

A közelmúlttól egyre több figyelmet fordítunk arra, hogy jó kapcsolatot ápoljunk a fogyatékossgal élőkét segítő szervezetekkel, mert ez a fajta felelősségvállalás gazdagíthatja a vállalati kultúrát.

A SINOSZ (Siketek és Nagyothallók Országos Szövetsége) munkaerőpiaci szolgáltatásaiért felelős vezetőjével Hangya Dórával interjúztunk, akit arról kérdeztük, hogyan fejlődött a siket emberek helyzete a foglalkoztatásban.

Milyen lehetőségeik voltak a munkára a siket embereknek régen?

A rendszerváltás előtt nem voltak jelnyelvi tolmácsszolgálatok, nem volt kommunikációs akadálymentesítés, magas minőségű hallást támogató technológiai eszközök sem a munka világában, sem pedig az oktatásban.

A rendszerváltás előtt a pályaválasztás terepén jellemzően meghatározott utakkal találkoztak a siket emberek, tipikus „siket szakmák” az asztalos, a kárpitos, a könyvkötő, a varrónő. Ezek sora később bővült például a fogtechnikussal, a porcelánfestővel, nyomdással, lakatossal, szakáccsal, csupa olyan szakmával, ahol a manuális készségek meghatározók, amelyek önállóan végezhetők, és jellemzően nem igényelnek kommunikációt. A legtöbben elkülönülve – korábbi elnevezéssel – „védett” munkahelyeken dolgoztak.

A siket közösségre jellemző a kollektívizmus, így a sorstársak példája sok esetben iránymutató, hatással, befolyással van a közösség tagjaira. Éppen ezért rendkívül fontosak a pozitív példák, minták, hogy valakik a közösségből megtörjék ezt a foglalkoztatási formát, hogy a siket emberek csak védett munkahelyeken dolgozhatnak, más fogyatékossgal élő emberek között. Az én nézőpontom szerint ez egy nagyon ambivalens állapot (volt), hiszen a siket emberek önmagukra jellemzően nyelvi kisebbségként tekintenek, nem pedig fogyatékossgal élő személyként.



Hogyan változott ez máig?

A Magyarországon élő hallássérült emberek érdekvédelmi szervezeteként mindig látunk az adott rendszerben fejleszteni valót, tudatosan foglalkozunk a munka világát érintő lobbitevékenységgel. 2013-ban indítottuk el a SINOSZ Akadályugrás szolgáltatását, tudatosan reagálva a rokkantsági nyugdíj megszüntésére és a kétkategóriás ellátások, a komplex minősítés bevezetésére, hogy célirányosan tudjuk támogatni a siket és nagyothalló embereket az őket érintő, jelentős változások közepette.

Mi tudatosan a nyílt munkaerőpiacra fókuszálunk, és sokat dolgozunk azért, hogy a munkaadók ne csak betanított segédmunkában gondolkodjanak. Ma sokkal több siket ember dolgozik már a nyílt munkaerőpiacon, a versenypiaci szektorban, azonban továbbra is jelentős azoknak a száma, akik csak akkreditált foglalkoztatás keretei között tudnak dolgozni – ez főleg vidéken jellemző. A munkahelyi kommunikáció akadálymentesítését ma már több különböző szolgáltatás tudja támogatni, azonban még mindig számos előítéllettel találkozunk a siket és nagyothalló emberek nemcsak a munka világában, hanem az oktatási rendszerben is. Sokkal több hallássérült fiatal tanul már integráltan, többen fejlesztik képességeiket, tudásukat a felnőttképzésben is, azonban sokszor gátjai az önmegvalósításnak a kevés információval rendelkező, pályaválasztásban aktív szakemberek, holott a megfelelő, piacképes tudás az önálló élet egyik kulcsa.

Ma a munkáltatók többségét anyagi előnyök motiválják a siket és nagyothalló emberek foglalkoztatására, azonban a hangsúly azon van, hogy mennyire figyelnek oda valóban az onboarding és a foglalkoztatás során a kommunikációs akadálymentesítésre, vagy csak inkább a kötelező kvótát nézik. Az elmúlt 10 évben sok kiváló, értékben gazdag foglalkoztatási projektben működhattünk közre munkaadói partnereinkkel, amelyek jó példaként szolgálnak más vállalatok számára is.

Milyennek képzeled a siket emberek foglalkoztatását a jövőben?

Ma egy munkáltató és egy dolgozó hallássérült ember sokkal gazdagabb eszköztárral tud létezni a munka világában, és az akadálymentesítéshez kapcsolódó, technológiai fejlesztések is nagyon intenzívek, ami még tovább fogja tudni támogatni az akadálymentes kommunikáció megvalósulását a jövőben.

