

**A mozgásban korlátozott emberek munkaerőpiaci helyzete munkáltatói és
munkavállalói szempontból**

FKR022

2025.01.05.

Tartalomjegyzék

1. Bevezetés.....	4
2. Elméleti kiindulás.....	5
2.1. Jogszabályi háttér	7
2.1.1. Nemzetközi jogszabályok	7
2.1.2. Magyarországi jogszabályok	7
2.2. A mozgáskorlátozottak Magyarországon	8
2.3. Fogyatékoság és szociológia	9
2.4. A fizetett munka szerepe az ember életében	11
2.5. Munkaerőpiaci lehetőségek mozgásukban korlátozott emberek számára	12
2.5.1. Támogatott foglalkoztatás	12
2.5.2. Védett munkahelyek	13
2.5.3. Nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatás	14
2.6. Felvételi eljárások/HR	14
2.7. Integrációs folyamatok	16
2.8. Munkahelyi környezet	18
2.9. Felvetett problémák	19
3. Módszertan.....	20
4. Célcsoport.....	21
5. Elemzés.....	22
5.1. Munkavállalói szempont.....	22
5.1.1. A fizikai korlátok hatása a mindennapi életre és a munkára a mozgáskorlátozott munkavállalók esetében	22
5.1.2. Munkaerő-piaci akadályok	24
5.1.3. Tapasztalatok a munkahelyi akadálymentesítésről	24
5.1.4. Munkahelyi támogató rendszerek.....	25
5.1.5. Visszatérés a munkába baleset után	26
5.1.6. Diszkriminációval kapcsolatos tapasztalatok.....	26
5.1.7. Innovációk	27
5.1.8. Jövőbeli karriertervek	28
5.1.9. Javaslatok.....	29
5.2. Munkáltatói szempontból.....	29
5.2.1. Felvételi folyamatok.....	30
5.2.2. Állás hirdetések megjelenése.....	31
5.2.3. Alkalmasság.....	31
5.2.4. Speciális politikák a munkahelyeken.....	32
5.2.5. Az ideális integrációs folyamat.....	33

5.2.6.Kihívások a munkakörnyezetben.....	35
5.2.7.Munkahelyi környezet változása.....	36
5.2.8.Szakmai képzések.....	37
5.2.9.Jogi szabályozások.....	37
6. A vizsgálat korlátai.....	39
7. Lehetséges jövőbeli kutatási irányok.....	39
8. Összegzés.....	40
9. Irodalomjegyzék.....	43
10. Mellékletek.....	45

1. Bevezetés

A nyílt munkaerőpiacon való elhelyezkedés egy kardinális pontja annak, hogy valakinek a társadalmi integrációja teljes legyen, mivel gazdasági és szociális értelemben is befolyásolja az életet, hogy milyen módon tud jelen lenni a munkaerőpiacon. A legtöbb hátrányos helyzetű csoportnak a helyzete ezen a nyílt piacon, kevésbé ismert. Kutatásunk során arra törekszünk, hogy átfogóan megvizsgáljuk a mozgásában korlátozott emberek munkaerőpiaci helyzetét Magyarországon, bemutatva, hogy milyen kihívásokkal és lehetőségekkel szembesülnek a munkaadók és a munkavállalók. Szociológiai szempontból kiemelten fontos annak a megértése, hogy az ember fizikai és mentális állapota hogyan befolyásolja társadalmi helyzetét és lehetőségeit. A fogyatékoság nem pusztán biológiai tényként értelmezhető, hanem társadalmi konstrukcióként, ahol a társadalom határozza meg, mi számít normálisnak és mi az, amit ettől eltérő. (Bánfalvy, 2009) Ezen logika mentén, a társadalom értékítéletei alapvetően befolyásolják, hogyan tekintünk a fogyatékoságokra, és ez kihatással van arra, hogy milyen lehetőségeket kapnak a mozgásukban korlátozott emberek a munkaerőpiacon. A társadalmi struktúra részét képezi a nyílt munkaerőpiac és az ember ehhez fűződő kapcsolata is. A mozgásukban korlátozottak, a munkahelyre való felvételi eljárás során számos problémába ütközhetnek, amelyek hatással lehetnek az integrációjukra, ezért érdemes megvizsgálni, hogy a felvételi folyamatok során milyen problémák merülhetnek fel. Lehet, hogy a toborzási csatornák nem mindenki számára elérhetők, ami hátrányosan érintheti az említett csoportot. Szintén fontos feltárni, hogy a HR szakemberek előítéletei hogyan befolyásolják a felvételi folyamatot, illetve, hogy biztosítva van-e a diszkriminációmentesség. Az akadálymentes munkahelyi környezet és a munkatársak elfogadó attitűdje alapvetően befolyásolják a mozgásukban korlátozott munkavállalók integrációját, de a munkahelyi kultúra és az integratív légkör megteremtése nem csupán a munkaadók feladata, hanem az egész szervezet közös céljának kell lennie. Az integráció sikeressége nagyban függ a támogató rendszerek meglététől és a megkülönböztetésmentes munkahelyi légkörtől.

Mentálisan, társadalmilag, valamint gazdaságilag is egy sokkal egészségesebb helyzet alakulhat ki, ha az ember tud dolgozni. (Dajnoki 2012) Ezzel pedig a társadalmi integrálódás is könnyebbé tud válni, tehát a fogyatékkal élő emberek foglalkoztatása nemcsak a társadalmi egyenlőség előmozdításában jelentős, hanem a gazdaság hosszútávú kiegyensúlyozottságához is hozzájárulhat. A kutatás célja, hogy a mozgásukban korlátozott emberek munkaerőpiaci helyzetének ismertetése által elősegítsük és elmélyítsük a társadalmi megértést és felhívjuk a figyelmet arra, hogy a mozgásában korlátozott személyek milyen speciális helyzetben vannak.

Hangsúlyos, hogy a társadalom tagjai, beleértve a munkaadókat, a politikai döntéshozókat és a közvéleményt is, megértsék és érzékenyebbé váljanak a csoporttal szemben, mivel a társadalmi megértés több szempontból is jelentőséggel bír. Az egyik, hogy az előítéletek és a sztereotípiák lebontásra kerüljenek, ezáltal valósághű képet kaphassunk az említett csoport mindennapjairól. A másik az empátia és a támogatás növelése, ezzel is elősegítve, hogy könnyebben tudjanak integrálódni a társadalomba. A harmadik perspektíva a befogadó munkahelyek kialakítása, hogy felismerjenek egy kiaknázatlan területet a munkáltatók. Ezek mind hatással vannak egymásra, az egyik nincs a másik nélkül. Az előítéletek megszűnéséhez és a társadalmi előítéletek javításához kellenek az integrációs pontok és ilyen integrációs pont lehet a munkaerőpiac is. A témánk fontosságát erősíti, hogy Magyarországon nem elhanyagolható a fogyatékkal élő emberek száma. A fentiek feltérképezése érdekében az alábbi kérdésekre keressük a választ. Milyen a mozgáskorlátozottak munkaerőpiaci helyzete munkáltatói szempontból? Milyen a mozgáskorlátozottak munkaerőpiaci helyzete munkavállalói szempontból?

2. Elméleti kiindulás

Dolgozatunkban a fogyatékkal élő munkavállalókkal szeretnénk foglalkozni, de fontos megfogalmaznunk pontosan, hogy kikről is van szó, a fogalmat pontosan körbejárni, mert az eddigi kutatásokban eltérő megfogalmazásokkal lehet találkozni a témában. A fogyatékos fogalmára nincs egységes meghatározás, ami azért jelent nehézséget, mert a fogyatékossgal élő emberekre irányuló kutatásokban pontosítás nélkül nem lehet egyértelműen meghatározni, hogy kiket érint az adott vizsgálat. Emiatt elengedhetetlen egy olyan munkadefiníció megalkotása, amely világosan kijelöli a kutatni kívánt csoportot. (Nagy, 2015) Ezt a definíciós sokszínűséget megerősítik a kapcsolódó korábbi kutatások, amelyekben különböző meghatározásokkal találkozhattunk. Dajnoki Krisztina (2012) tanulmánya is megerősíti ezt a szóhasználati zavart. A tanulmányokban és a törvényekben gyakran használják a “fogyatékkal élő” vagy a “fogyatékos” kifejezést. Viszont a kutatásban voltak olyan alanyok, akik a fogyatékos kifejezést kifejezetten sértőnek titulálták. A "fogyatékos" kifejezés jelentése hiányosságot vagy csekélységet sugall, ami csökkentheti a fogyatékkal élő emberek iránti empátiát. A következőkben bemutatásra kerülnek a leglényegesebb fogalmak.

A 2013. évi LXII. törvény (1) §-a,¹ a fogyatékos személyt az alábbiként határozza meg. „fogyatékos személy: az a személy, aki tartósan vagy véglegesen olyan érzékszervi,

1 A 2013. évi LXII. törvény (1) §, link: <https://fszk.hu/hir/2013-evi-lxii-torveny-a-fogyatekos-szemelyek-jogairol-es-eselyegyenloseguk-biztositasarol-szolo-1998-evi-xxvi-torveny-modositasarol/>

kommunikációs, fizikai, értelmi, pszichoszociális károsodással – illetve ezek bármilyen halmozódásával – él, amely a környezeti, társadalmi és egyéb jelentős akadályokkal kölcsönhatásban a hatékony és másokkal egyenlő társadalmi részvételt korlátozza vagy gátolja;” Ez a köztudatban is gyűjtőfogalomként jelenik meg, mi pedig ennél specifikusabban szeretnénk kutatni a témában. A fogyatékoságtudományi fogalomtárban a következő definíciót határozta meg Könczei és Maróthy (2009) “ életükben a mozgásszervi rendszer veleszületett vagy szerzett károsodása a szervezet funkcionális képességeit, az egyén aktivitását maradandóan akadályozza; az egyén részére hátrányos helyzetet, korlátozott életvitelt okozhat.”(Könczei és Maróthy 2009: 89. o.) A fogyatékkal élő személyekre vonatkozó legpontosabb leírást Szellő és Nemeskéri (2018) a Foglalkozási rehabilitációt ösztönző rendszerek - nemzetközi gyakorlatok című tanulmányában gyűjtötték össze, az ENSZ, a WHO és a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet által alkalmazott definíciók alapján.

ENSZ egyezmény szerinti: „fogyatékossgal élő személy minden olyan személy, aki hosszan tartó fizikai, értelmi, szellemi vagy érzékszervi károsodással él, amely számos egyéb akadállyal együtt korlátozhatja az adott személy teljes, hatékony és másokkal egyenlő társadalmi szerepvállalását.” (Szellő és Nemeskéri 2018, 134. o.)

WHO (World Health Organization, WHO) szerinti definíció: „a fogyatékossg a károsodásokat, a tevékenység akadályozottságát és a részvétel korlátozottságát felölelő gyűjtőfogalom. Egy kóros egészségi állapotú egyén, valamint kontextuális (környezeti és személyes) tényezők közötti kölcsönhatás negatív oldalát jelöli meg.” (Szellő és Nemeskéri 2018, 134. o.)

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (International Labour Organization, ILO) szerinti definíció: „megváltozott munkaképességű, fogyatékos személy az, akinek állásszerzési, állásban maradási és előmeneteli kilátásai lényegesen romlottak, testi vagy értelmi képességeinek hivatalosan megállapított megváltozása miatt.” (Szellő és Nemeskéri 2018, 134. o.) A kutatásunk során mi Könczei és Maróthy (2009) meghatározásból indultunk ki így ezen kutatás során a „mozgásában korlátozott” kifejezést kívánjuk használni, amely arra törekszik, hogy elkerüljük a stigmatizáló és diszkriminatív szóhasználatot. Hiszen el kívánjuk kerülni azt, hogy negatív kontextusban jelenjen meg a tanulmányban ez a szó és ne azt sugalmazza, hogy valamilyen hiánnyal rendelkezik az ember. Az ilyen kifejezéssel azt kívánjuk hangsúlyozni, hogy az érintettek képesek különböző módokon részt venni a társadalmi életben, de bizonyos fizikai akadályokkal kell szembenézniük. A "mozgásában korlátozott" kifejezés a személyes méltóságot tiszteletben tartva írja le a helyzetet, és támogatja azt a társadalmi szemléletet, amely a mozgásában korlátozott embereket egyenrangú társaként kezeli. (Könczei és társai, 2009)

2.1. Jogszabályi háttér

A mozgásában korlátozott emberek jogainak védelme és biztosítása kiemelkedően fontos feladat mind a nemzetközi közösség, mind az egyes nemzetállamok számára. Ezek az emberek gyakran szembesülnek olyan kihívásokkal, amelyek akadályozzák őket a társadalom teljes értékű tagjaként való részvételben. A jogi keretek megteremtése és betartása elengedhetetlen annak érdekében, hogy biztosítsuk számukra az esélyegyenlőséget és az alapvető emberi jogokat.

2.1.1. Nemzetközi Jogszabályok

A mozgásában korlátozott emberek jogainak nemzetközi védelme elsődlegesen az Egyesült Nemzetek Szervezete (ENSZ) Fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló egyezményéhez (CRPD, 2006) kötődik. Ezt az egyezményt 2006-ban fogadták el, és Magyarország is ratifikálta, ezzel kötelezve magát az abban foglaltak betartására. Az egyezmény célja, hogy biztosítsa a fogyatékossgal élő személyek teljes és egyenlő emberi jogait és alapvető szabadságait. Az egyezmény külön hangsúlyt helyez az akadálymentesség biztosítására, a közszolgáltatásokhoz való hozzáférés, az oktatás, a foglalkoztatás és a közlekedés területén is. Az Európai Unió (EU) is fontos szerepet vállal a fogyatékossgal élő személyek jogainak védelmének érdekében. Az EU Alapjogi Chartája (2000) kifejezetten kimondja a fogyatékossgal élő személyek jogait, és számos stratégiát és irányelvet dolgozott ki, hogy ezeket érvényesíteni tudja. Az egyik ilyen jelentős dokumentum az Akadálymentességi Irányelv (2019), amely előírja az akadálymentesség biztosítását a különböző közszolgáltatások és termékek esetében.

2.1.2. Magyarországi Jogszabályok

Magyarország Alaptörvénye biztosítja minden ember számára az alapvető jogokat és szabadságot, beleértve a fogyatékossgal élő személyek jogait is. Az Alaptörvény alapján mindenkit megillet az emberi méltósághoz, a szabad mozgáshoz és az egyenlőséghez való jog. Az 1998. évi XXVI. törvény² a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról részletesen szabályozza a fogyatékossgal élő személyek jogait Magyarországon. A törvény előírja az akadálymentesség biztosítását különböző területeken, mint például az oktatás, a munkahely, a közlekedés és az egészségügyi szolgáltatások. Emellett a törvény kötelezi az állami és önkormányzati szerveket, hogy tegyenek meg minden szükséges intézkedést a fogyatékossgal élő személyek érdekében. A 2003. évi CXXV. törvény³ kimondja az esélyegyenlőség érdekében, hogy minden költségvetési szervnek és többségi

² Az 1998. évi XXVI. törvény, link: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99800026.tv>

³ A 2003. évi CXXV. törvény, link: <https://njt.hu/jogszabaly/2003-125-00-00.21>

állami tulajdonban álló jogi személynek kötelességük esélyegyenlőségi tervet csinálni, amely többek között a fogyatékos személyeket kívánja védeni. A 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvről⁴ tartalmazza a fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatására vonatkozó rendelkezéseket is. A törvény előírja, hogy a munkáltatók kötelesek biztosítani a megfelelő munkakörülményeket, ha fogyatékkal élő személyt alkalmaznak, de ésszerű keretek között, ez a kötelesség magában foglalja a munkahely akadálymentesítését és a megfelelő munkakörnyezet biztosítását. A foglalkoztatást államilag is támogatják, például a rehabilitációs hozzájárulással. A rehabilitációs hozzájárulás megfizetésére a 2011. évi CXCI. törvény 7. pontja (22-24. §)⁵ vonatkozik. Bár az éves összeg nem változott az évek során, de, hogy mekkorának kell lennie a szervezetnek az igen. Minden munkáltatónak, akinek létszáma meghaladja a 25 főt (korábban 20 fő), rehabilitációs hozzájárulást kell fizetnie, ha a megváltozott munkaképességű dolgozók aránya nem éri el az 5%-ot, azaz a kötelező foglalkoztatási szintet.

