jelent meg a DSZ személyek munkavállalása kapcsán, mint hátráltató. A foglalkoztatást akadályozó tényezők azonban elég sokrétűek voltak, ugyanis néhány tényező megfelelő kommunikáció, illetve tájékozódás útján megoldható lenne, azonban a tényezők nagy része régóta megoldásra váró és nagyszabású problémák.

Javaslataimat ezen feltárt problémák mentén fogalmaztam meg, valamint felosztottam felelős szervezetekre, akiknek hatalmában áll ezek megoldása. A DSZ személyeket támogató szervezetek nagy szerepet játszanak a foglalkoztatás javításában és elősegítésében azonban a munkáltatói előítéletek, illetve a DSZ emberek megismertetése az emberekkel az ő hatáskörükbe tartozik. A szakmatanulás lehetősége, illetve az inklúziós oktatás jelenléte Magyarországon rendkívül korlátozott, különösen a DSZ személyek esetében, így ennek

fejlesztése és megoldása az állam feladata lenne. A harmadik kategória pedig a munkáltatók fejlődése, befogadó képességének javítása, és a diverzitásmenedzsment gyakorlatának bevezetése a szervezetek vállalati gyakorlatába. Manapság elengedhetetlen a sokszínű vállalati közeg, ugyanis ez fontos elem a szervezet külső környezeti megítélése szempontjából.

A kutatásomat sikeresnek tekintem, hiszen számos jó gyakorlat megerősítésre került munkavállalói, illetve munkáltatói visszajelzések tekintetében, továbbá felszínre kerültek azok a tényezők, amelyeket hátráltatják a Down-szindrómás munkavállalók nyílt munkaerőpiacra kerülését, aminek kapcsán meg tudtam fogalmazni javaslataimat.

8. IRODALOMJEGYZÉK

1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról (Fot. tv.) Letöltés dátuma: 2022.09.30., forrás: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99800026.tv>
2007. évi XCII. törvény a Fogyatékos-sággal élő személyek jogairól szóló egyezmény és az ahhoz kapcsolódó Fakultatív Jegyzőkönyv kihirdetéséről, letöltés dátuma: 2022.10.02., forrás: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0700092.tv>
2013. évi LXII. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény módosításáról, letöltés dátuma: 2022.10.03., forrás: <https://mkogy.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1300062.TV>
- Aichner, T. (2021). The economic argument for hiring people with disabilities. *Humanities and Social Sciences Communication*, 22, 1-4.
- Amsterdami szerződés. letöltés dátuma: 2022.09.26., forrás: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:11997D/TXT&from=HU>
- Assis, V., Frank, M., Bcheche B. & Kuboia B. (2014). *The value that employees with Down Syndrome can add to organizations*. Kutatás. McKinsey&Company
- Bakacsi, Gy. (2011). *Megváltozott munkaképességű munkavállalók és frissdiplomás munkanélküliek sikeres belépése a munka világába*. Kutatási zárótanulmány. Corvinus Egyetem.
- Balázs, B. (2021.03.21.). *Pár évtized múlva természetes lesz, hogy egy Down-szindrómás ember a kollégánk*. Letöltés dátuma: 2022.10.03. forrás: <https://divany.hu/vilagom/down-szindroma-vilagnap-magyar-timea-interju/>
- Balázs, B. (2022.03.21.). *Down-szindrómás személyek munkavállalását segíti a Down Alapítvány*. Letöltés dátuma: 2022.10.03. forrás: https://www.tok.elte.hu/dstore/document/637/Hivatkozas_i_kisokos_Gyongy_Kinga_2019marcius.pdf
- Balázs-Földi, E. (2016). Fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek alkalmazási gyakorlata a nyílt munkaerő-piacon. *International Journal of Engineering and Management Sciences*, 1(1), 1–13.
- Balázs-Földi, E. (2017). Nyílt munkaerő-piac vagy védett foglalkoztatás?. *Köztes Európa*. 1, 147-156.
- Balázs-Földi, E., Dajnoki, K. (2016). Sajátosságok a fogyatékos és megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásában. *GRADUS*, 3 (1), 313-318.
- Balogh, Z. (2015). *H/3586. számú országgyűlési határozati javaslat az Országos Fogyatékos-ságügyi Programról*. Javaslat. Országgyűlés.
- Bárd, P. (2019). A fogyatékos-sággal élő személyek jogai in Jakab, A., Könczöl, M., Menyhárd, A. & Sulyok, G. (szerk.): *Internetes Jogtudományi Enciklopédia*
- Boncz, I. (2015). *Kutatásmódszertani alapismeretek*. Kézikönyv. Pécsi Tudományegyetem
- Csillag, S. & Szilas, R. F. (2009). A valódi integráció nyomában. Megváltozott munkaképességű munkavállalók a munkaerőpiacon. *Munkaügyi Szemle*. 1. 16-23.
- Csillag, S., Toarniczky, A., & Primecz, H. (2018). Dolgoznánk, ha hagynátok... Megváltozott munkaképességű emberek és a HR-rendszerek. *Vezetéstudomány*, 49(6), 33-45.

