

## SZAKDOLGOZATI ÖSSZEFOGLALÁS

(Szövegszerkesztővel töltendő ki! Benyújtandó pdf formátumban 1 példányban)

Hallgató neve: Angyal Alexandra

Neptun kódja EWUULT

Munkarend Nappali

Szak/specializáció Emberi erőforrások

Értesítési címe: 3132. Nógrádmegyer, Orgona utca 14.

Telefon (mobil) 06205142507

e-mail címe: [angyalszandi@gmail.com](mailto:angyalszandi@gmail.com)

A szakdolgozat címe: Down-szindrómás munkavállalók toborzás-kiválasztási  
folyamata és foglalkoztatása Magyarországon

A szakdolgozat készítésének helye:

Vállalat neve: MVM Services Zrt.

Vállalat címe: 1081. Budapest, II. János Pál pápa tér, 20.

Külső konzulens  
Neve, beosztása: Rosta Ágnes Hajnalka, operatív toborzási csoportvezető

E-mail cím, [rosta.agnes.hajnalka@mvm.hu](mailto:rosta.agnes.hajnalka@mvm.hu), +36203137394

telefonszám: .....

## ÖSSZEFOGLALÁS

(benyújtandó pdf formátumban 1 példányban)

Szakedolgozatom témája a Down-szindrómás munkavállalók toborzás-kiválasztási folyamatát, illetve foglalkoztatását foglalja magába, majd erről készítettem a kutatásomat.

Elsőként fontos volt tisztázni a témához kapcsolódó fogalmakat, hiszen a megváltozott munkaképesség, a fogyatékoság könnyen összekeverhető, valamint a szakdolgozat címszereplőit sem hagyhattam ki a felsorolásból. Foglalkoztatásukhoz tartoznak még a diverzitásmenedzsment, diszkrimináció, előítéletek fogalmai is, amelyek nagy mértékben meghatározzák a folyamat sikerességét.

A szakirodalmak feltárása közben az MMK és a fogyatékosággal élők munkaerő-piaci helyzetét vizsgáltam, majd ugyanebből a szemszögből az értelmi fogyatékosággal élő, illetve Down-szindrómások munkavállalását. Tény, hogy magyar szakirodalmak között nehezen találni információt a DSZ emberek foglalkoztatásáról, ugyanis leginkább egészségügyi szempontból vizsgálták őket. Végül különféle források segítségével megalkottam egy képet a foglalkoztatásukról, feltártam, hogy melyek lehetnek azok a tényezők, amelyek segítik vagy hátráltatják a munkavállalásukat, majd azokat az értékeket vettem sorra, amelyeket a DSZ munkavállalók tudnak adni a szervezetnek.

A szakirodalmi feltárások után megalkottam kutatási kérdéseimet, ugyanis ez alapján olyan kérdéseket tudtam feltenni az interjúk során, amelyek a kutatásom szempontjából relevánsak voltak. Interjúalanyaim célzott mintavétel módszerével választottam, elsőként a Magyarországon régóta működő Down Alapítvány munkatársaival készítettem interjút, majd az ő segítségükkel hólabda módszert alkalmazva jutottam el DSZ embereket alkalmazó munkáltatókhoz. Közben a „semmit rólunk, nélkülünk” elvet alkalmazva meghallgattam néhány Down-szindrómás munkavállaló véleményét is, akik a nyílt munkaerőpiacon dolgoznak, így releváns a véleményük a témához.

A következő fejezet során összehasonlítottam a magyarországi helyzetet a szakirodalomban talált kutatási eredményekkel. A legtöbb tény, elmélet, amelyet a szakirodalmak során találtam beigazolást nyertek a magyar helyzet által, azonban volt olyan is, amikor a gyakorlat ellenpéldát mutatott ezekkel szemben.

Az eredmények elemzése során kirajzolódtak azok a hátráltató tényezők, amelyek segítségével kialakítottam javaslataimat. Ezek főként a munkáltatói előítéletek, a munkáltatók felkészületlensége, illetve a DSZ emberek számára a szakmatanulás lehetősége. Ezek megoldására javaslatokat, megoldásokat fogalmaztam meg, melyek alkalmazásával és fenntartásával elősegíthető a Down-szindrómás munkavállalók sikeres kivezetése a nyílt munkaerő-piacra.

Összességében sikeresnek tekinthető a kutatás, ugyanis beigazolást nyertek a magyarországi jó gyakorlatok, illetve a hátráltató tényezők kijavítására meg tudtam fogalmazni javaslataimat.