2.2. A mozgáskorlátozottak Magyarországon

A munkaerőpiacon való elhelyezkedés egyik legbefolyásolóbb tényezője az oktatási háttér. Az iskolai végzettség erős faktora annak, hogy az ember milyen pozícióban tud elhelyezkedni a munkaerőpiacon. 2022 Népszámlálási adatok alapján az alábbi iskolai végzettségi adatokról tudunk számot adni a fogyatékkal élőkkel kapcsolatban. (KSH Népszámlálás, 2022)

	Magyarország populációi	Mo. fogyatékossgal élők	Mo. Mozgáskorlátozott
Legmagasabb befejezett iskolai végzettség	9 140 394	270 003	112 273
Általános iskola 8. évfolyamnál alacsonyabb	187 268	28 352	9 232
Általános iskola 8. évfolyam	1 739 464	84 113	36 724
Középfokú iskola érettségi nélkül, szakmai oklevéllel	1 733 767	53 783	24 749
Érettségi	2 716 187	57 730	26 551
Egyetem, főiskola stb. oklevéllel	1 833 716	30 306	12 704
15 évesnél fiatalabb személy	929 992	15 719	2 313

1ábra: KSH Népszámlálás 2022 oktatási adatok (saját készítésű táblázat)

4 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvről, link:

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1200001.tv>

5 2011. évi CXCI. törvény 7. pontja (22-24. §), link: <https://njt.hu/jogszabaly/2011-191-00-00.6>

Magyarországon az Unió átlaghoz képest jelentősen magasabb a megváltozott munkaképességű munkanélküliek aránya. (Dajnoki 2012). A 2022-es népszámlálási adatok (KSH Népszámlálás 2022) alapján Magyarországon több mint 270 000 ember tartozik a fogyatékkal élők közé, akik közül 59 224 fő az, aki dolgozik. Ezek az emberek, ha megfelelő munkakörnyezetben dolgozhatnak, nemcsak anyagi függetlenségüket biztosíthatnák, hanem hozzájárulhatnak a munkaerőpiac rugalmasságához és a gazdasági stabilitáshoz is. A mozgáskorlátozott személyek közül 16 602 fő dolgozik, míg több mint 87 000-en részesülnek ellátásban. Ha e csoportok integrálása a munka világába fokozódna, akkor erősödhetne a gazdaság is, hiszen a munkavállalással hozzájárulnának a gazdaság megszilárdulásához. Ez nemcsak az egyének jólétét, hanem az állam pénzügyi terheit is jelentősen csökkenteni tudná.

	Magyarország populációi	Mo. fogyatékossgal élők	Mo. Mozgáskorlátozott
Gazdasági aktivitás	9 140 394	270 003	112 273
Foglalkoztatott	4 718 660	59 224	16 602
Munkanélküli	237 055	3 893	1 133
Ellátásban részesülők	2 264 545	170 255	87 603
Eltartott	990 142	20 912	4 622
15 évesnél fiatalabb személy	929 2	15 719	2313

2.ábra: KSH Népszámlálás 2022 foglalkoztatási arányok a fogyatékkal élők körében (saját készítésű ábra)

2.3. Fogyatékossg és szociológia

Fontos kérdés, hogy az ember fizikai vagy épp mentális állapota hogyan befolyásolja az ember életét és lehetőségeit. Hasonló kérdést tesz fel Bánfalvy Csaba is Gyógypedagógiai szociológia című tanulmányában. A szociológiai magyarázat oldaláról nézve az az alapvető kérdés, hogy a fogyatékossg milyen mértékben befolyásolja az emberek társadalmi helyét és lehetőségeit. (Bánfalvy, 2009) Bánfalvy arra a kérdésre keresi a választ tanulmányában, hogy a fogyatékossggal élők egy olyan társadalmi csoportot alkotnak-e, amelynek tagjai azonos társadalmi helyzetet és ehhez kapcsolódó tudati mintázatokat mutatnak, és ezáltal a társadalmi struktúra egyik csoportjaként értelmezhetők-e. (Bánfalvy, 2009) Az egészségügyi állapot milyen szerepet tölt be az ember társadalmi struktúrában való elhelyezkedésében? Bánfalvy a fogyatékossgot, szociológiai értelemben a következőképp fogalmazta meg: „Szociológiai értelemben a fogyatékossg olyan társadalmilag létrejött és értelmezett testi és értelmi állapot, amely biológiai terminusokban leírható tényekben gyökerezik.” (Bánfalvy, 2009, 17.o.) Ezzel

rámutatva arra, hogy a fogyatékoságokat a társadalom határozza meg. Bánfalvy tanulmányából olvasható tehát, hogy a fogyatékoságot a normálistól vagy szokásostól való eltérésként szokták azonosítani. A normálistól való eltérés viszont nem mindig értelmezendő fogyatékoságnak, inkább épp kiválóságként értelmezendők példának hozva fel a sámánokat vagy a különleges érzékenységgel rendelkező művészeket. Az, hogy egy jelenséget normálisnak vagy abnormálisnak tartanak, nemcsak maguktól a jelenségektől függ, hanem azoktól az emberektől és csoportoktól is, akik ezeket a meghatározásokat adják. A társadalmi viszonyok, gazdasági helyzetek és földrajzi környezetek változatossága miatt mást és mást tekintenek az emberek normálisnak vagy abnormálisnak. Minden társadalmi környezetben létrejövő jelenség magán hordozza az adott társadalom értékítéletét, amely alapján normálisnak vagy abnormálisnak minősítik. (Bánfalvy, 2009) A fogyatékoság tehát társadalmilag konstruált (Nagy, 2015), aminek alapja lehet a testi és a szellemi képességek nagy átlaga, így Bánfalvy szerint meghatározható biológiai és orvosi szempontból a fogyatékoság, de csak meghatározott társadalmi érzékelésen keresztül tekinthető valami fogyatékoságnak vagy nem fogyatékoságnak. Bánfalvy szerint a fogyatékoság abban az értelemben tekinthető társadalmi jelenségnek, hogy egyes állapotokat fogyatékosággként definiálnak, illetve abban, hogy ezek az egyedek csak a társadalomban tudnak túlélni. A fogyatékoság elnevezése, tipológiája, definíciója mind társadalmi következmény, melyet a társadalmi környezet eredményez. Ez persze társadalmanként eltérő lehet.

Kutatásunk során a társadalmi hozzáállásra is kíváncsiak vagyunk, hogy milyen attitűdök élnek az emberek fejében, illetve, hogy miként változtathatóak meg a hozzáállások bizonyos értelemben. Berszán (2017) tanulmányában azt fogalmazza meg, hogy a fogyatékkal élőknek nem magukat kell elfogadniuk, hanem a társadalomnak kell befogadnia őket, csoport és egyéni értelemben is. Bánfalvy (2009) tanulmányában olvasható, hogy a társadalom meghatározása a fogyatékoságról a szóhasználatban is tetten érhető. Például az eltérő szükségletű kifejezés vagy a speciális igényű kifejezés mind egy objektív hűvösséget próbál hozni magával. Ám az elején semlegesnek és tudományosnak szánt kifejezésekre szépen lassan a társadalom értékítéletei tapadnak az általános szóhasználatban. A „hülye” szó, amely egykor semleges szakmai kifejezésként funkcionált, mára pejoratívvá vált, és használata sértő az érintetteknek nézve. Emiatt a gyógypedagógia már nem alkalmazza a fogalomkészletében. Azonban az idővel helyette megalkotott új kifejezések is hasonló negatív jelentést kapnak, mint korábban a „hülye” szó, így ezek folyamatosan lecserélésre kerülnek. (Bánfalvy, 2009) Ezt Berszán is megerősíti (2017) kiegészítve azzal, hogy amikor az ember kevés ismerettel rendelkezik a saját bizonytalanságát igyekszik oldani az általánosítással, és ezekkel a stigmatizálásokkal a

hatalomgyakorlás is együtt jár, ezért akikre ezeket a jelzőket rásütik afölött hatalomgyakorlási joggal is rendelkeznek. Bánfalvy szerint a fogyatékoságok elnevezésében még a semlegesnek szánt első verziókban is visszaköszönnek a társadalom az emberek fogyatékosághoz és a fogyatékosokhoz való értékei, érzései és viszonyai. „Ráadásul, a különböző társadalmi csoportok is máshogy észlelik és értelmezik a szokásos és a szokástól eltérő szellemi és testi jelenségeket, és így a fogyatékoságfogalom társadalmilag rétegzett. „(Bánfalvy, 2009, 20.o.)

2.4. A fizetett munka szerepe az ember életében

Dajnoki és munkatársai (2010) szerint a munka alapvető szerepet tölt be az ember életében, hiszen biztonságérzetet ad, és segíti önmagunk kiteljesedését. Ezért különösen fontos, hogy az elvégzett munka igazodjon az elvárásokhoz. A tanulmányok rámutatnak a gazdasági szempontokra is, mivel a gazdasági és társadalmi fejlődéshez nélkülözhetetlenek a megfelelő számú és minőségű munkahelyek, valamint az egyéni igényeket figyelembe vevő munkakörnyezet kialakítása. A fogyatékkal élők a társadalom egyik legkedvezőtlenebb helyzetben lévő csoportja. Ennek a csoportnak az integrálását a társadalomba megkönnyítené, ha a munkaerőpiacra aktívan be lennének vezetve és be tudnának illeszkedni abba. (László, 2017) „A testi fogyatkozás nem ok arra, hogy bármely munkakeresőt visszautasítsunk” – vallotta Ford (1926, hivatkozva Dajnoki, 2013, 6. old.) Ford pozitív hozzáállása már akkor is példaértékű volt. A vállalatánál minden egyes munkafolyamatot rendszerezett, elemzett és értékelt, hogy pontosan lássa, ki képes elvégezni egy adott feladatot és ki nem. (Dajnoki, 2013) Hogy társadalmi és egyéni értelemben mit jelent a fizetett munka az emberek életében, egy többrétű és fontos kérdése a kutatásunknak. Dajnoki 2012-es tanulmányában kifejti, hogy egy egészséges embernél is nehezen viselhető állapot a munkanélküliség. Az anyagi nehézségeken túl, szociálpszichológiai következményei is lehetnek. A legtöbb társadalomban az egyik legfontosabb dolog, hogy egy felnőtt ember aktívan részt vegyen a munkaerőpiacon, hogy fizetett munkával rendelkezzen. A munka adja az ember életéhez a függetlenség lehetőségét, a szabadságot, döntéshozási lehetőségeket a mindennapokban. Irányítást nyerhet el a munka által a saját élete felett. (Jásper és Csányi, 2009) Ezek hozzátartoznak a tartalmas élethez, amihez mindenkinek egyenjogú lehetőséggel kellene rendelkeznie, persze ez mindenkinél más módon jön létre. (Dajnoki, 2012) A fizetett munka nem elhanyagolható az ember életében, sőt egyre csak fontosabb szerepet tölt be az emberek életvezetésében az idő előrehaladtával. (Nagy, 2015) Folyamatos változáson mehet keresztül a társadalmi pozíció, a saját önbecsülés, a szociális kapcsolatok csak azáltal, hogy a fizetett munka milyen szerepet tölt be az ember életében. (László, 2017) A társadalmi integráció része a munkaerőpiacon való részvétel, de lehetnek

egyéb nehezítő körülményei a társadalomba való integrálódásnak. Ha a fogyatékossgal élő embereket elkülönítik az “egészséges” társaiktól, annak negatív hatásai lehetnek arra, hogy hogyan ítélik meg a fogyatékossgal élőket, ezáltal pedig drasztikusan csökkenhet annak az esélye, hogy sikeresen integrálódjanak a környezetükbe. Ez megmutatkozhat olyan sztereotípiák megjelenésében például, hogy a fogyatékos emberek “munkára képtelenek” és emiatt “eltartottak”. De ezeken a megítéléseken változtathat például amikor kiderül, hogy egy fogyatékkal élő ember a megfelelő munkakörnyezetben és megfelelő munkakörben ugyanolyan teljesítménnyel képes dolgozni, mint a nem fogyatékos társai. De talán még meg is tudja haladni ép társai teljesítményét bizonyos területeken, ilyen lehet a kitartás, a lojalitás és a motiváltság. (Jásper és Csányi, 2009) De ezek miatt az előítéletek, diszkriminációk, valamint a fizikai és kommunikációs akadályok miatt a fogyatékkal élő emberek csak kis számban képviseltetik magukat a munkaerőpiacon. (Dajnoki, 2014) Nemcsak társadalmilag, hanem gazdaságilag is hátrányos következményekkel jár, ha a fogyatékkal élő emberek kiszorulnak a munkaerőpiacról. Ennek következtében kihasználatlan marad a csoport munkavégző képessége, miközben a társadalomra hárulnak a szociális ellátásuk költségei. Ez hosszú távon egyensúlytalansághoz vezethet, amely negatívan befolyásolhatja a gazdaságot és a társadalmi struktúrákat. (Jásper és Csányi, 2009)

2.5. Munkaerőpiacon való részvételi lehetőségek a mozgásában korlátozott emberek számára

2.5.1. Támogatott foglalkoztatás

A fogyatékkal élő emberek foglalkoztatása világszerte különböző formákban valósul meg. Az egyik elterjedt és széles körben alkalmazott megoldás a támogatott foglalkoztatás, amely egy munkaközvetítő szolgáltatás. Ennek célja, hogy elősegítse a hátrányos helyzetű személyek, például a fogyatékkal élők munkába állását, miközben aktívan támogatja a felmerülő problémák megoldását. A szolgáltatás lényege, hogy a megfelelő személyt a megfelelő pozícióba találják, és a siker érdekében mind a munkavállaló, mind a munkáltató személyre szabott segítségben részesül. A támogatott foglalkoztatás nemcsak gyakorlati támogatást nyújt, hanem egy szemléletmódot is képvisel, amely hangsúlyozza, hogy a fogyatékkal élő személyeket a társadalom teljes jogú tagjaiként kell kezelni. Ez magában foglalja a társadalmi integrációt, az emberi méltóság tiszteletben tartását, valamint a közösségi életben való aktív részvétel elősegítését. (Jásper és Csányi, 2009) A támogatott foglalkoztatás sikereiről is beszámol a Jásper és Csányi (2009) tanulmány, példának hozták fel Ausztráliát, ahol a társadalom sérült

tagjainak 67%-a sikeresen el tudott helyezkedni fizetett állásban a nyílt munkaerőpiacon. Növeli a társadalomba való beilleszkedést és az önállóságot, és így a fogyatékkal élő személy adófizetőként részt vállal a közterhek viselésében. De a támogatott foglalkoztatás nem csak a fogyatékkal élő embert befolyásolja pozitívan, hanem a közvetlen környezetére is jótékony hatással van, például a családjára. A munkáltatóknak is hasznos, mert egy lojális és megbízható munkaerőt kaphatnak, illetve a társadalmi szerepvállalással az imidzsüket is jó színbe helyezik. A szolgáltatás rendszerét az Amerikai Egyesült államokban dolgozták ki 1970-es években. (Szellő és Nemeskéri, 2018) A támogatott foglalkoztatás egy specifikusan kialakított rendszer, amely egy specifikus szolgáltatást nyújt. Egy piaci rést betöltő szolgáltatás a munkaerőpiacon. A célcsoportja azok a személyek, akiknek speciális támogatás nélkül a fizetett munka keresése nehéz a nyílt munkaerőpiacon. Ez a módszer több hátrányos helyzetű csoportra is alkalmazható. A különböző fogyatékkal élő emberek más-más segítséget igényelnek. Ahhoz, hogy sikeres lehessen a foglalkoztatás ezeket a különböző igényeket fontos felmérni és ennek tudatában cselekedni. Fontos alapköve ennek a szolgáltatásnak, hogy a fogyatékkal élő emberek a nyílt munkaerőpiacon a nem fogyatékos kollégákkal együtt dolgozzanak. (Jásper és Csányi, 2009) A Jásper-Csányi (2009) tanulmány magyar viszonylatokról is beszámol a támogatott foglalkoztatással kapcsolatban. Magyarországra a Salva Vita Alapítvány adaptálta. Ennek terjedését segítette az 1998-ban elfogadott XXVI. sz. törvény, amely a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szól. 2009-ben pedig már a Salva Vita mellett további hét magyar szervezet működtetett támogatott szolgáltatást.