D. Fidler, D. Talapatra, K. Riley, & B. Tomaszewski. (2018). Adaptive behaviour, executive function and employment in adults with Down syndrome. *Journal of Intellectual Disability Research*, 62(1), 41-52.

Dajnoki, K. (2014). HR sajátosságok feltárása vezetői mélyinterjúk alapján megváltozott munkaképességű személyeket foglalkoztató szervezeteknél. *Közép-Európai Közlemények*, 7(3-4), 185-195.

E. Brecher, J. Bragger, & E. Kutcher, (2006). The Structured Interview: Reducing Biases Toward Job Applicants with Physical Disabilities. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 18, 155-170.

ENSZ Egyezmény, letöltés dátuma: 2022.10.04., forrás:
<https://www.downalapitvany.hu/sites/default/files/ENSZegyezmeny.pdf>

Európai Szociális Karta. letöltés dátuma: 2022.10.04., forrás:
https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/dv/chartesocialepliant/chartesocialepliant-hu.pdf

Ficsorné Kurunczi, M. (2009). Az intellektuális fogyatékossgal élő emberek mozgalmának hazai története. *A fogyatékossgügy hazai és nemzetközi története*. 34-66.

Gere, I. (2001). A megváltozott munkaképességű emberek bekapcsolása a munka világába. In: Frey, M (szerk.): EU-konform foglalkoztatáspolitikai. A hazai foglalkoztatáspolitikai átalakítása a közösségi gyakorlatnak megfelelően. Budapest, OFA Foglalkoztatást Elősegítő Kht. (EU könyvek).

Gere, I. (2009). A megváltozott munkaképességű emberek bekapcsolása a munka világába. *Fogyatékossgtudományi Tanulmányok*. 11, 77-97.

Gruiz, K. (2005). A Down-szindróma; *Patika Tükör*, XIII. (5). 4-5.

Hadi, N. (2013). *A fogyatékossggal élő személyek alapjogai*. Szakdolgozat. Pécsi Tudományegyetem.

Harjánné Brantmüller, É. (2011). *Down-szindrómások életminőségét befolyásoló faktorok vizsgálata*. Szakdolgozat. Pécsi Tudományegyetem

Hidegh, A. L. & Csillag S. (2013). Toward 'mental accessibility': changing the mental obstacles that future Human Resource Management practitioners have about the employment of people with disabilities, *Human Resource Development International*, 16(1). 22-39.

<https://emberijogok.kormany.hu/fogyatekkal-elok>, letöltve: 2022.12.06.

<https://europa.eu/eurobarometer/api/deliverable/download/file?deliverableId=71131>, letöltve: 2022.10.04.

<https://fszk.hu/hir/megjelent-az-orszagos-fogyatekossgugyi-program-intezkedesi-terve/>, letöltve: 2022.11.29.

https://nav.gov.hu/pfile/file?path=/ugyfeliranytu/nezen-utana/inf_fuz/2022/94_A_rehabilitacios_hozzajarulas_20220114.pdf1, letöltve: 2022.09.25.

https://www.downsyndrome.org.au/wp-content/uploads/2020/05/DSA_A-guide-for-employers_2022.pdf, letöltve: 2022.10.03.

<https://www.kormanyhivatal.hu/download/2/31/c7000/Mennyi%20is%202022-ben.pdf>, letöltve: 2022.10.02.

https://www.ksh.hu/nepszamlalas/tablak_fogyatekossg, 2.2.1 A fogyatékossggal élők korcsoport, gazdasági aktivitás és nemek szerint, 2011, letöltve: 2022.10.02.

https://www.ksh.hu/nepszamlalas/tablak_fogyatekossaggal_elok_helyzete, 1.1.4.3 A 15 éves és idősebb értelmi fogyatékosok legmagasabb befejezett iskolai végzettség, korcsoport és nemek szerint, 2011, letöltve: 2022.10.02.

https://www.ksh.hu/nepszamlalas/tablak_fogyatekossaggal_elok_helyzete, 1.1.4.4 Az értelmi fogyatékosok korcsoport, gazdasági aktivitás és nemek szerint, 2011, letöltve: 2022.10.02.