Viszont erre a kérdésre inkább mégis azt a választ adnám, hogy mi a vágyam, hogy milyen legyen a hallássérült munkavállalók foglalkoztatása. Közel 14 éve dolgozom halló személyként ezen a területen, és számtalan nagyszerű siket és nagyothalló embert ismertem meg, akik mindennap bizonyítják, hogy kitartóak, elkötelezettek és motiváltak abban, hogy megmutassák, mire képesek, ezzel is bontva a falakat a sorstársaik előtt. Jó példa erre, hogy 10 éve még kifejezetten nehéz volt belépni a siket embereknek a kereskedelem területére munkavállalóként, ma pedig már teljesen természetes, hogy siket pénztárosokkal is találkozunk. A siket és nagyothalló emberek által ma is sokszor megtapasztalt diszkrimináció gyakran/rendszerint az előítéletek következménye és a munkahelyek épségkultuszáé. Az én vágyam azonban az, hogy arra fókuszáljunk a munka világában, hogy mit tud a másik ember, hogy mire képes, nem pedig arra, hogy mire nem. Hiszek abban, hogy a karriersiker a hallássérült közösség számára is egy értelmezhető, beazonosítható folyamat. Az, hogy valaki nem hall vagy nem ép hallású, egyáltalán nem jelenti azt, hogy biztosan gyengébb a teljesítménye. Azt szeretném, ha a képesség alapú kiválasztás lenne a meghatározó, és egymás létezéshez kapcsolódó, eltérő tapasztalatainak kölcsönös tisztelete.

A mostani HR-trendek jó irányba haladnak, egyre több vállalat kommunikál az inklúzióról, a diverz csapatok eredményesebb működéséről – amit több hazai és nemzetközi akadémiai kutatás is megerősít –, amely hozzásegíthet egy céget ahhoz, hogy a lehető legjobban és legkomplexebben értse a hozzájuk forduló partnereik igényeit, és ennek megfelelően reflektáljon azokra a termékeivel, szolgáltatásaival. Az ilyen típusú trendek térhódítása nagyon jó hatással tud lenni olyan vállalatok működésére, amelyek ezzel a kérdéssel eddig még nem foglalkoztak.

The logo for SINOSZ features the word "sin" in a bold, lowercase, orange font, followed by a stylized black icon consisting of two curved shapes facing each other, and then the letters "SZ" in a bold, uppercase, orange font.

Siketek és Nagyothallók Országos Szövetsége

Főváros és Pest vármegye
Bács-Kiskun vármegye
Baranya vármegye
Békés vármegye
Borsod-Abaúj-Zemplén vármegye
Csongrád-Csanád vármegye
Fejér vármegye
Győr-Moson-Sopron vármegye
Heves vármegye
Jász-Nagykun-Szolnok vármegye
Komárom-Esztergom vármegye
Nógrád vármegye
SINA-HBVME – Hajdú-Bihar vármegye –
önálló tagszervezet
Somogy vármegye
Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegye
Tolna vármegye
Vas vármegye
Veszprém vármegye
Zala vármegye



Milyen szolgáltatásokkal tudjátok ezt a jövőt támogatni?

Teljeskörű szakértői támogatást nyújtunk a siket és nagyothalló személyeknek, és számos szolgáltatással támogatjuk a minket megkereső nyitott munkáltatók toborzó, szervezettefejlesztési és egyéb tevékenységét. Támogatjuk az inkluzív, akadálymentes toborzás folyamatát, akadálymentes interjúkat szervezünk, videó-alapú jelnyelvi tolmácsszolgáltatást biztosítunk, szemléletformáló workshopokat, HR meetup-okat biztosítunk, és például jelnyelvi adaptációkat hozunk létre siket, jelnyelvhasználó narrátorok bevonásával, hogy a vállalati belső információkat egyenlő eséllyel érhessék el a jelnyelvhasználó siket kollégák.

HR-szolgáltatásaink legfontosabb célja, hogy minél több HR-szakembernek egyértelmű legyen a siket és nagyothalló személyek akadálymentes toborzása és kiválasztása, és hogy olyan eszközöket és módszereket adjunk a HR-szakemberek kezébe, amelyekkel magabiztosabban kezelik a hallássérült jelentkezők álláspályázatait. Célunk, hogy nyitottá és kíváncsivá tegyük a munkaadókat a siket és nagyothalló pályázókra, és hogy az érintett személyek is sokkal sikeresebben vegyék az akadályokat az álláskeresés folyamatában. Különösen fontosnak feladatunknak érezzük azoknak a nagyothalló embereknek a munkaerő-piaci helyzetének javítását, akik nem minősülnek megváltozott munkaképességű személynek.