2.5.2. Védett munkahelyek

A védett munkahelyeken olyan megváltozott munkaképességű emberek kapnak lehetőséget arra, hogy dolgozhassanak, akik talán az egyik legkiszolgáltatottabb helyzetben vannak és rászorulnak arra, hogy a környezetük támogassa őket. A védett munkahelyeken az állapotot is figyelembe véve tudják biztosítani azt, hogy az ember egyenlő jogot és esélyt kap arra, hogy dolgozni tudjon. A védett munkahelyek tehát fogyatékkal élő embereket foglalkoztatnak egy biztonságos és speciális környezetben. Inkább beilleszkedésre és szabályok befogadására képes értelmi- és halmozottan fogyatékos személyekre specializálódtak a védett munkahelyek. A védett foglalkoztatásnak két formáját jelenítik meg: a védett foglalkoztatás vállalaton belül és a védett foglalkoztatás, védett műhelyeken, védett szervezeteken belül. Az első azt jelenti, mikor egy vállalat egy külön részleget hoz létre, ahol tudnak dolgozni megváltozott munkaképességű emberek a második pedig amikor csak védett körülmények között

foglalkoztatnak megváltozott munkaképességű embereket, tehát csak egy részleg van, ami védett munkahelyként funkcionál. (Dajnoki, 2013)

2.5.3. Nyílt munkaerő piaci foglalkoztatás

A nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatás jellemzői a következők: a munkavégzés piaci körülmények között zajlik, és a szervezet fő célja a termelés, nem pedig a fogyatékkal élők vagy hátrányos helyzetűek foglalkoztatása. Az ilyen munkahelyeken a foglalkoztatottak többsége nem tartozik a fogyatékkal élők vagy hátrányos helyzetűek csoportjába. (Dajnoki, 2013) Dajnoki cikkében kifejti, hogy az Esélyegyenlőség Emberi Erőforrás Menedzsment kutatási program célja a fogyatékkal élő emberek foglalkoztatásával kapcsolatos feladatok, kihívások, eljárások és sajátosságok feltárása. (Dajnoki, 2012) Csillag - Szilas (2009) szerint a fogyatékkal élők foglalkoztatása tág térben tud mozogni. A védett munkaerőpiactól vezethet út a nyílt munkaerőpiacon való foglalkoztatásig. (Dajnoki, 2013) Ez az integrációs lépcső jelensége, ami arról szól, hogy egy védett munkahelytől kezdve szépen fokozatosan el lehet érni a nyílt munkaerőpiacra. (Dajnoki, 2013)

2.6. Felvételi eljárások/ HR

A kutatási kérdésünk megválaszolásának fontos részét képezi, hogy a fogyatékkal élők munkahelyi felvételi eljárásai során figyelhető-e meg bármilyen stratégia.

Dajnoki és Héder (2017) tanulmányában pontos leírást kapunk arról, hogy a humán erőforrás mekkora szerepet játszik a felvételi eljárásokban és hogy hogyan tudnak reagálni a folyamatosan változó trendekre és a globalizációra. A toborzási folyamatok során, a meghirdetett állás esetében meg kell vizsgálni, hogy az elvárt kompetenciák valóban szükségesek-e a munka elvégzéséhez? (Csillag, 2021) Érdemes ilyenkor megkülönböztetni a képességet a megszerezhető tudástól. (Kerekes, 2010) Lényeges, hogy a meghirdetett álláslehetőségeknél világosan feltüntessék, hogy fogyatékkal élők jelentkezését is várják. Továbbá kiemelten fontos a toborzási csatornák akadálymentesítése, hogy azok mindenki számára hozzáférhetőek legyenek. A folyamat lebonyolításának és a helyszín kialakításának olyan módon kell történnie, hogy biztosítsa az egyenlő részvételi lehetőséget minden pályázó számára. (Csillag, 2021) A Csillag, Toarniczky és Primercz tanulmány (2018) alapján létezik belépési diszkrimináció, mely a fogyatékkal élő személy kontakt felvétele és az egyéb folyamatok megvalósítása során jelentkezhet. Illetve folyamat diszkrimináció, melyet később fejtünk ki. Csillag, Toarniczky és Primercz szerint a belépési diszkrimináció hátterében a kiválasztási szakértők félelmei húzódnak meg. A tanulmány szerint emögött két tényező

állhat. Az egyik a tapasztalatok hiánya a fogyatékkal élő munkavállalókkal, vagy pont a korábbi rossz tapasztalatok fogyatékos munkavállaló foglalkoztatásával kapcsolatban. (Csillag, Toarniczky és Primecz, 2018) A HR sajátosságok keresése és a HR szakemberek pozíciója kardinális pontja a felvételi eljárásnak. Nagyon fontos, hogy az interjúztató ne higgyen az előítéleteknek a fogyatékos személyek képességeivel kapcsolatban. Viszont legyen felkészülve arra, hogy rugalmas legyen olyan dolgokkal kapcsolatban, amiket egy fogyatékkal élő személy esetében meg kell változtatni. (Dajnoki, 2014) A munkakörtervezés folyamán formálódnak meg a munkakörülmények és a munka tartalma, lehetőleg úgy, hogy az a legoptimálisabb legyen a teljesítménye a munkavállalónak. Dajnoki, Vörös és Bódor (2010) a tanulmányukban pontos munkakörelemzést vezetnek le, ami alapján könnyebben meg lehet ítélni, hogy kit tudnak az adott munkakörben foglalkoztatni. Továbbá az interjú tapasztalataikat is megosztják, ahol fogyatékkal élő embereket foglalkoztató vezetőket kérdeztek és részletes vázlatpontokban összeszedték, mire érdemes odafigyelni egy munkakörtervezés során. Mi maga a feladat, amit el kell tudni végezni? Ki tudja teljesíteni a munkakört? Hol van a munkavégzés helye? Mi a munkavégzés technológiai módja? Milyen típusú a munkavégzés módja? Milyen a munkamegosztás módja? Milyen munka időrendben kell dolgozni? Ez a fajta pontos elemzési folyamat a már fentebb is említett támogatott szolgáltatásban is megjelenik. Így tud a megfelelő ember kerülni a megfelelő pozícióba. (Szellő és Nemeskéri, 2018). A HR feladata is hasonló lehet, mint a támogatott foglalkoztatásban elérhető szolgáltatás. A humán erőforrás egyik legnagyobb feladata, hogy a megfelelő pozícióra a megfelelő ember kerüljön. A legfőbb célnak az tekinthető, hogy az elvárások és a kompetenciák találkozzanak és illeszkedjenek egymáshoz. (Torma, 2021) Mint ahogy az már fentebb is említésre került, ebben a szakaszban a munkakör elemzésben történik a mérlegelés, hogy mik az elvárt kompetenciák (Csillag, 2021). Itt derül ki ebben a folyamatban, hogy az adott munkakörben tud-e dolgozni egy fogyatékossgal élő ember. A foglalkoztatás kétféleképpen történhet Torma (2021) szerint. Az egyik, hogy tudatosan szeretnének foglalkoztatni fogyatékossgal élő embert, a másik, hogy fogyatékossgal élő ember is jelentkezhet az adott állásra. A tudatos keresés során érdemes fogyatékossgokon belüli (például ilyen csoport a mozgásában korlátozott, de szellemileg épek csoportja) konkrétan meghatározott csoportokban gondolkodni. Így könnyebben át lehet gondolni, melyek azok a területek, ahol lehet őket foglalkoztatni és milyen előkészületeket kell végrehajtani. Ha fogyatékos személy is jelentkezhet az állásra, akkor az alkalmasságát objektív módon megvizsgálva kell felmérni (Dajnoki, 2014). Az egyik legfontosabb szempont a kiválasztás során a diszkriminációmentesség. A HR szakember jelentősége kiemelkedik a folyamat során. Hiszen teljes mértékben tudja befolyásolni a

kiválasztást, hogy az adott személy mennyire nyitott vagy mennyire hisz a hiedelmeknek és előítéleteknek a fogyatékos munkavállalókkal szemben (Torma, 2021). Jelen lehet folyamat diszkrimináció is, ami leggyakrabban abban mutatkozik meg, hogy az alany kevesebb bizonyítási lehetőséget kap teljesítménye bemutatására, nincs biztosítva szakmai fejlődésre lehetőség, csak egyszerű munkákat kap, amikben nem lát kihívást. A befogadás nem történik meg a munkacsoportba, csak egy külső szemlélőként való kezelés a jellemző. A belépési és a folyamat diszkrimináció nem független egymástól. Rejtett diszkrimináció is előfordulhat, például amikor elkülönített munkacsoportban külön területen dolgoznak a fogyatékossgal élők és ezt az akadálymentesítés könnyebb megvalósításával indokolják (Csillag, Toarniczky és Primecz, 2018).

2.7. Integrációs folyamatok

Jásper- Csányi tanulmányában (2009) is kifejtett támogatott foglalkoztatás fontos integrációs eleme, hogy a fogyatékkal élő személy ne fogyatékos kollégákkal együtt dolgozzon. A legideálisabb felállás az lenne, ha a munkahelyen a fogyatékkal élők és a nem fogyatékos emberek aránya tükrözné az adott közösségben élők arányát. (Jásper és Csányi, 2009) Az integrációs folyamat egy időigényes és igen specifikus folyamat. Lényegében egy teljesen személyre szabott támogatási rendszerről beszélünk itt. Ennek a kialakított rendszernek a feladata, hogy addig támogassa a munkavállalót amíg arra szüksége van. Egy integrációs folyamatban nagyon fontos a kölcsönös tisztelet és elfogadás, hogy mind a két fél teljesen egyenrangú lehessen a folyamat során. A támogatott foglalkoztatás szolgáltatásban az integrálás 2 részből épül fel. Az egyik a betanítás és beilleszkedés segítése, a másik annak utánkövetése (Jásper-Csányi, 2009). Szellő és Nemeskér (2018) is beszél a tanulmányában a támogatott foglalkoztatásról és szintén kifejtik, hogy ez egy széleskörű odafigyelést igénylő módszer, de emiatt az egyik leghatékonyabbnak is bizonyuló. Európában az egyik leggyakrabban alkalmazott. Elősegíti, hogy a munkavállalók alapvető emberi jogait tudják érvényesíteni, megerősíti az önbizalmat és ad egy hasznosság tudatot. (Szellő és Nemeskéri, 2018) Habár vannak jogszabályok, amelyek próbálják elősegíteni a fogyatékkal élő személyek foglalkoztatását, de ezeknek az integrációs sikere inkább a szervezeti vezetőkön és a humánerőforrás szakemberein múlik. Ezek miatt a jogi szabályozások miatt felvállalják a fogyatékkal élő munkavállalót, de a beilleszkedésre már nem fektetnek akkora hangsúlyt. De nem amiatt mert nem tartják fontosnak, csak nem tudják, hogyan fogjanak hozzá az integráláshoz. A sikeres integráció fontos pontja, hogy legyen egy egyénre szabott felkészítés, a munkavállalónak is és a foglalkoztató szervezetnek is. (Dajnoki, 2014) A beilleszkedés egy

nagyon lényeges elem az egész folyamatban, a fogyatékkal élő emberek esetében ez egy hosszabb folyamat, maga a munka betanítása is időigényesebb. Egy mentor kijelölése a személy mellé egy kölcsönösen hasznos koncepció lehet. Növeli a beilleszkedést szakmailag és a társas kapcsolatok kiépítése is könnyebben történik. A többi kollégával való kapcsolat kialakítását elősegíthetik az érzékenyítő tréningek. A kollégák felkészítése fontos, el kell tudniuk fogadni a másságot, ezt meg kell tanulniuk és meg is kell szokniuk. (Dajnoki, 2014) Dajnoki (2014) elmondása alapján ezeknek a tréningeknek a célja, hogy a fogyatékkal élő emberek könnyen tudjanak integrálódni, hogy a vezetők átlássák, milyen konfliktusos helyzetek tudnak kialakulni, mire kell felkészülniük az integráció során, hogy a munkatársak is könnyebben tudják befogadni a munkahelyi környezetbe az új munkavállalót (Dajnoki, 2014). Tehát Dajnoki hangsúlyozza, hogy a munkahely előkészítése erős alapot tud adni a sikeres integrációra és beilleszkedésre. Vannak az integrációs folyamatokra pozitív példák, például Mecséri Júlia (2021) tanulmányában levezeti a Szerencsejáték Zrt. milyen módon bővítette a céget annak érdekében, hogy fogyatékkal élőket is alkalmazni tudjanak. Az Országos Fogyatékosügyi Programmal határozta meg a céljait a 2015-2025 terjedő időszakra. Ez egy igen hasznos példa arra, miként lehet sikeresen nyitni egy cégnek a fogyatékkal élő munkavállalók felé. Hasonló egyéni stratégiákat és ösztönzőket vezet le a cikkében Szellő és Nemeskéri (2018) a fogyatékkal élők foglalkoztatásáról. Előhozzák a Flexicurity kérdését. A Flexicurity a rugalmasság és a biztonság kérdéskörét járja körbe. A foglalkozáspolitikai, a szabályozórendszer, a munkajog területein is erősen jelen van még akkor is, ha nincs egy általános meghatározása. A rugalmas munkaerőpiacot és a biztonsági háttér kettőjét emeli ki. A megfelelő biztonság kialakításakor az egyén szükségleteit veszik előtérbe, mely során olyan környezetbe kerül, ahol képes az önálló problémamegoldásra és tudja irányítani a saját életét. A holisztikusabb felfogásban pedig a teljes személyiséget kell figyelembe venni. Egészségi és mentális, szellemi állapotot is. Fontos eleme a megelőzés, a tudatos felkészülés és a probléma forrásának megkeresése. (Szellő és Nemeskéri, 2018)