<https://www.parlament.hu/irom39/01498/adatok/fejezetek/63.pdf>, letöltve: 2022.09.25.

Keszi, R., Horváth, P. & Könczei, Gy. (2008). Intellektuális fogyatékosokkal élő emberek a munka világában Magyarországon. In Horváth, P., *Amit tudunk és amit nem... az értelmi fogyatékos emberek helyzetéről Magyarországon*. (pp.: 101-117.) Kézenfogva Alapítvány

Komáromi, R. (2003). A megváltozott munkaképességű és fogyatékos munkavállalók munkaerő-piaci integrációjáról. *Esély*.5. 27-59.

Könczei Gy. – Dumits I. (2009),. *Az intellektuális fogyatékosokkal élő emberek helyzete Magyarországon*., Fogyatékoságügyi Tanulmányok V.

Könczei, Gy. (2009). Az intellektuális fogyatékosokkal élő emberek helyzete Magyarországon. *Fogyatékoságügyi Tanulmányok V*.

Köpeczi-Bócz, T. (2016). *Munkavállalók és munkáltatók a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási lehetőségeiről, esélyeiről*. Kiadvány. proAbility projekt konzorciuma

Központi Statisztikai Hivatal. (2011). *A fogyatékosokkal élők helyzete és szociális ellátásuk*. Kiadvány. Központi Statisztikai Hivatal.

Központi Statisztikai Hivatal. (2011). *Megváltozott munkaképességűek a munkaerőpiacon*. Kiadvány. Központi Statisztikai Hivatal.

Központi Statisztikai Hivatal. (2012), *Megváltozott munkaképességűek a munkaerőpiacon, 2011*, Kiadvány

Kumin L. & Schoenbrodt, L. (2016). Employment in adults with Down syndrome in the United States: results from a national survey. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 29, 330–45.

Laki, I. (2012). Napjaink diszkriminációs fogalmai és megjelenési formái. *Tudományos Tükör*. 8(3-6).

Lengyel, J. (2018). A védett munkahelyek jogi és pszichológiai hatása a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásában, egy érintett szemszögéből. *Egészségfejlesztés*, LIX. évfolyam, 2018. 2. különszám, 78-83.

LXIII. Munkaerőpiaci alap. letöltés dátuma: 2022.09.25., forrás: <https://www.parlament.hu/irom39/01498/adatok/fejezetek/63.pdf>

Maastrichti Szerződés, letöltés dátuma: 2022.10.31., forrás: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:11992M/TXT&from=HU>

Makary, At. T., Testa, R., Tonge, B. J., Einfeld, S. J., Mohr S. & Gray K. M. (2015). Association between adaptive behaviour and age in adults with Down syndrome without dementia: examining the range and severity of adaptive behaviour problems. *Journal of Intellectual Disability Research*, 59, 689–702.

Merkl, B. (2014.10.30.). *Október a Down-szindróma hónapja*. Letöltve: 2022.10.08., forrás: National Geographic oldala: https://ng.24.hu/tudomany/2014/10/30/oktober_a_downszindróma_honapja/

Primecz, H. (2019). DIVERZITÁSMENEDZSMENT: A HAT KIEMELT KATEGÓRIA. A

„BIG SIX”. *Munkaügyi Szemle*, 62. évf. 5. szám, 17-25.

Schiffer, Cs. (1994), *Salamancai nyilatkozat és Cselekvési tervzet*, Nyilatkozat, Spanyolország, UNESCO

Szellő, J. (2009). *A foglalkozási rehabilitáció elmélete és gyakorlata*. Jegyzet. Eötvös Loránd Tudományegyetem

Szellő, J., Dr. Barakonyi, E. & Cseh, J. (2013). *A rehabilitációs kvóta és hozzájárulás hatása a munkáltatók befogadói magatartására Magyarországon*. Kutatási zárótanulmány. Pécsi Tudományegyetem

Virág, H. & Dunás-Varga, I. (2021.) Értelmileg akadályozott, középsúlyosan értelmi fogyatékos munkavállalók a vendéglátásban: Munkavállalói és munkáltatói interjúkutatás. *Gyógypedagógiai Szemle*. 49(2-3). 200-216.