2.8. Munkahelyi környezet

A kutatásunk során a fogyatékkal élők helyzetével kapcsolatosan tárgyalt kérdések közül az egyik legfontosabb tényező a fizikai munkakörnyezet. A fizikai akadálymentesség kérdése kiemelkedő, mivel ez nagymértékben meghatározza a fogyatékkal élők foglalkoztatásával kapcsolatos lehetőségeket. Dajnoki Krisztina (2012) tanulmányában megközelítő számokat említ a fogyatékkal élők számára elérhető középületekről Magyarországon. Ezek százalékban kifejezve meglehetősen alacsonyak. A 2004-es adatok szerint körülbelül 13%-a volt a központi

középületek közül akadály mentesítve, míg a minisztériumok által fenntartott épületek esetében ez a szám nagyjából 60-70% volt. A rámpák vagy hangjelzések hiánya, az előírásokban szereplő nem egyértelmű jelzések szinte állandóan jelen vannak a fogyatékkal élők mindennapi megpróbáltatásaiban. Dajnoki (2012) részletesen vizsgálja a fogyatékkal élők foglalkoztatásával kapcsolatos szervezeti kérdéseket. A kutatás célja a válaszadók és a fogyatékkal élők közötti kapcsolat vizsgálata volt, valamint, hogy ezt a kapcsolatot mennyire befolyásolja a válaszadók képzettsége. Továbbá megpróbálta feltárni, hogy milyen előnyökkel és akadályokkal jár a fogyatékkal élő és megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása. A kutatás megállapította, hogy a fogyatékkal élők foglalkoztatásának jelentős motiváló tényezője a külső megítélés javítása és az állami támogatás. Az akadályok közül kiemelkedő problémának bizonyult a munkavállalók korlátozott képessége és a speciális foglalkoztatás további költségei. Az információhiány egy másik jelentős akadálnak bizonyult. Mélyreható vizsgálatok során a kutatás feltárta, hogy megfelelő előkészítés esetén a problémák áthidalhatóak, és hosszú távon sok előny származik a fogyatékkal élők foglalkoztatásából. (Dajnoki, 2012)

2.9. Felvetett problémák

A cégek jelentős része még mindig hezitál a fogyatékkal élők vagy a korlátozott munkaképességű személyek foglalkoztatásával kapcsolatban. Dajnoki, Vörös és Bódor (2010) kutatása rávilágít a cégeket érintő bizonytalanságokra, ilyen például az, hogy valóban hozhat-e előnyöket vagy hátrányokat egy fogyatékkal élő foglalkoztatása? Felmerülő kétségek közé tartozik, hogy milyen teljesítményt nyújtanak, mennyire képesek dolgozni, milyen gyakran szorulnak betegellátásra, és mennyire tudnak beilleszkedni a nem mozgásában korlátozott munkavállalók közé. Az élő sztereotípiák és fenntartások sok esetben azt sugallják, hogy a fogyatékkal élők gyakrabban lesznek táppénzen, vagy hogy a munka megszervezésével kapcsolatos többletfeladatok problémát okozhatnak. Az is aggasztja őket, hogy a fogyatékkal élők nem képesek teljes értékű teljesítmény nyújtására. (Dajnoki, 2012) Ezek a negatív előítéletek nemcsak a munkáltatókat befolyásolják, hanem a fogyatékkal élők önértékelését is, ami további nehézségekhez vezethet. Dajnoki (2011) szerint ahelyett, hogy a negatív tulajdonságokat emelnék ki, inkább a pozitív aspektusokra lenne szerencsésebb fókuszálni, hogy elkerüljék a kisebbségi érzés kialakulását. Nagy (2015) kutatása is arra a következtetésre jutott, hogy a szóbeli értékelés során a fogyatékkal élők foglalkoztatása kedvező megítélésben részesült, azonban ez a kedvező attitűd nem tükröződik a tényleges foglalkoztatási arányokban. László (2017) hasonló eredményekről számolt be a munkáltatók fogyatékkal élőkhez tartozó

attitűdjével kapcsolatban, ahol gyakran a fő ok az, hogy félnek attól, hogy a fogyatékkal élő nem tud beilleszkedni a konkrét munkafolyamatba. Ezzel szemben a válaszadók 85%-a kijelentette, hogy szívesen foglalkoztatna fogyatékkal élő személyt.

3. Módszertan

A kutatásunk fő célja az volt, hogy részletesen megismerjük a mozgáskorlátozott emberek munkaerőpiaci helyzetével kapcsolatos tapasztalatokat munkáltatói és munkavállalói szempontból. E két oldal feltérképezése segít egy pontos és átfogó kép megalkotásában. A kívánt ismeretek megszerzése érdekében kvalitatív, félig strukturált interjút készítettünk mozgásukban korlátozott munkavállalókkal és ezen csoportot közvetve vagy közvetlenül alkalmazó munkáltatókkal. A mozgáskorlátozott munkavállalókkal készített interjúk során célunk az érintettek egyéni tapasztalatainak, a munkaerőpiacon való részvételük során szerzett benyomásaiknak, valamint a munkavégzésük befolyásolását képező igényeiknek és elvárásaiknak alapos feltérképezése volt. A munkáltatókkal folytatott interjúk során a szándék, azon felül, hogy az ő saját tapasztalataikat és igényeiket megtudjuk, hogy feltárjuk azokat a strukturális, szervezeti és társadalmi akadályokat, amelyek gátolhatják a mozgáskorlátozott személyek alkalmazását.

Így átfogó és sokoldalú képet kapunk a kérdésünkkel kapcsolatban és mélyebben megérthetjük milyen hatások befolyásolják ezt a területet.

4. Célcsoport

Az interjúk során kettő fő célcsoportot vontunk be: mozgásukban korlátozott munkavállalókat, valamint olyan vezető beosztású munkáltatókat, akik közvetve vagy közvetlenül felelősek mozgásukban korlátozott alkalmazottakért. Elsőként a mozgásában korlátozott munkavállalók csoportjára összpontosítottunk, és tíz olyan személyt kérdeztünk meg, akik mozgásukban korlátozottak, és jelenleg munkavégzésben vesznek részt. Fontos volt számunkra, hogy olyan alanyokat válasszunk, akik valós tapasztalatokkal rendelkeznek a munkavégzés kapcsán, és közvetlenül meg tudják osztani, hogy milyen kihívásokkal szembesülnek, milyen támogatásokban részesülnek, és hogyan illeszkedtek be a munkahelyi közösségbe. A résztvevőket kényelmi mintavétellel választottuk ki és ezzel a tíz fővel félig strukturált interjút készítettünk, amelyek során igyekeztünk részletesen feltárni a munkaerőpiaci tapasztalataikat. A munkáltatói oldalon szintén tíz vezető beosztású munkáltatót választottunk ki, akik közvetetten vagy közvetlenül felelősek mozgásában korlátozott munkavállalókért.

Általuk betekintést nyertünk abba, hogy milyen kihívásokkal és lehetőségekkel szembesülnek a munkaadók a mozgásában korlátozottak foglalkoztatása során. A munkáltatói interjúkat is félig strukturált formában készítettük el, ami lehetőséget adott arra, hogy mélyreható információkat gyűjtsünk a munkahelyi integrációs politikákról és a foglalkoztatás során felmerülő megoldandó helyzetekről. Az interjúalanyok felkeresése egy hosszabb és időigényesebb feladatnak bizonyult, a vezető pozícióban dolgozók felkutatása bizonyult a legnagyobb kihívásnak. A téma érzékenysége miatt nagy odafigyelést és diszkréciót kellett tanúsítanunk az interjúalanyokkal szemben. A beszélgetések hossza 40-60 perc volt, az interjúk helyszínei változóak voltak, volt, ahol a munkahelyre mentünk ki volt, hogy egy kávézóban találkoztunk, de telefonos és online módon is készítettünk interjúkat. Tehát a kutatás során 20 fővel készült kvalitatív interjú (10 mozgásában korlátozott munkavállaló és 10 vezető). Az interjúalanyok teljes anonimitása miatt a továbbiakban a munkavállaló elnevezést használjuk, a mozgáskorlátozott munkavállalók megjelölésére, sorszámmal ellátva, illetve a munkáltató elnevezést, sorszámmal ellátva a mozgáskorlátozottakat foglalkoztató vezetőkre, az interjú alanyok azonosításához. Az így nyert adatok segítenek átfogó képet alkotni a mozgásában korlátozott emberek foglalkoztatásával kapcsolatba.

5. Elemzés

5.1.Munkavállalói szempont

Ebben a fejezetben a mozgáskorlátozott munkavállalók munkahelyi tapasztalatait mutatjuk be az interjúk alapján. A következő szakaszok az ő tapasztalatukat mutatja be, kiemelve a kihívásokat és a sikereket, valamint a munkahelyi befogadás aspektusait. Ez az elemzés mélyebben vizsgálja ezeket a kulcsfontosságú témákat, kitérve a testi fogyatékkal való munkavégzésre tett kísérletek érzelmi és gyakorlati kérdésekre, beleértve azokat a változtatásokat, amelyeket mind a szervezeteknek, mind a társadalomnak figyelembe kellene vennie, hogy ezeket a kihívásokat csökkentse és könnyebben abszolválható legyen a mozgásában korlátozott emberek munkavállalása.

5.1.1. A fizikai korlátok hatása a mindennapi életre és a munkára

A résztvevők megosztották, hogy a fizikai korlátozottságuk hogyan befolyásolja őket a mindennapi életben és a munkahelyi teljesítményben. Nem csak az új helyzethez való fizikai alkalmazkodásról volt szó, hanem voltak olyanok, akik mentális és érzelmi megterhelésen is

keresztül mentek, mivel ők baleset következtében lettek mozgáskorlátozottak, ami miatt ezt a trauma fel kellett dolgozniuk. Egy ilyen kialakult helyzet következménye az is, hogy újra kell értelmezniük minden téren akár mentális akár fizikai értelemben, hogy hogyan fognak tudni visszatérni a mindennapokba. Egyes körülmények még ezeket a hétköznapi rutinokat is erősen megnehezítik számukra és akadályokba ütköznek. Ezek a tapasztalatok a korlátozások jellegétől függően, a mozgásszervi problémáktól kezdve a krónikus egészségügyi állapotok fenntartásáig szintén nagyon eltérőek voltak.

„Eleinte nagyon nehéz volt megszokni, hogy a kezem nincs rendben vagy is nem százas. Minden, ami korábban könnyű volt, nehezzé vált, és sok mindent újra kellett tanulnom.”.
(munkavállaló 2)

Mindez elég sok tervezést jelentett a mindennapi élet tekintetében, még inkább a rendszeres vagy állandó gondozást igénylő személyek esetében. Volt olyan személy, akinek a munkahelyén nem azzal volt nehézség, hogy mozgásában korlátozott, hanem az, hogy cukorbeteg és emiatt neki gyakrabban kellett szünetre menni, ez egy gyári környezetben történt. „A legkeményebb az a felismerés volt, hogy nem tudok olyan élénken mozogni, mint korábban. Időnként rám tör ez az érzés, hogy talán másoknak is csalódást okozok. De az, hogy emberek vannak a közelemben, óriási különbséget jelent.” (munkavállaló 4)

Az ilyen felmerülő kérdések, mint például, hogy mire mennyi időre van szüksége egy mozgásában korlátozott munkavállalónak, közös pontként jelent meg az alanyoknál, amely azt mutatta meg, hogy a fizikai korlátozások nemcsak a feladat elvégzésére, hanem az azt övező körülményekre is befolyással van. Erre jó példa az is, hogy mennyire körülményes számukra, mind időben, mind fizikailag, hogy bejussanak a munkahelyükre. A munkahelyi befogadás és elhelyezés az egyik folyamatosan felmerülő téma volt, abban, hogy az ember úgy érezze, hogy egy befogadó munkahely része. Általánosságban elmondható, hogy azok a megkérdezettek, akik úgy érezték, hogy a munkáltatójuk megértő és alkalmazkodó, elégedettek és motiváltak. Azoknak a vállalatoknak, amelyek a munkavállaló igényeinek megértésén fáradoztak, több tehetséges alkalmazottjuk maradt a vállalatnál, még akkor is, ha a munka elvégzésének módjában kiigazításokat kellett eszközölni. Ez magában foglalta a rugalmas szünetekkel, a munkaidőn belüli rugalmassággal vagy akár a munkaköröknek a munkavállaló képességeinek megfelelő módosításával kapcsolatos igényeket, hogy ezzel is segítsék őket. Míg a kevésbé támogató környezetbe dolgozók úgy érezték, hogy kirekesztettek és nem értékelik eléggé őket. A megértés hiánya gyengébb teljesítményt, alacsonyabb munkamorált és érdektelenséget okozhat az interjúalanyok szerint. Itt megjelenik az az igény, hogy a munkahelyi kultúra „befogadó” legyen. Sokszor olyan apró módosítások, mint a munkaterület

átrendezése/berendezése vagy az eszközök beállítása, elősegítették, hogy ezek az egyének magasabb színvonalon tudják végezni munkájukat és ezáltal sikeresnek érezhessék magukat.

„Bosszant, ha valaki azt hiszi, hogy valamit nem tudok megcsinálni, és ahelyett, hogy megkérdezne, hogy megtudom-e oldani vagy segítsen, inkább fejben eldönti, hogy képtelen vagyok rá. Csak kérdezzen, ne döntsön helyettem.” (munkavállaló 1)

Azok a munkahelyek, amelyek nem figyeltek oda az ilyen fontos egyéni igényekre, ők elvesztették munkavállalóikat, akik nem bírtak tovább dolgozni a korlátozó vagy érzéketlen körülményű környezetben. Az alábbiak bizonyítékot adnak arra, hogy az inkluzivitásnak túl kell lépnie az eddigi gondolkodásmódon és a mindennapi viselkedés, illetve hozzáállás részévé kell válnia és nem csak írásban élő fogalom.

5.1.2. Munkaerőpiaci akadályok

Számos résztvevő azonosított egy-egy akadályt a munkaerőpiacra való belépés vagy visszatérés előtt. A munkáltatók előítéletei hatással lehetnek a munkavállalók megítélésére, ez pedig eredményezhet olyan helyzeteket, hogy a munkavállaló ezek miatt a képzetek miatt, amik a fizikai korlátozottsága miatt alakultak ki, hogy nem tud jelentkezni bizonyos pozíciókra.

Ezt azok mondták, akik egy baleset vagy betegség után próbáltak újra munkába állni, és új élethelyzetüket figyelembe véve kevésbé barátságos munkaerőpiacon találták magukat.

„Rengeteg helyen megfordultam, de sajnos több helyen is visszautasítás történt zárójel szerintem ez azért volt, mert ugye az egyik kezem nem működik, ahogy látod, de a lényeg rengeteg türelem kell míg találsz egy jó munkahelyet.”. (munkavállaló 5)

Az ilyen kihívások ellenére néhány résztvevő a kitartást és a befogadásról híres vállalatok felkutatását nevezte meg a siker kulcsaként, mivel szerintük az ilyen fajta direkt keresés nagyobb hatékonysággal bír. Nem mindenkinek vannak ilyen tapasztalatai, de ez rámutat arra, hogy változtatásokra van szükség a szisztematikus munkaerő felvételben, hogy a mozgásában korlátozott személyeknek is meglegyen a lehetőségük a munkavállalásra. Az interjúk során elhangzott az a tanács, hogy a munkáltatóknak más gondolkodásmódot kellene használniuk. Ez alatt arra gondolunk, hogy más dolgokra is fókuszálniuk kellene, mint például az, hogy milyen értékkel tudnak hozzájárulni a fogyatékossgal élő személyek a cégekhez és nem a fogyatékkal élők korlátait kellene a középpontba helyezniük. Ennek magában kell foglalnia a hozzáférhetőbb álláshirdetéseket, az átlátható felvételi eljárásokat és a diszkriminációmentes értékelési eljárásokat, amelyek a fogyatékossg helyett a képességeket és az értékeket emelnék ki.