Wolf, S., Wolf C. M. & Oakland, T. (2010). Adaptive behavior among adults with intellectual disabilities and its relationship to community independence. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 48, 209–15

9. ÁBRAJEGYZÉK

1. ÁBRA. NEMZETKÖZI ÉS HAZAI LEGFONTOSABB JOGSZABÁLYOK ÉS INTÉZKEDÉSEK	13
2. ÁBRA. MCKINSEY OHI KILENC DIMENZIÓJA	27
3. ÁBRA. NÉHÁNY TIPIKUS DOWN-SZINDRÓMÁS EMBEREKRE JELLEMZŐ SZEMÉLYISÉGJEGY, AMELY POZITÍV HATÁSSAL VAN A „SZERVEZETI EGÉSZSÉGRE”	29
4. ÁBRA. INTERJÚALANYOK	34
5. ÁBRA. A NYÍLT MUNKAERŐPIACI FOGLALKOZTATÁS SWOT ELEMZÉSE DSZ MUNKAVÁLLALÓK SZEMPONTJÁBÓL	46
6. ÁBRA. VÁLLALATTÍPUSOK, AMELYEK MEGJELENHETNEK DSZ MUNKAVÁLLALÓ ALKALMAZÁSOKOR	47
7. ÁBRA. DSZ MUNKAVÁLLALÓK MUNKAVÁLLALÁSÁT TÁMOGATÓ ÉS HÁTRÁLTATÓ TÉNYEZŐK.....	68

10. MELLÉKLETEK

A Down Alapítvány munkatársainak feltett kérdéseim

Általános, bevezető kérdések:

- Meséljen magáról! Mit csinál, mióta dolgozik itt az alapítványnál? Miért dolgozik itt? Van-e speciális kötődése a Down-szindrómás (DSZ) emberekhez?
- Mit csinál a Down alapítvány? (A Down Alapítvány milyen intézkedésekkel támogatja a DSZ emberek munkavállalását?)
- Mit gondol, Magyarországon mit gondolnak, hogyan viszonyulnak általánosságban a Down-szindrómás emberekhez? Ön szerint vannak-e előítéletek, sztereotípiák a DSZ emberekkel kapcsolatban? Mondjon példát erre!
- Hogy látja, általában hogyan viselkednek a Down-szindrómás emberek másokkal?

Készségek, képességek:

- Az Ön tapasztalatai alapján hogyan és milyen mértékben fejleszthetők a Down-szindrómás munkavállalók készségei és képességei? Mondjon példát olyan esetre, amikor sikerült és olyanra, amikor nem!
- Mit gondol, a Down-szindrómás munkavállalók milyen módon tudnának elegendő képzettséget, szakmai tudást szerezni ahhoz, hogy munkát vállaljanak?

Munkavállalás előtt:

- Ön szerint a magyar vállalatok körében adottak a feltételek a Down-szindrómás munkavállalók foglalkoztatására? Miben igen, miben nem?
- Mi motiválhatja a cégeket arra, hogy DSZ munkavállalót alkalmazzanak? Hogyan lehet ezt elősegíteni?
- Ön szerint mi lehet a Down-szindrómás munkavállalók motivációi a munkavégzésre?
- Mit gondol arról, hogy számos kutatás szerint a DSZ és fogyatékossgal élő emberek sok esetben inkább választják a biztosabb, de alacsony bevételt jelentő ellátási rendszert, mint hogy munkát vállaljanak? Ön szerint ez milyen mértékben befolyásolja a foglalkoztatást?
- Melyek azok a tényezők, szervezetek, amelyek segíthetik a Down-szindrómás munkavállalók bekerülését a munkahelyre?
- Mi a Down-szindrómával kapcsolatos leggyakoribb előítélet a munkavállalással kapcsolatban?
- Hogyan látja, a gondnokság mennyiben befolyásolja a foglalkoztatást?
- Ön szerint a DSZ munkavállalók egészségi és mentális állapota mennyire van hatással a munkavégzés iránti motivációjukra?

Foglalkoztatás, munkavégzés:

- Védett vagy inkább nyílt munkaerőpiaci rendszerben foglalkoztatják a Down-szindrómás embereket? Miért? Milyen előnye és hátránya van egyiknek és másiknak?

- Milyen eszközöket alkalmaznak a befogadó vállalatok vezetői és munkavállalói felkészítésére? Mondjon példát sikeres beillesztésre!
- Milyen nehézségekkel szembesülnek a toborzás és kiválasztási folyamat során?
- Milyen nehézségekkel szembesülnek a munkahelyen vagy munkavégzés közben? Van bármilyen Down-szindrómával járó tulajdonságuk, amely hátráltató tényező? Mondjon példát rá, hogy oldották meg.
- Melyek a DSZ munkavállalók pozitív tulajdonságai, amelyek munkavégzés közben is észlelhetők?