5.1.3. Tapasztalatok a munkahelyi akadálymentesítésről

A másik befolyásoló tényező, mind a válaszadók teljesítését, mind jóllétét tekintve, a munkahelyi akadálymentesítéssel kapcsolatos szempontok voltak. E tekintetben sok megkérdezett jelezte, hogy a fizikai akadálymentesítés, például a rámpák felszerelése, az asztalok állíthatóvá tétele vagy a gépek más módon történő átalakítása megkönnyítette a mindennapi feladataikat. Azonban néhány válaszadó arról számolt be, hogy számára nem optimális körülmények között kellett teljesítenie. Ezek közé tartoztak a szűk ajtók és lépcsők, vagy a fürdőszobák, amelyek miatt a munkahelyen való közlekedés problémás volt és gyakran bosszantó.

„Az iroda jól meg van tervezve, széles ajtók és akadálymentesített wc van. Voltam azonban máshol is, ahol minden nap lépcsőn kellett megküzdenem, annak ellenére, hogy jeleztem ez nehéz számomra.”. (munkavállaló 7)

Az akadálymentesítés nem csupán a fizikai hozzáférésről szól, hanem egy olyan munkahelyi környezet kialakítása, amely kényelmes és biztonságos a mozgásában korlátozott munkavállaló számára. A nem megfelelő akadálymentesítés nemcsak a munka hatékonyságát csökkentette, hanem a munkavállalók úgy érezték, hogy nem becsülik meg őket és nem foglalkoznak velük, nem elég fontosak illetve másodrendűnek érezték magukat emiatt. Akik ilyen kihívással teli környezetben dolgoznak azt emelték ki, hogy ezzel minden nap szembesülnek emiatt napról napra lehangoltabb állapotban végzik a munkájukat és gyakran szorongás vált ki belőlük. A számukra használhatatlan tömegközlekedés, a megfelelő létesítmények hiánya csak néhány volt a gyakori és rendszerszintű problémák közül, amely hátráltató tényező volt számukra.

5.1.4. Munkahelyi támogató rendszerek

A résztvevők a munkahelyi írott és íratlan szabályainak megértését és rugalmasságát jelölték meg, mint ami a leginkább lehetővé teszi számukra, hogy jól végezzék munkájukat. Ide tartoznak a különösen nagyra értékelt alkalmazkodási formák, mint például a munkaidő rugalmassága, a szünetek tartása, amikor csak szükséges és a kollégák/ felettesek támogatása és figyelmessége. Nagyra értékelték azokat a munkáltatókat, akik eleget tudnak tenni a munkahelyi rugalmasság iránti igényeknek, ezen a ponton kiemelték az otthoni munkavégzés lehetőségét is, hiszen a bejárás is mint nehezítő körülmény is megszűnik, illetve, hogy otthon dolgoznak az egy ismerős közeg és nem kell amiatt szoronganiuk, hogy esetleg van olyan kolléga, aki nehezebben tolerálja, hogy az állapota miatt rugalmasabbak.

„Ami a legjobban megkönnyíti a munkámat az nem más, mint a rugalmas munkavégzés és itt értsd azt, hogy teljesen rugalmas, mivel én döntöttem el, hogy az irodában akarok dolgozni, vagy otthonról és arról is, hogy mikor dolgozok” (munkavállaló 8)

Ezek a rugalmas megállapodások tovább tudtak terjedni arra, hogy a munkavállalók mikor és hogyan végezzék a munkájukat, ami azzal járt, hogy autonómiát adtak nekik a munkaidő-beosztásuk felett. Más munkahelyek lehetővé tették alkalmazottjaik számára, hogy a munkaterületet úgy alakítsák át, hogy az jobban megfeleljen az igényeiknek, és ez nagymértékben tudta javítani a munkahellyel kapcsolatos elégedettségüket, fontos kiemelni, hogy nem minden munkahelyen van lehetőség otthoni munkavégzésre.

„Nagyon sokat segít nekem, ha van egy kényelmes szék, ahol a műszakok között pihenhetek. Ez egy apró dolog, de tényleg sokat számít számomra.” (munkavállaló 2)

5.1.5. Visszatérés a munkába baleset után

Az interjú során felmerült még egy nehézség, amivel akkor találkoztak a munkavállalók amikor a szerzett sérülés és felépülési fázis után újból munkába szerettek volna állni. Ez szintén bizonyos fokú bizonytalansággal és szorongással járt azzal kapcsolatban, hogy a munkáltatók hogyan tekintenek majd az állapotukra, lesz-e olyan kolléga, akik neheztelni fognak rájuk vagy rossz véleménnyel van róluk. Többen is mondták, hogy megtanultak eligazodni az új valóságukban. Voltak, akik átképzésre vagy akár pályamódosításra kényszerültek. Az ilyen változások által kiváltott pszichológiai hatás nagy. A megítéléstől vagy a kevésbé alkalmasnak tűnéstől való félelem volt az egyik fő oka annak, hogy nem akartak visszatérni a munkába, de néhány év alatt sikerült visszanyerniük az önbizalmukat, ilyen szituációkban kiemelten fontos az ellenállóképesség és a küzdés az interjúk alapján.

„Még mindig nem szoktam hozzá mindenhez. A legnehezebb az, hogy most sokkal lomhább vagyok, és gyakran vannak fájdalmaim, ami megnehezíti bizonyos feladatok elvégzését.” (munkavállaló 4)

A változás, amely újra sikereket hozott a munkahelyen, az volt, hogy az új munkahelyek megszerzésekor megértő és érzékeny munkáltatót talált. Ez az érzékeny munkáltató további képzést vagy mentorálást biztosított, sőt, türelmet is a próbaidőszak alatt.

5.1.6. Diszkriminációval kapcsolatos tapasztalatok

Nem minden alany számolt be diszkriminációról. Akik viszont beszámoltak ilyen viselkedésről, azok számára ez elkeserítő tapasztalat volt és emiatt elszigetelődtek, bezártak. A finomabb ráutaló magatartások közé tartozott az interjúk során megváltozott hangneme, vagy az

alkalmazkodásra való törekvés hiánya. Ezeket közvetett diszkriminációként definiálták az érintettek. Az interjúkból valóban kiderült, hogy bár a diszkrimináció aktívan nem mindig volt jelen, de a lehetőségek hiányában, az alulértékelésben (ahogy többen is fogalmaztak a lehúzásban) vagy a szakmai életben való mellőzöttségben jelen volt.

„Volt olyan interjú, ahol úgy éreztem, hogy a kerekesszékes mivoltom megváltoztatta a hozzáállásukat. Megváltozott a hangulat, és tudtam, hogy nem fognak felvenni.” (munkavállaló 10)

Ez egy komoly probléma volt, amely időnként az ésszerű kérések nyílt megtagadásába torkollott, ami sok kellemetlenséggel és fájdalommal járt az érintettek számára. A teljes elutasítás az alkalmazásuktól sokat elmond a mozgásában korlátozott emberekkel szembeni megbélyegzés és előítéletesség széles körű problémájáról. Ezt a helyzetet azzal lehetne feloldani, ha tudatosan, képzések által tudnának felvenni egy támogató attitűdöt a munkáltatók, hogy tudják mégis hogyan kell kommunikálni egy ilyen helyzetben.

5.1.7. Innovációk

A technológiai adaptáció és/vagy a speciális berendezések módosítása néhány interjúalany számára lehetőséget jelentett arra, hogy a fizikai kihívások ellenére is folytathassák munkájukat. A módosítások lehetővé tették a mozgásában korlátozott személyek számára, hogy ellássák a feladataikat, és elősegítették a függetlenség érzetét. Az ilyen technológiák által megvalósuló innováció az egyik olyan iránynak bizonyult, amely lehetővé tette, hogy ezek a személyek olyan dolgokat is elvégezzenek, amelyek alapvetően lehetetlen vagy nagy nehézségekkel járna elvégezni. Ez jelentheti akár az otthoni vagy rugalmas munkavégzést is, mivel bizonyos adaptív billentyűzetek, beszédet szövegbe átváltató szoftverek és sok más digitális eszköz áll rendelkezésre melyek megkönnyítik/meggyorsítják a munkavégzésüket.

„A munkahelyi gépeket úgy alakították át, hogy egy kézzel is használhassam őket. Ezek az apróságok azok, amelyek óriási különbséget jelentenek és érzem, hogy értékelnek engem és a gépezet része vagyok én is.” (munkavállaló 7)

Voltak, akik úgy fogalmazták meg, hogy számukra a digitális eszközök azt jelenti, hogy otthonról dolgozhatnak, és így le van véve róluk az a teher, hogy közlekedniük kelljen, illetve, hogy megbíznak bennük, hiszen az otthoni munkavégzésnél nem lehet lekövetni, hogy tényleg rendesen dolgoznak-e. Különösen hasznos a munkavégzés helyének rugalmassága a felépülési időszakokban vagy olyan időszakokban, amikor egyéb fizikai megterhelés miatt nehéz lett volna a bejárás a munkahelyre.

„A munkám nagy részét otthonról is el tudom végezni, ami nagyszerű, mert így nem jelent minden reggel, illetve délután problémát, hogy hogyan jussak be az irodába vagy onnan haza. Továbbá hangsúlyos az a dolog is, hogy ha esetleg az irodából kell dolgoznom akkor is minden körülmény adott, hogy jó minőségben lássam el a feladatot.” (munkavállaló 9)

5.1.8. Jövőbeli karriertervek

A válaszadók többsége úgy nyilatkozott, hogy vannak céljaik és terveik a szakmai előrehaladással kapcsolatban. Vagy új készségek elsajátításával szeretnék folytatni szakmai fejlődésüket (tanfolyamok/képzések), vagy ugyanazon a munkahelyen más pozíciókhoz szeretnének hozzájutni.

Optimisták maradtak a jövővel és a karrierjükkel kapcsolatban annak érdekében, hogy teljes életet tudjanak élni, véleményük szerint nem szabad negatívan gondolkozni, mert ez a motivációt rombolja, mindig sok közeli célokat kell kijelölni, amelyek könnyebben elérhetőek és nem egy nagyot.

„Szeretném magamat fejleszteni, illetve tovább képezni azért, hogy projektvezető legyek, vagy későbbiekben vállalkozásba kezdjek, fontos számomra az önfejlesztés és, hogy napra kész tudásom legyen” (munkavállaló 9)

Mások - akik közül sokan a nyugdíjhoz közeli életkorban voltak nagyra értékelik a lehetőséget, hogy aktívak maradhatnak, együtt lehetnek a munkatársaikkal, ami értelmet és struktúrát adott a mindennapi életüknek és teljesnek érezhették magukat.

„Számomra egyetlen dolog számít már, az pedig nem más, hogy minél tovább dolgozhassak és gazdaságilag aktív legyek, hiszen a munkahelyemen sok ember van és jó közösségben lenni” (munkavállaló 2)

5.1.9. Javaslatok

A válaszadók által megfogalmazott javaslatok közül az volt a leggyakoribb, hogy a munkáltatónak olyan környezetet kellene teremteniük, amelyben nyílt párbeszéd folyik a mozgásában korlátozottakról, illetve, hajlandóságot kéne mutatniuk a rugalmasságra. Megjegyezték, hogy ezek az apró gesztusok nagyban hozzájárulnak a kedvező munkakörnyezet megteremtéséhez, illetve a kompromisszumok létrejöttéhez. Ismét pozitívként értékelték, hogy rendszeresen tartanak képzéseket, melynek célja, hogy felhívja a figyelmet az elfogadásra, a sokszínűsége és a befogadásra, illetve szívesen fogadják a nyílt párbeszédet, és bátorítják a munkavállalókat, hogy adjanak visszajelzéseket az akadálymentesítéssel kapcsolatban is.

„A munkáltatóknak nem szabadna félniük a kérdésektől és a változtatásoktól. Néha csak egy kis segítség nagy különbséget jelent a kényelem, jólét és a hatékonyság szempontjából.”
(munkavállaló 3)

A saját munkahelyükön túl a válaszadók a társadalom általánosabb változtatásait szorgalmazzák azzal a céllal, hogy a mozgásában korlátozott személyeket be lehessen vonni a munkaerőpiacra. Ez lehet infrastrukturális, a munkáltatók általános képzése az ilyen helyzetek kezelésére, az akadálymentesítési szabályokkal. Ezen a szinten a résztvevők úgy érzik, hogy a valódi befogadás akkor fog megtörténni, amikor a társadalom egésze elfogadja az esélyegyenlőséget és szorgalmazza, hogy ez fennmaradjon.

„Amire igazán szükségünk van, az az, hogy a társadalom egésze megváltoztassa a hozzánk hasonló emberekhez való hozzáállását. Többről van szó, mint néhány változásról az irodában; olyan kultúrát kell teremteni, amely valóban mindenkit befogad és a legfontosabb támogat.”
(munkavállaló 9)

5.2. Munkáltatói szempont

A következőkben a munkáltatók szemszögéből készült interjúk eredményeit mutatjuk be. Az alábbi szakaszok az ő tapasztalataikat tárják elénk, rávilágítva a munkahelyi befogadás során tapasztalt kihívásokra és sikerekre, valamint ezek szélesebb körű hatásaira. Az elemzés részletesen vizsgálja a mozgáskorlátozott személyek által végzett munkavégzéssel kapcsolatos tapasztalatokat, különös tekintettel annak érzelmi és gyakorlati aspektusaira. Az interjúalanyok beszámoltak azokról a nehézségekről, amelyekkel a foglalkoztatás, a toborzási folyamatok vagy az integráció során szembesültek. Fontos megjegyezni, hogy a különböző méretű és felépítésű szervezetek más-más problémákkal találkoztak, amelyek az adott helyzetekből adódóan eltérő megoldásokat igényeltek. A következőkben a foglalkoztatás folyamatait mutatjuk be és az ott felmerülő speciális helyzeteket.

5.2.1. Felvételi folyamatok

A felvételi folyamatok során, például a nagyobb szervezetek HR teammel dolgoznak együtt és ez a csapat végzi az elsődleges felvételi folyamatokat. A vezető egy későbbi ponton csatlakozik csak be, így az első körös folyamatokba nincs nagy ráhatása arra, mi történik. A nagyobb szervezeteknél az elmondások alapján megjelennek a munkaközvetítő alapítványok és szervezetek, akik segítik a mozgáskorlátozottak (és egyéb fogyatékkal rendelkező munkavállalókat) foglalkoztatási műveleteit. Az ilyesfajta együttműködések segítik, hogy a

fogyatékkal élők könnyebben tudjanak beilleszkedni a munkahelyi struktúrába és a munkaadók is felkészültebben tudják fogadni őket, illetve a jövőben tudnak kitől segítséget vagy tanácsot kérni.

„...ki lett alakítva egy HR projekt team arra, hogy hogyan tudjuk egyáltalán ezeket a kollégákat beilleszteni a működésünkbe”. (munkáltató 2)

A kisebb szervezetek felvételi folyamatai az általános felvételi eljárásokhoz hasonlóan zajlanak, itt vezetők arról számoltak be, hogy önéletrajzot, motivációs levelet kérnek a jelentkezőktől. De egyes szervezetek bekérlik a megváltozott munkaképességgel kapcsolatos hivatalos orvosi papírokat is, hogy a legrészletesebb képet kapják a jelentkezőről. Ez a fajta feltérképezés segítséget tud adni abban, hogy fel tudjanak készülni az esetlegesen felmerülő kihívásokra és speciális körülményekre. Több szervezetnél, jelen van az üzemorvos is, aki segíteni tudja a felvételi folyamatokat a szakmai meglátásaival és tanácsaival, annak érdekében, hogy a munkavállaló egészségügyi állapotát épségben megőrizték és a munkakörnyezete a legoptimálisabban legyen kialakítva számára. Ez mind elősegíti a hatékony munkavégzést a munkavállaló számára.

„Miután megváltozott minőségű személyekről van szó, elkérjük azt, hogy küldjék el a megváltozott különbséggel kapcsolatos papírjainkat, tehát az, ami erről valamilyen szinten hivatalos dokumentum...” (munkáltató 1)

5.2.2. Állás hirdetések megjelenése

Az álláshirdetések megjelenítésekor már kevesebb különbségek figyelhetők meg a résztvevők között az általános és mindennaposnak mondható internetes portálok (pl: Profession) mellett a közösségi média felületek is nagy teret kapnak. Az elmondások szerint a megváltozott munkaképességűek Facebook csoportjai is kiemelkedő pozícióban vannak, de különböző érdekvédelmi szervezetek is szóba kerültek (pl: MEOSZ), mint hirdetési felület.

A nagyobb szervezetek pedig a segítő alapítványokat és szervezeteket is bevonják a munkaerő keresési folyamatokba. Ezek a szervezetek tudnak segíteni az egész felvételi eljárásban, illetve mivel saját rendszerből dolgoznak, több információval rendelkeznek a hozzájuk jelentkező emberekről és így az általuk legalkalmasabbnak gondolt embereket tudják ajánlani a különböző munkákra. De olyan szervezetek is előfordultak, akiknek nincs szükségük arra, hogy nagyobb energiabefektetést tegyenek egy-egy állás meghirdetésébe mert folyamatos túljelentkezés van a szervezethez.

„Mi konkrétan nem szoktunk hirdetni, mert nálunk mindig amúgy is túljelentkezés van.”
(munkáltató 5)

5.2.3. Alkalmasság

A követő lépés, a felvételi folyamatokban, hogy felmérjék a jelentkező alkalmas-e a pozíció betöltésére. A válaszadók jelentős része a próbamunkát emelte ki, annak eszközéül, hogy a munkára jelentkező embert gyakorlati helyzetbe tudják hozni és lássák melyik munka az, ami a legideálisabb számára. Igyekeznek nagy odafigyeléssel megtalálni azt a területet, ahol a leghatékonyabban és könnyebben tudnak dolgozni majd a munkavállalók. A vezetők pozitív hangvétellel nyilatkoztak erről a folyamatról és egyértelműen éreztették, hogy hosszútávon megéri a befektetett energia és a kitartó munka megtérül. De annak érdekében, hogy ez eljőjön nagy türelemmel és gondossággal kell végigmenni ezen az úton időt és energiát nem kímélve.

„Úgy mérjük fel egyébként egy felvételi folyamat során, hogy alkalmas-e a dolgozó, hogy a puding próbája az evés, lerakni egy adott feladatot, hogy képes-e megcsinálni.”

(munkáltató 4)

„alapvetően a kipróbálás mindig az, ami döntő tud lenni” (munkáltató 2)

Ez az a folyamatrész, amit a munkáltatók többsége úgy jellemzett, hogy a legtöbb időt veszi igénybe és a legnagyobb körültekintést követeli meg.

„ő vele nagyon sokáig próbálkoztunk, hogy melyik az a terület, ahol dolgozni fog majd tudni később. Körülbelül 1-2 hónapos időszak volt az amire a munkafolyamatokat a jelenlegi területén úgy tudta megtanulni, hogy már nincsen szüksége segítségre” (munkáltató 2)

Beszámoltak arról is, hogy miután megvan a tökéletes feladat a munkavállaló számára, onnantól már ugyanúgy el tudják végezni, mint bárki más. Egyes szervezeteknél vannak mentor programok is, amelynél a betanítás során és azt követően egy ember után követi, milyen módon tud haladni és teljesíteni a dolgozó, ha pedig akadályba ütközik, tud tőle segítséget kérni.

5.2.4. Speciális politikák a munkahelyeken

A speciális politikák jelenlétével kapcsolatban a vezetők változatosan nyilatkoztak. Egyes munkáltatók azt nyilatkozták, hogy nincs jelen semmilyen speciális politika mivel igyekeznek mindenkit egyenlő bánásmódban részesíteni.

Más vezetők azt kiemelték ki, hogy minden szinten igyekeznek alkalmazni mozgáskorlátozott munkavállalót ezzel segítve azt, hogy ne alakuljon ki egy alá-fölérendeltségi viszony és ezáltal

amunkakörnyezet inkluzív lehessen mindenki számára. Összességében elmondható, hogy a szervezeteknél az egyenlő bánásmód elve jelen van, de a megközelítésük különbözőségeket mutat.

„Nincs, egyáltalán nem teszünk különbséget” (munkáltató 2)

Egyes interjúalanyok szerint maga a munkakörnyezet megteremtése, a speciális eszközök beszerzése vagy a rugalmas munkaidő már tekinthető egyfajta speciális politikának. Az ilyen eszközök beszerzése, gyakran több időt és energiát is igénybe tud venni, illetve anyagi ráfordításra is szükség van a beszerzéshez.

Kiemelésre került a mentálhigiénia segítség is, mint a speciális politikák egyik formája. Ezek az intézkedések mind azt a célt szolgálják, hogy meg legyenek teremtve az egyenlő feltételek a munkavállalók számára és ezzel létrehozva azt a helyzetet, hogy egyenrangú helyzetbe kerüljenek a mozgáskorlátozott munkavállalók a többi munkavállalóval.

„Például akadálymentes munkaállomásokkal és rugalmas munkaidővel támogatjuk őket.” (munkáltató006)

„Igen, tehát vannak szolgáltatások, igen, vannak segítő mentorok, vannak terápiás munkatársak. Van rehabilitációs mentor és tanácsadó, van lehetőség pszichológiai tanácsadásra” (munkáltató 3)

5.2.5. Az ideális integrációs folyamat

A résztvevők hangsúlyozták, hogy mennyire fontos, hogy a szervezet kapjon egy előzetes felkészítést annak érdekében, hogy könnyebben tudja kezelni mindenki az új helyzetet. Az ilyen tréningeken fontos alapokat kaphat a többi munkavállaló és a munkáltató is. Ezt a fajta felkészítést elengedhetetlennek írták le ahhoz, hogy a jövőben felmerülő problémákat vagy konfliktusokat meg tudják oldani hatékonyan. Az ilyen képzések és tréningek azért is fontosak, mert hozzájárulnak ahhoz, hogy létrejöjjön egy befogadó környezet a munkavállaló számára, ami azt közvetíti, hogy igenis képes rá, képes elvégezni az adott feladatot és nem különbözik a többi munkavállalótól. Az ilyen környezet megteremtése nem csak a mozgáskorlátozott munkavállalók számára hasznos, de az összes ott dolgozó ember számára is mivel egy ösztönző és támogató munkahelyet hoz létre.

„azt gondolom, egy ilyen nagyon hosszú, valamiféle lelki akadálymentesítésre van szükség, olyan értelemben, hogy ezek az emberek átéljék azt, hogy képes vagyok.” (munkáltató 1)

„Szóval én azt gondolom, hogy az ilyen tréningekre nagyon nagy szükség van,” (munkáltató 1)

„Első lépésként én mindenféleképpen a már meglévő állománynak az érzékeny építésével foglalkozni és nem csak időszakos alapon, hanem úgyhogy kvázi folyamatosan azzal, hogy beépíteni a saját oktatási folyamataiba azokat a témákat ezzel kapcsolatban, amik miatt a kollégák tudatosan tudnak hozzáállni ehhez a témához.” (munkáltató 2)

Kiemelésre került az is, hogy már az is igen nagy segítséget nyújtana, ha minden feltétel biztosítva lenne ahhoz, hogy dolgozni tudjanak. Ilyen feltétel lehet az anyagi támogatás, vagy a közlekedés segítése, akadálymentesítés országszerte.

„Alapvetően az integráció ideális módja, amikor minden feltétel biztosítva van arra, hogy a megváltozott munkaképességű kis felnőttünk dolgozzon, és a képességének maximumát ki tudja magából hozni” (munkáltató 3)

Az integrálás alapján az oktatást is megjelölték, mivel, ha már az iskolában elkezdődik és normalizálódik ez a szituáció akkor a későbbiekben sokkal könnyebben tud működni egy munkahelyen is. De az oktatás mellett kiemelték a közlekedést is, hiszen ez az alapja, hogy a mozgáskorlátozott ember el tudjon indulni otthonról. Jelenleg a közlekedés sem támogató elmondásuk szerint ahhoz, hogy könnyen be tudjanak járni az iskolába vagy munkába. A közlekedés pedig már a mindennapi élethez kihívásaihoz tartozik, tehát rendszeresen felmerülő probléma, aminek, ha lenne megoldása már könnyebb lenne a mozgáskorlátozott munkavállalók helyzete. A már fentebb említett alapfeltételek biztosításába is belesorolható.

A munkáltatóknak oda kell figyelniük arra is, hogy ne kezeljék máshogy a munkavállalót az állapotuk miatt, hiszen ez hátráltató lehet az integrációban. Az is elengedhetetlen, hogy a mozgáskorlátozott munkavállalók felfogása és önbizalma is rendben legyen a munkával kapcsolatban, hogy fejben ők is tudják, hogy képesek a feladat ellátására. Tudatosítaniuk kell a saját kompetenciájukat és képességeiket a feladatok sikeres ellátása érdekében. Az ilyen attitűddel képesek befolyásolni a környezetük róluk szóló megítélését, bizonyítva minden kételyt kizárva, hogy képesek ugyanarra a munka elvégzésére. A mozgáskorlátozott munkavállalók könnyebb beilleszkedésének érdekében igyekeznek segítséget nyújtani a szervezetek, ilyen segítség lehet a türelem és a befogadó környezet. Ahol van mentor és segíti ezt a folyamatot, töretlen beszélgetések és egyeztetések mentén tudnak haladni a különböző műveletekkel, ahol pedig kisebb a szervezet és mentor nincs ott házon belül tartanak hasonló beszélgetéseket és igyekeznek minden helyzetet átbeszélni.

„Célunk, hogy minden új munkatársunk gyorsan és könnyen be tudjon illeszkedni a csapatunkba.” (munkáltató 7)

5.2.6. Kihívások a munkakörnyezetben

Ilyen foglalkoztatási helyzetben adódhatnak kihívások, amelyeket meg kell oldani ahhoz, hogy a munka gördülékenyen menjen. Ezen kihívások tekintetében a munkáltatók első körben a fizikai akadályokat emelték ki, akadt olyan szervezet, ahol lépcsőn lehet csak feljutni az irodába, ami nem lehetetlen a dolgozóknak, de nagy könnyebbséget jelentene egy lift. Speciálisabb eszközök beszerzésére is akadt példa, ilyen például a magasított kerekesszék vagy a beszélőprogram használata. A speciális problémák speciális megoldásokat követelnek meg. Továbbá a már fentebb is említett „tökéletesen passzoló” munka megkeresése is, a kihívások köré lett sorolva a válaszadók által.

„Például speciális eszközöket biztosítottunk, és a munkafolyamatokat is úgy alakítottuk, hogy mindenki számára biztonságos és elérhető legyen a munka. „(munkáltató 6)

A fizikai kihívások mellett adódhatnak konfliktusos helyzetek is. A megkérdezett vezetők közül többen az egyenlő bánásmód fontosságát emelték ki, és arra ösztönözték a munkatársakat, hogy ennek megfelelően viszonyuljanak egymáshoz. Még a legnagyobb igyekezet ellenére is vannak feszült helyzetek vagy pozitív/negatív diszkrimináció. Ennek tekintetében a vezetők kiemelték, hogy fontos azonnal tisztázni ezeket a helyzeteket, és nyílt kommunikációval átbeszélni és megoldást találni. Bármilyen diszkrimináció káros a munkahelyi környezetre, a negatív diszkrimináció dühítő lehet, a pozitív pedig nyomást tud helyezni a munkavállalóra, mind a kettőnek erősen közösségromboló hatása van.

„Okozhat hogyha alkalmazzuk viszont ugye az az alapvető törekvés, hogy ez ne történjen meg és ehhez meg kell értenünk azt, hogy mi a különbség a pozitív diszkrimináció között meg aközött, hogy olyan körülményeket teremtünk egy kolléga számára, ahol ő is teljes értékű munkavállaló tud lenni” (munkáltató 2)

Amikor mégis felmerülnek feszült helyzetek azokat igyekeznek a vezetők minél gyorsabban és hatékonyabban kezelni. Ilyen helyzetek kezelésénél kiemelték a türelem fontosságát, illetve a kommunikáció jelentőségét. A folyamatos nyílt kommunikáció ezeket a helyzeteket fel tudja oldani vagy akár meg is tudja előzni, de vezetőként ezeket a helyzeteket kezelni igen nagy körültekintést igényel, emiatt is gyakori egy külső, objektív fél bevonása.

Egyes szervezeteknél jelen vannak a külsős alapítványok is, akik külön embert/szakembert biztosítanak arra, hogy ezek a beszélgetések a megfelelő mederben tudjanak folyni és minél gyorsabban és könnyebben feloldódjanak a konfliktusos helyzetek. Ez lehet akár egy pszichológus is vagy egy mentor, külsős tanácsadó. A harmadik -pártatlan- fél bevonása egy hatékony módszernek bizonyult az elmondások alapján, de hátrányt tud jelenteni, ha ez a

harmadik fél, nem tud mindig jelen lenni a munkahelyen, például azért, mert több különböző iroda is alá tartozik. Emiatt nem rendelkezik egy részletes rálátással a munkahelyi kapcsolati viszonyokra.

„Legtöbbször részt vesz, van, amikor magam kell megoldjam, ez ugye attól függ, hogy itt van-e vagy nem, ha itt van, akkor persze kérem a segítségét.” (munkáltató 4)

5.2.7. Munkahelyi környezet változása

Egy mozgáskorlátozott munkavállaló alkalmazása hatással lehet a munkahelyi környezetre és légkörre is. Ebben a témában a munkáltatók pozitívan tudtak nyilatkozni, elmondásuk szerint a munkakörnyezet sokkal befogadóbbá, empátikusabbá vált és az összetartás erősödött. Az új helyzetek mindig arra készítetik az embert, hogy rugalmasabb és türelmesebb legyen. Ezek a képességek hasznosak tudnak lenni bárki számára, az élet és a munka nemcsak ezen területén. Szintén hosszútávú befektetés lehet a szervezetek számára, ha színes munkahelyi környezettel rendelkeznek, hiszen, ha a munka más területein is tudnak rugalmasan és gyorsan reagálni, valamint könnyebben kezelni a felmerülő akadályokat akkor sokkal hatékonyabban tud működni a szervezet. A belső, egyéb problémák kezeléséhez is a hasznos képességek közé sorolható az alkalmazkodóképesség.

„A kollégák sokkal érzékenyebbek és empátikusabbak lettek, ami erősítette a közösséget és a csapatmunkát is.” (munkáltató 7)

Negatív változásról senki sem nyilatkozott, máshol pedig inkább arról nyilatkoztak, hogy nem változott emiatt a munkahelyi környezet, nem befolyásolta az ott dolgozókat ez a helyzet. Egyes vezetők arról is beszámoltak, hogy igyekeznek megalapozni a befogadó környezetet beszélgetésekkel és érzékenyítő programokkal. Fontosnak tartják ezeket az előintézkedéseket, mert ezek megkönnyítik a közös munkát és adnak egy alap tudást mindenkinek ahhoz, hogy türelemmel és megfontoltsággal kezeljenek egy-egy felmerülő problémát. Többször kiemelték, hogy sokkal nagyobb figyelmet kellene fektetnie a cégeknek ezekre a felkészítő tréningekre, illetve nem csak felkészítő tréningekre lenne szükség, hanem folyamatos aktív kommunikációra lenne szükség, annak érdekében, hogy egy nyugodt és befogadó környezet legyen biztosítva a munkavállalóknak.