Jövő

- Hogyan lehetne megváltoztatni és lebontani az előítéleteket?
- Hogyan, milyen eszközökkel lehetne jobban támogatni a foglalkoztatást?
- Melyek lehetnek azok a tényezők, amelyek megváltoztatásával több Down-szindrómás munkavállaló kerülhetne ki a munkaerő piacra?

A DSZ munkavállalókat alkalmazó munkáltatóknak feltett kérdések

Általános, bevezető kérdések:

- Meséljen kicsit magáról és a vállalatáról! Mióta foglalkoztat Down-szindrómás munkavállalókat? Van bármilyen kötődése a DSZ emberekhez?
- Mit gondol, Magyarországon mit gondolnak, hogyan viszonyulnak általánosságban a Down-szindrómás emberekhez? Ön szerint vannak-e előítéletek, sztereotípiák a DSZ emberekkel kapcsolatban? Mondjon példát erre!
- Hogy látja, általában hogyan viselkednek a Down-szindrómás emberek másokkal?
- Mit gondol a magyarországi rehabilitációs intézkedésekről? Megfelelőek a Down-szindrómások munkavállalásának elősegítésére?

Képességek, készségek:

- Mit gondol, a Down-szindrómás munkavállalók milyen módon tudnának elegendő képzettséget, szakmai tudást szerezni ahhoz, hogy munkát vállaljanak?
- Az Ön tapasztalatai alapján hogyan és milyen mértékben fejleszthetők a Down-szindrómás munkavállalók készségei és képességei? Mondjon példát olyan esetre, amikor sikerült és olyanra, amikor nem!

Munkavállalás előtt:

- Önnek voltak előítéletei a Down-szindrómás munkavállalókról és munkavégzésükről? Ha igen ezek mennyiben változtak foglalkoztatásuk után?
- Ön szerint a magyar vállalatok körében adottak a feltételek a Down-szindrómás munkavállalók foglalkoztatására? Miben igen, miben nem?
- Mit gondol arról, hogy sok kutatás szerint a DSZ és fogyatékossgal élő emberek sok esetben inkább választják a biztosabb, de alacsony bevételt jelentő ellátási rendszert,

mint hogy munkát vállaljanak? Ön szerint ez milyen mértékben befolyásolja a foglalkoztatást?

- Véleménye szerint a DSZ munkavállalók egészségi és mentális állapota mennyire van hatással a munkavégzés iránti motivációjukra?
- Hogyan látja, a gondnokság mennyiben befolyásolja a foglalkoztatást?
- Ön szerint mi lehet a Down-szindrómás munkavállalók motivációi a munkavégzésre?

Foglalkoztatás, munkavégzés:

- Védett vagy inkább nyílt munkaerőpiaci rendszerben foglalkoztatják a Down-szindrómás embereket? Miért? Milyen előnye és hátránya van egyiknek és másiknak?
- Hogyan történik a toborzás-kiválasztási folyamat? Kérem írja körbe milyen speciális tényezőkre kell figyelni Down-szindrómás munkavállalók esetén!
- Milyen nehézségekkel szembesülnek toborzás és kiválasztási folyamat során? Ezekre hogyan találnak megoldást?
- Milyen módszerekkel próbálják megtalálni a Down-szindrómások számára megfelelő munkaköröket? Mondjon pár példát!
- Milyen nehézségekkel szembesülnek a munkahelyen vagy munkavégzés közben? Van bármilyen Down-szindrómával járó tulajdonságuk, amely hátráltató tényező lehet? Mondjon példát rá, hogy oldották meg!
- Melyek a munkavállalók pozitív tulajdonságai, amelyek munkavégzés közben is észlelhetők? Ezek hogyan nyilvánulnak meg?
- Hogy látja, hogyan viszonyulnak a munkatársak a Down-szindrómás munkavállalókhöz? Leírna néhány szituációt?
- Ön szerint milyen hatása lett a szervezetre nézve, hogy Down-szindrómás munkavállalót alkalmaztak?

Jövő:

- Mit gondol van esély arra, hogy a jövőben több vállalat foglalkoztasson DSZ munkavállalót? Hogyan lehetne ezt elérni?
- Melyek lehetnek azok a tényezők, amelyek megváltoztatásával több Down-szindrómás munkavállaló kerülhetne ki a munkaerő piacra?
- Mit gondol milyen módszerekkel bonthatóak le a DSZ emberekről kialakult előítéletek?