„Rendszeresen szervezünk érzékenyítő és csapatépítő programokat, hogy a munkatársaink jobban megismerjék egymást és támogassák a befogadó környezetet.” (munkáltató 6)

5.2.8. Szakmai képzések

A munkáltatók beszámolója alapján a cégeken belüli szakmai képzések mindenki számára elérhetőek, és nem tesznek különbséget ilyen téren a mozgáskorlátozott munkavállalók esetében. Ez a hozzáállás szintén az egyenlő bánásmód elvét erősíti, mindenki felé azonos elvárásokat és lehetőségeket támasztanak ebben az esetben például egy képzés keretein belül. Ha mégis valamilyen probléma merülne fel, azt igyekeznek rugalmasan kezelni és megoldást találni rá. Ilyen megoldások lehetnek, az akadálymentesítések a szakmai képzéseken, vagy az online módon való részvétel biztosítása, de az esetleges plusz vagy speciális eszközök beszerzése a képzéshez is ide sorolható. Az ilyesfajta rugalmas hozzáállás elősegíti, hogy mindenki egyenrangúnak érezze magát.

„Minden képzést akadálymentes módon szervezünk, beleértve az online részvételi lehetőségeket, valamint a szükséges technikai támogatást. Az egyéni igényeket is figyelembe vesszük a programok kialakításakor.” (munkáltató 7)

5.2.9. Jogi szabályozások

A jelenlegi jogi szabályozásokkal kapcsolatban nem mindenki tudott nyilatkozni mert elmondásuk szerint nincs akkora rálátásuk erre a területre, de akik viszont tudtak véleményt formálni ebben a témában azok inkább pozitívan tették, de kiemelték, hogy javítani és fejleszteni még nagy mértékben lehetne a jelenlegi rendszeren. A több anyagi támogatás hangsúlyos változtatási pont volt a vezetőknel, illetve felhívták a figyelmet arra is, hogy szerintük fontos lenne, ha a cégek nyitottabbak lennének ezen a területen, de ehhez az állam támogatása is szükséges lenne, nem csak anyagi értelemben, hanem a kedvező munkajogi feltételek megteremtése mellett példamutató, támogató és bátorító állami intézkedésekre is. Az államnak ösztönözni kéne a munkaadókat, ennek e területnek a kiaknázására.

A civil szervezetek az elmondások alapján nagy segítséget tudnak nyújtani, meg tudják könnyíteni a folyamatokat, de hangsúlyosabb a civil szervezetek szerepe akár a mozgáskorlátozottak foglalkoztatásával kapcsolatban, mint az államnak. Továbbá a nagyobb cégek együttműködése gyakoribb az ilyen civil szervezetekkel, mint a kisebb szervezeteknek. „A szabályozás alapvetően megfelelő, de a gyakorlatban jó lenne, ha több támogatás lenne a gyárak számára az akadálymentesítéshez és a speciális eszközökhöz való hozzáférésben.” (munkáltató 6)

A vezetők összességében pozitívan írták le a mozgáskorlátozott munkavállalók foglalkoztatását, amely sok hasznos tudást és tapasztalatot hozott nekik és a szervezetnek is.

Bátorítanak minden olyan vezetőt, aki megteheti, hogy foglalkoztasson megváltozott munkaképességű munkavállalót, hogy tegye meg, mert megéri és megtérül a befektetett munka. Ha megvan a környezet pozitív hozzáállása és befogadóképessége, akkor nincsenek akadályok és a felmerülő problémák sem lesznek kezelhetetlenek. A mozgáskorlátozott munkavállaló hozhat egy új és friss szemléletmódot is a szervezetbe, illetve minden munkavállalóra hatással lehet. A nyitottság és a rugalmasság minden munkahely számára fontos képesség, amit aztán más területeken tudnak kamatoztatni, ezzel elősegítve a cég hosszútávú sikerességét. De persze az élet más területein is jelenthetnek előnyt ezek a képességek.

„Azt mondanám, hogy a nyitottság és a rugalmasság minden munkahely számára kulcsfontosságú. Érdekes megismerni a különböző háttérű és képességű munkavállalókat, mert minden egyes kolléga értékes és hozzájárul a közös sikerhez.” (munkáltató 6)

A szervezetek vezetői nyilatkoztak arról is, hogy a saját szemléletüket hogyan befolyásolta az, hogy mozgáskorlátozott kollégákkal dolgoznak együtt. Egyes vezetők arról nyilatkoztak, hogy nem változtatta meg a saját szemléletüket, mivel eddig is fontosnak tartották ennek a területnek a jelentőségét, és ennek tudatában igyekeztek cselekedni és gondolkodni. Volt olyan vezető, aki arról számolt be, hogy tudatosabban kezdett el gondolkodni akár magára való tekintettel is, de a munkakörében is tudatosabb hozzáállást vett fel. Egyes vezetők pedig kiemelték, hogy őket pozitívan befolyásolta ez a helyzet, sokkal empatikusabbak és nyitottabbak lettek. Ami az életük számos területén megnyilatkozott.

„Abszolút nyitottabbá tett...” (munkáltató 10)

6. A vizsgálat korlátjai

A kutatás korlátjai közé sorolható, hogy nem vette figyelembe azon különféle külső tényezőket, amelyek szintén nagy mértékben befolyásolhatják a mozgásukban korlátozott személyek foglalkoztatását. Például a családi támogatás mértéke, az egyén egészségi állapotának változásai, valamint a gazdasági környezet alakulása, ideértve a munkaerő-kínálat és -kereslet helyzetét, mind korlátnak tekinthető.

A jelen kutatás eredményei, bár hasznos és releváns betekintést nyújtanak, nem tekinthetők a mozgáskorlátozottak munkaerőpiaci helyzetének mindenre kiterjedő elemzésének, emiatt további mélyebb és részletesebb kutatásokra lenne szükség a teljes téma feltérképezése érdekében.

7. Lehetséges jövőbeli irányok

A mozgáskorlátozottak munkaerő-piaci helyzete számos különböző perspektívába helyezhető, amelyek nemcsak a jelenlegi problémák megértésében, hanem a lehetséges megoldások kidolgozásában is hasznosak lehetnek. A következőkben felvázolunk néhány lehetséges jövőbeli kutatási irányt, amely hasznos kiegészítésként szolgálhat a már meglévő kutatáshoz. Az egyik ilyen lehetséges irány lehet a munkaerőpiaci akadályok és lehetőségek részletes elemzése. Érdekes vizsgálati területnek mutatkozik, hogy bizonyos iparágak mennyire nyitottak a mozgáskorlátozott munkavállalók számára, és hogyan lehet bizonyos munkaköröket úgy alakítani, hogy azok megfeleljenek az ő sajátos igényeiknek. Szükség lenne a munkaerő-felvételi és kiválasztási folyamatok részletesebb tanulmányozására is, különösen arra vonatkozóan, hogy ezek hogyan tükrözik a tényleges munkahelyi követelményeket és az előítéletek mennyire befolyásolják ezt a folyamatot. A technológiai eszközök szerepének vizsgálata is igen érdekes területnek látszik, hiszen ez a terület rohamosan fejlődik. Ezeknek az eszközöknek az alkalmazása és specifikus fejlesztése a mozgáskorlátozottak számára jelentős könnyebbséget tud hozni a munkavégzésben, ami előre vezető a szervezet számára is, hiszen hatékonyabb munkafolyamatok alakulnak ki. A számítógépes megoldások nagymértékben növelhetik a fogyatékkal élők munkalehetőségeit. A társadalmi attitűdök és a közvélemény mélyebb vizsgálata is hasznos eredményeket és mélyebb megértést hozhatna. Részletesebben megérteni az emberek hozzáállását a fogyatékkal élők foglalkoztatásához, valamint azt, hogy hogyan lehet ezeket a hozzáállásokat tudatosan formálni. A közösségi média szerepe is különösen jelentős abban a tekintetben, hogy a fogyatékkal élőkről alkotott képi világ mit közvetít a közösségek felé, hogyan alakítja a közvéleményt.

Egy másik ígéretes és fontos terület a politikai és jogi környezet elemzése lenne, illetve nemzetközi összehasonlítások is fontosak lehetnek, mert így megismerhetjük más országok már működő vagy épp sikertelen gyakorlatait. Emellett, mivel a támogatási rendszerek jelentős szerepet játszanak a munkáltatói döntésekben és a foglalkoztatási lehetőségek elérhetőségében, a rendszerek hosszú távú fenntarthatósága és támogatása is nagyon lényeges része lehetne egy további kutatásnak. További hasznos kutatási terület a munkahelyi integráció és a vállalati gyakorlatok részletes kutatása. Érdekes kérdés lehet, hogy mely tényezők segítik elő a munkahelyi környezet inkluzív kultúráját, és hogy a vezetési stílus vagy a személyzet hozzáállása hogyan befolyásolhatja a hatékony integráció folyamatát. A vállalatok társadalmi felelősségvállalásának szempontja is jelentős, mivel a fogyatékkal élők foglalkoztatása a vállalatok számára társadalmi és gazdasági előnyökkel egyaránt járhat. Érdekes kutatási út

lehetne még olyan szervezetek vezetőivel készíteni interjút, ahol, habár minden feltétel adott ahhoz, hogy megváltozott munkaképességű személyeket is foglalkoztassanak, még nem tették meg ezt a lépést. Ennek mélyebb vizsgálata hasznos válaszokat hozhat például a motiváció kérdésében és az ösztönző támogatások kialakításában. Ezek az irányok jobb betekintést nyújthatnak a mozgáskorlátozott személyek munkaerőpiaci helyzetébe, és utat mutathatnak a befogadóbb társadalomba való integrációt elősegítő megoldások felé.

8. Összegzés

A mozgáskorlátozott személyek munkaerőpiaci helyzete az egyik legnagyobb társadalmi és gazdasági probléma, mivel nemcsak az érintettek életminőségét, hanem a társadalom egészét is befolyásolja. A munkaerőpiaci integrációnak nagyon fontos szerepe van a társadalmi befogadás előmozdításában, mivel a fizetett munka nemcsak jövedelmet biztosít az egyén számára, hanem az önállóság, az önbecsülés és a társadalmi hovatartozás érzését is adja. Az integráció sikere azonban részben az integrációt elősegítő jogi kerettől, a munkaadók hozzáállásától, a társadalmi előítéletektől és a támogatási rendszerek hatékonyságától függ. A korábbi kutatások szerint is, a mozgáskorlátozottak helyzetében a munkaerőpiacon számos akadály merülhet fel, többek között a fizikai akadálymentesítés hiánya vagy a felvételi eljárások során tapasztalható diszkrimináció/előítéletek. A fogyatékossgal élő embereket támogató munkakörnyezet és munkahelyi kultúra nemcsak számukra, hanem a szervezeteknek is kifizetődő lehet, mivel lojális, motivált és kitartó munkavállalókat tudhatnak maguknak. Jogszabályok szintjén nemzetközi és hazai szinten egyaránt biztosítják az esélyegyenlőséget és az alapvető jogokat a fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezmény, uniós irányelvek és magyar jogszabályok adják az alapokat a társadalmi és gazdasági integráció eléréséhez. Ugyanakkor a gyakorlati végrehajtásukban számos hiányosság figyelhető meg, különösen a mentális és fizikai akadálymentesítés megteremtésével kapcsolatban.

A kutatási eredményeink alapján a munkáltatók, akik foglalkoztatnak mozgásában korlátozott munkavállalót, pozitívan nyilatkoztak erről a helyzetről. Kiemelték, hogy habár vannak problémák, de azok leküzdhetőek akarattal, türelemmel és rugalmassággal. Lehetnek olyan helyzetek, amikor speciálisabb megoldást kell találni vagy speciális eszközt kell beszerezni, de ezek a befektetések hosszú távon megtérülnek, mivel a mozgáskorlátozott emberek foglalkoztatása pozitív irányba tudja befolyásolni a szervezet életét és az ebből a szituációból szerzett tapasztalatok és tudás, más területeken is kamatoztathatóak. Az ott dolgozókról elmondható, hogy empátikusabbak, türelmesebbek és alkalmazkodóbbak lettek. Egyhangúan nyilatkozott arról minden vezető, hogy az anyagi támogatások növelése jót tenne, illetve, hogy

a segítő szervezetek és alapítványok nagyon fontos és hasznos munkát végeznek. Ezen szervezetek szélesebb körű ismerete és támogatása is fontos lenne a jövőben. Bátorítják azokat a munkáltatókat, akik még nem foglalkoztatnak mozgáskorlátozott munkavállalót, hogy bátran kezdjenek bele, ne szalasszanak el egy ilyen munkakapcsolati lehetőséget és kiaknáztatlan területet.

A munkavállalókkal készített interjúk alapján elmondható, hogy a befogadó és empátikus munkakörnyezet sokat tud könnyíteni számukra, hogy magas színvonalú munkát tudjanak végezni. Megbecsülve és segítve érzik magukat akkor, ha a munkahely is egyenlő félként kezeli őket, ha azonban a munkakörnyezet nem megfelelő számukra akár fizikai akár mentális szempontból, nem tudnak majd jól teljesíteni. Nem jó, ha a fizikai korlátok miatt figyelmen kívül hagyják a képességeiket, tehát inkább a kvalitásaikra és a tudásukra kellene koncentrálnia a munkáltatóknak és a lehetőségeket meglátni bennük. Továbbá fontos pontnak mondható a fizikai és a mentális akadálymentesítés a munkahelyeken, mert a befogadó és rugalmas környezet tudja a legjobban segíteni őket a munkavégzésben. Fontos a nyílt kommunikáció annak érdekében, hogy a felmerülő problémák könnyen és gyorsan meg tudjanak oldódni.

Mindent egybevetve, a mozgáskorlátozott emberek munkaerőpiaci helyzetének változása társadalmi tudatosságot, a jogszabályok következetes megerősítését és a támogatási rendszerek fejlesztését igényli. Az előítéletek lebontása és a munkáltatók tudatosságának növelése végül olyan befogadó munkahelyet hozhat létre, amely hozzájárulhat egy befogadóbb társadalom kialakulásához, amely lehetővé teszi a mozgáskorlátozott emberek teljes körű integrálódását. Ez nemcsak az érintettek életminőségét javítja, hanem jelentősen támogatja a gazdasági stabilitást és a társadalmi összetartozást is.

9. Irodalom jegyzék

- Bánfalvy, Cs. (2009). Fogytékosságtudományi tanulmányok VIII. In G. Könczei (Ed.), *Disability Studies*. Budapest: Eötvös Loránd Tudományegyetem Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar.
- Berszán, L. (2017). A fogyatékos személyek társadalmi integrációja. Egyetemi Műhely.
- Csillag, S., Toarniczky, A., & Primecz, H. (2018). Dolgoznánk, ha hagynátok...: megváltozott munkaképességű emberek és a HR-rendszerek. *VEZETÉSTUDOMÁNY*, 49(6), 33-45.
- Csillag, S. (2021). Fogytékossággal élő emberek és HR rendszerek. Hol tartunk és merre menjünk? *Széttartó összhang* 248–257.
- Dajnoki, K., & Héder, M. (2017). „Új szelek fűjnek”–a HR válasza a globalizáció és a változás kihívásaira. *Hadtudomány: A magyar hadtudományi társaság folyóirata*, 27(E-szám), 84-93.
- Dajnoki, K., Vörös, P., & Bodor, M. (2010). Munkakörtervezés az esélyegyenlőségi emberi erőforrás menedzsmentben. *Acta Agraria Kaposváriensis*, 14(1), 91-99.
- Dajnoki, K. (2011). Fogytékos, illetve megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának megítélése a szervezetben. *Acta Scientiarum Socialium*, (34), 85-93.
- Dajnoki, K. (2013). Védett szervezetek megítélése a HR tükrében. *Humán Innovációs Szemle*, 4(1-2), 6-19.
- Dajnoki, K. (2014). Fogytékos munkavállalók beillesztésének elősegítése, különös tekintettel az érzékenyítő tréningekre. *Taylor*, 6(1-2), 157-167.
- Dajnoki, K. (2014). HR sajátosságok feltárása vezetői mélyinterjúk alapján megváltozott munkaképességű személyeket foglalkoztató szervezeteknél. *Közép-Európai Közlemények*, 7(3-4), 185-195.
- Dajnoki, K. (2012). Esélyegyenlőség és diszkrimináció-fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek a munka világában. *Közép-európai közlemények*, 5(1), 145-156.
- Jásper, É., & Csányi, Zs. (2009). Támogatott foglalkoztatás szolgáltatás.
- Komjáthy, Zs. (2016). A kvótarendszer hatása a megváltozott munkaképességű, mozgáskorlátozott emberek integrált foglalkoztatására–Fókuszban: Nyugat-Dunántúl tíz legnagyobb vállalata. *Gyógypedagógiai Szemle*, 109–121.
- Könczei, G. (2009). A háttérismeretek és a szemléletformálás szövegei. ELTE BGGYK, Budapest.
- Könczei, G., & Maróthy, J. (2009). *Fogyatékoságtudományi tanulmányok I. Disability Studies*. Budapest: Eötvös Loránd Tudományegyetem Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar.
- Mecséri, J. (2021). Mit tehet egy nagyvállalat a fogyatékosággal élő személyek integrációja érdekében. Perlusz A., Cserti-Szauer Cs., & Sándor A.(szerk.) *Fogyatékos emberek a 21. században*, 73-82.
- Mecséri Júlia (2023) Mit tehet egy nagyvállalat a fogyatékosággal élő személyek integrációja érdekében? In: Perlusz Andrea, Cserti-Szauer Csilla és Sándor Anikó (szerk) *Fogyatékos emberek a 21. századi magyar társadalomban*. ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar és A Gyógypedagógia Fejlesztéséért Alapítvány. 73-82.
- Nagy, Z. É. (2015). Van-e út a munkába? A fogyatékos és megváltozott munkaképességű emberek munkaerőpiaci reintegrációjának esélyei Doktori disszertáció, Budapesti Corvinus Egyetem.
- László, V. (2017). A fogyatékosággal élők helyzete a munka világában. *Esélyért Társadalmi Műhely munkáiból*, 192–195.

Kerekes, E. (2010). A megváltozott munkaképességű humán erőforrás motivációja és ösztönzésmenedzsmentje.

Szellő, J., & Nemeskéri, Z. (2018). Foglalkozási rehabilitációt ösztönző rendszerek-nemzetközi gyakorlatok. *Opus et Educatio*, 5(1). 134-146

Torma, D. (2021). A megváltozott munkaképességű munkavállalókkal kapcsolatos hiedelmek és diszkriminációk a toborzás és kiválasztás, illetve az integráció során. Budapesti Gazdasági Egyetem Pénzügyi és Számviteli Kar.

Egyéb források:

1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról

2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról

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

EU 2019/882 irányelv a termékekhez és szolgáltatásokhoz való hozzáférés követelményeiről

Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.) XIX. cikk 1 bekezdés.

Munka Törvénykönyve 2012, évi I. 51. § 5 bekezdés

Központi Statisztikai Hivatal, Népszámlálás 2022

Népszámlálás (2022) Elérhető: <https://nepszamlalas2022.ksh.hu/adatbazis/> [Letöltve: 2024-09-06]

Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/882 irányelve (2019. április 17.) a termékekre és a szolgáltatásokra vonatkozó akadálymentességi követelményekről (HL L 151., 2019.6.7., 70-115. o.)

10. Mellékletek

Munkáltatói interjú

Általános kérdések

1. Tudnál mesélni a vállalatod küldetéséről és értékeiről?
2. Hogyan definiáljátok a vállalaton belüli diverzitást és befogadást?
3. Miért fontos szerinted a fogyatékkal élők munkaerőpiaci befogadása és támogatása?

Foglalkoztatási politika és gyakorlat

1. Milyen speciális politikák vannak érvényben a mozgáskorlátozott munkavállalók támogatására?
2. Hogyan biztosítja a vállalat, hogy a munkahelyek és a munkafolyamatok akadálymentesek legyenek?

Felvételi folyamat

1. Hogyan biztosítjátok, hogy a munkaerő-felvételi hirdetések elérjék a mozgáskorlátozott álláskeresőket?
2. Milyen lépéseket tesztek annak érdekében, hogy a felvételi folyamat igazságos és hozzáférhető legyen minden jelentkező számára?
3. Kell e speciális emberi erőforrás/HR felmérés/hozzaállás a felvétel folyamán?
4. Milyen folyamatokkal méri fel, hogy alkalmas-e az adott feladat elvégzésére az ember?

Támogatás és integráció

1. Milyen típusú támogatásokat és forrásokat kínál a vállalat a mozgáskorlátozott munkavállalóknak a beilleszkedéshez?
2. Szerinted milyen egyéb támogatásra lenne szükség?
3. Hogyan segíti a vállalat a mozgáskorlátozott munkavállalók szakmai fejlődését és előmenetelét?
4. Hogyan írná le az ön szerint ideális integrálási programot?
5. Közvetlen munkatársak és felettesek kaptak e bármilyen felkészítést, segítséget a gördülékeny munka érdekében?

Kihívások és megoldások

1. Milyen kihívásokkal szembesültek a mozgáskorlátozott munkavállalók alkalmazása során, és hogyan oldottátok meg ezeket?
2. Van-e például olyan eset, amikor különleges megoldásokat kellett alkalmazni egy mozgáskorlátozott munkavállaló számára? Hogyan valósítottátok meg ezt?

Munkahelyi kultúra és szemlélet

1. Hogyan változott a munkahelyi kultúra a mozgáskorlátozott munkavállalók alkalmazása óta?
2. Milyen intézkedéseket hoztatok a munkavállalók érzékenyítésére és a befogadó kultúra elősegítésére?
3. Adódtak e problémák, amik eddig nem voltak jellemzőek?

Képzések és fejlesztések

1. Milyen képzési programokat kínáltok a mozgáskorlátozott munkavállalók számára a szakmai és személyes fejlődésük támogatására?
2. Hogyan biztosítjátok, hogy a képzési programok hozzáférhetőek és relevánsak legyenek a mozgáskorlátozott munkavállalók számára?

Jövőbeli tervek és elképzelések

1. Milyen terveitek vannak a jövőre nézve a mozgáskorlátozott munkavállalók foglalkoztatásának és támogatásának terén?
2. Hogyan tervezitek kihasználni a technológiai újításokat a mozgáskorlátozott munkavállalók támogatására és hatékonyságuk növelésére?

Visszajelzés és javaslatok

1. Milyen visszajelzéseket kaptatok eddig a mozgáskorlátozott munkavállalóktól, és hogyan hasznosítottátok ezeket a visszajelzéseket?
2. Mit tanácsolnál más munkáltatóknak, akik mozgáskorlátozott munkavállalókat szeretnének alkalmazni, de még nem tették meg?
3. Van-e valami, amit a tapasztalataid alapján fontosnak tartasz megosztani a mozgáskorlátozott munkavállalók munkaerőpiaci integrációjával kapcsolatban?

Személyes tapasztalatok

1. Hogyan befolyásolta a saját szemléletedet a mozgáskorlátozott munkavállalók alkalmazása és integrálása?
2. Tudnál mesélni egy különösen emlékezetes vagy inspiráló esetről a mozgáskorlátozott munkavállalók alkalmazása kapcsán?

Társadalmi és jogi aspektusok

1. Hogyan értékelitek a jelenlegi jogi szabályozásokat a mozgáskorlátozott munkavállalók foglalkoztatásával kapcsolatban? Milyen változtatásokat tartanátok szükségesnek?
2. Mennyire érzitek támogatónak a kormányzati és civil szervezetek által nyújtott segítséget a mozgáskorlátozott munkavállalók foglalkoztatásában?

Konfliktusos:

1. A pozitív diszkrimináció okoz-e feszültséget a munkahelyi környezetben?
2. Milyen intézkedéseket tesz a vállalat a munkahelyi feszültségek kezelése érdekében, amelyek a mozgáskorlátozott munkavállalók alkalmazása miatt merülhetnek fel?

Záró kérdések

1. Ha egy dolgot kiemelhetnél, ami a legfontosabb tanulság volt a mozgáskorlátozott munkavállalók alkalmazása során, mi lenne az?
2. Mit gondolsz, milyen lépésekkel tudnátok tovább javítani a mozgáskorlátozott munkavállalók integrációját és támogatását a vállalatnál?
3. Milyen üzenetet küldenél más vállalatok vezetőinek a mozgáskorlátozott munkavállalók foglalkoztatásáról és támogatásáról?
4. Hogyan látod a vállalatod jövőjét a diverzitás terén, különös tekintettel a mozgáskorlátozott munkavállalókra?
5. Van-e valami, amit még nem kérdeztem meg, de fontosnak tartasz megosztani a témával kapcsolatban?

Munkavállalói interjú

Általános kérdések

1. Kérlek, meséld kicsit magadról és a jelenlegi munkakörödről vagy karrieredről.
2. Milyen iskolai végzettséggel rendelkezel?
3. Hogyan befolyásolja a mozgáskorlátozottságod a mindennapi életedet és munkádat?
4. Mi alapján választottad ki, hogy mivel szeretnél foglalkozni?

Munkaerő-piaci tapasztalatok

1. Milyen tapasztalataid vannak a munkahelyi környezetekkel kapcsolatban, ahol eddig dolgoztál?
2. Milyen nehézségekkel találkoztl a munkaerőpiacon a mozgáskorlátozottságod miatt?

Munkahelyi akadálymentesség

1. Mennyire voltak akadálymentesek a korábbi munkahelyeid?
2. Milyen jellegű akadályokat tapasztaltál, és milyen módon próbálták azokat megszüntetni?

Munkahelyi támogatás és megértés

1. Mennyire érzed, hogy a munkáltatók és munkatársak megértik és támogatják a mozgáskorlátozottságod által felmerülő kihívásokat?
2. Van-e valamilyen különleges támogatás vagy intézkedés, amelyet a munkahelyed biztosít számodra?

Munkakeresés

1. Mennyire volt nehéz számodra munkát találni? Hogyan különbözött ez a tapasztalat a mozgásukban nem korlátozott emberekhez képest?
2. Milyen forrásokat és eszközöket használtál a munkakeresés során?

Képzések és fejlesztések

1. Részt vettél-e olyan képzéseken vagy fejlesztési programokon, amelyek segítettek a munkaerőpiacon való érvényesülésben?
2. Milyen jellegű képzések és programok lennének hasznosak számodra a jövőben?

Jövőbeli kilátások

1. Milyen karriercéljaid vannak a jövőre nézve? Hogyan tervezed elérni ezeket?
2. Milyen változtatásokat látnál szívesen a munkaerőpiacon a mozgáskorlátozott emberek helyzetének javítása érdekében?

Tanácsok és javaslatok

1. Milyen tanácsot adnál más mozgáskorlátozott embereknek, akik munkát keresnek?
2. Van valami, amit szerinted fontos lenne megosztani a munkáltatókkal a mozgáskorlátozott munkavállalók támogatásával kapcsolatban?

Személyes élmények és kihívások

1. Tudnál részletesen mesélni egy konkrét példáról, amikor a mozgáskorlátozottságod miatt diszkriminációval szembesültél a munkahelyeden vagy állásinterjún? Hogyan kezelted ezt a helyzetet?
2. Hogyan változtak az elvárásaid és a prioritásaid a munka világában a mozgáskorlátozottságod megjelenése óta?
3. Hogyan befolyásolta a mozgáskorlátozottságod a karrierválasztásaidat és a szakmai fejlődésedet?

Munkahelyi környezet és kultúra

1. Mennyire érzed magad beilleszkedettnek a munkahelyi közösségbe? Milyen lépések segítettek vagy gátoltak ebben?
2. Milyen konkrét intézkedések vagy változtatások tennék számodra a munkahelyi környezetet ideálisabbá és befogadóbbá?
3. Volt-e olyan munkahelyi program vagy kezdeményezés, amely különösen hasznos volt számodra? Ha igen, miért?

Támogatás és eszközök

1. Milyen típusú támogatások és segédeszközök állnak rendelkezésedre a munkahelyeden, és mennyire találsz ezeket hatékonyak?
2. Hogyan segíthetne a technológia jobban támogatni a munkavégzésedet és növelni a hatékonyságodat?

Karrierfejlődés és képzés

1. Milyen karrierlehetőségek és előrelépési lehetőségek állnak rendelkezésedre jelenlegi munkahelyeden? Érzed-e, hogy ezek a lehetőségek megegyeznek a mozgásukban nem korlátozott kollégákéval?
2. Hogyan látod a mozgáskorlátozott emberek karrierfejlődését és képzési lehetőségeit az iparágban vagy szakterületen, ahol dolgozol?

Társadalmi és jogi aspektusok

1. Mit gondolsz a jelenlegi munkaügyi törvényekről és szabályozásokról a mozgáskorlátozott emberek szempontjából? Milyen változtatásokat tartanál szükségesnek?
2. Hogyan látod a társadalom általános hozzáállását a mozgáskorlátozott munkavállalókhoz? Milyen lépések segítenének ezen hozzáállás javításában?

Jövőbeli kilátások és változások

1. Hogyan látod a saját jövődet a munkaerőpiacon? Milyen célokat tűztél ki magad elé, és hogyan tervezed elérni ezeket?
2. Milyen jövőbeli technológiai vagy társadalmi változások lennének a legnagyobb hatással a mozgáskorlátozott emberek munkaerő-piaci helyzetére?

Érzelmi és pszichológiai aspektusok

1. Hogyan hatott a mozgáskorlátozottságod a munkahelyi önértékelésedre és önbizalmadra? Hogyan dolgozol ezen érzéseken?
2. Milyen támogatást nyújtanak számodra a családot, barátaid vagy kollégáid a munkahelyi kihívásokkal való megbirkózásban?

Konfliktusok:

1. Éreztél-e valaha a munkahelyeden feszültséget a plusz támogatások miatt?
2. Találkoztál-e valaha negatív hozzáállással vagy előítéllettel a munkatársaid részéről a mozgáskorlátozottságod miatt?
3. Volt-e valaha olyan érzésed, hogy a kollégáid kevésbé értékelik a munkádat a mozgáskorlátozottságod miatt?

Záró kérdések

1. Összefoglalva, mit tartasz a legfontosabbnak, amit a munkaadóknak és a társadalomnak tudnia kellene a mozgáskorlátozott munkavállalók helyzetéről?
2. Ha egyetlen változtatást hajthatnál végre a munkaerőpiacon, hogy javítsd a mozgáskorlátozott emberek helyzetét, mi lenne az?
3. Mit tanácsolnál azoknak a mozgáskorlátozott embereknek, akik most kezdenek munkát keresni vagy új karrierlehetőségeket keresnek?
4. Van-e valami, amit még nem kérdeztem meg, de fontosnak tartasz megosztani a témával kapcsolatban?
5. Hogyan látod a saját szerepedet és felelősségedet abban, hogy a munkahelyi környezet befogadóbb és támogatóbb legyen a mozgáskorlátozott emberek számára?