

TALENTUM ROVAT

Pszichopedagógusként, trénerként és coachként régóta dolgozom olyan közegben, ahol az inklúzió, az érzékenyítés és a személyes fejlődés hangsúlyos. Az évek során a civil szféra, az oktatás és a közösségi projektek mellett a HR és az üzleti gondolkodás világa is egyre közelebb került hozzám – ebben meghatározó szerepe volt a HR-tanácsadó mesterszaknak, ahol megismerhettem a diverzitásvállalás intézményes lehetőségeit is. 2025 januárjában végeztem el a Budapesti Metropolitan Egyetemen a HR-tanácsadó mesterszakot. A képzés során nemcsak elméleti tudást, hanem üzleti és startup szemléletet is kaptam – ezek a tapasztalatok jelentősen hozzájárultak a kutatási témám kialakulásához, melyben szerettem volna ötvözni eddigi tudásom az újonnan szerzettel. Szakdolgozatom az autista személyek nyílt munkaerőpiaci elhelyezkedésének lehetőségeit vizsgálta HR-szemszögből. A kutatásomat és szakmai gyakorlatomat az Aura Egyesülettel való együttműködésben végeztem, ahol évek óta tartok foglalkozásokat autista fiatalokkal. Munkám célja, hogy hidat képezzek a HR-szakma és a neurodiverzitás között, és hozzájáruljak egy befogadóbb, tájékozottabb munkaerőpiac kialakításához.

Kemenes-Nagy Dominika

KEMENES-NAGY DOMINIKA

NYITÁS A NEURODIVERZITÁS FELÉ – AUTISTA SZEMÉLYEK FOGLALKOZTATÁSA HR-SZEMSZÖGBŐL

Témavezető: Tarczali Patrícia

A tanulmány célja, hogy feltérképezze az autizmus spektrumzavarral élő személyek nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatásának lehetőségeit és kihívásait, különös tekintettel a HR-szakma szerepére. A kutatás kvalitatív és kvantitatív módszertant alkalmazott: félstrukturált interjúk és 127 fős munkáltatói kérdőíves felmérés alapján vizsgálta a munkáltatói attitűdöket, motivációkat, tapasztalatokat. Az eredmények rávilágítanak, hogy bár sokszor a nyitottság megvan, a foglalkoztatás sikere a megfelelő támogatási struktúrák meglétén múlik. Kiemelten fontosak a civil szervezetek, mint az AURA Egyesület, amelyek gyakorlatorientált programokkal segítik a beilleszkedést. A tanulmány javaslatokat fogalmaz meg a HR-gyakorlatok fejlesztésére, valamint bemutatja az AutiSourcing koncepcióját, mint egy lehetséges digitális közvetítői megoldást.

Bevezetés

A megváltozott munkaképességű (MMK) személyek – köztük az autizmus spektrumzavarral élők – foglalkoztatása *összetett társadalmi és gazdasági kérdés*. (Szellő, 2013; Cseh, 2014). A hazai munkaerőpiacon évek óta fennálló munkaerőhiány és a vállalati környezetet érintő diverzitási kihívások fokozott figyelmet igényelnek a hátrányos helyzetű csoportok integrációjára vonatkozóan.

Az autista munkavállalók munkaerőpiaci jelenléte továbbra is alacsony (KSH, 2012), annak ellenére, hogy számos esetben olyan kognitív és munkavégzési jellemzőkkel rendelkeznek, amelyek jól illeszkednek bizonyos munkakörökhöz – ilyen például a precizitás, a monotoniatűrés vagy a szabálykövetés (Farkas, 2013). A *HR-szakmának kiemelt szerepe lehet abban*, hogy az autista személyek foglalkoztatását ne akadályként, hanem *lehetőségként kezelje*, és eszközöket kínáljon a munkáltatók számára a megfelelő környezet és támogatási struktúra kialakításához.

A tanulmány célja, hogy bemutassa azokat a legfontosabb akadályokat és támogató tényezőket, amelyek befolyásolják az autista személyek nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatását. Ennek részeként kvantitatív kutatás keretében munkáltatói attitűdöket, tapasztalatokat és támogatási igényeket térképeztem fel, valamint bemutatásra kerül az AURA Egyesület jógyakorlata is. *A kutatás célja, hogy a HR-szakemberek és döntéshozók számára gyakorlati támpontokat adjon a befogadóbb, neurodiverzitást támogató munkahelyek kialakításához.*

Szakirodalmi háttér

A megváltozott munkaképességű személyek (MMK) fogalma a munkavégző képesség részleges vagy tartós csökkenésére utal, amely érintheti a testi, érzékszervi, értelmi vagy pszichoszociális működést. A komplex minősítési rendszer alapján az érintettek különféle támogatási formákra jogosultak, de munkaerőpiaci integrációjuk továbbra is nehézségekbe ütközik (Juhász, 2010).

Kemenes-Nagy Dominika HR tanácsadó MSc, pszichopedagógus

DOI: <https://doi.org/10.58269/umsz.2026.1.6>

Az *autizmus spektrumzavar* (ASD) egy fejlődési zavarok közé tartozó állapot, amelyet a szociális interakciók és kommunikáció zavara, valamint a rugalmatlan viselkedési mintázatok jellemeznek. Bár az autizmus egyénenként változóan jelenik meg, több esetben megfigyelhető a részletekre való odafigyelés, monotóniatűrés és rendszerben való gondolkodás képessége – ezek a tulajdonságok a megfelelő munkakörökben erősségként jelenhetnek meg (AOSZ, 2024).

A „*neurodiverzitás*” koncepciója – amely az autizmust nem deficitese állapotként, hanem az emberi különbözőség természetes formájaként kezeli – egyre hangsúlyosabb szerepet kap a foglalkoztatási- és HR-stratégiákban is. Ennek ellenére a nyílt munkaerőpiacon történő elhelyezkedéshez továbbra is jelentős akadályokat jelent a munkáltatói információhiány, a rugalmatlan szervezeti kultúra és a támogatási rendszerek korlátozott elérhetősége (Baumer, & Frueh, 2023; Szabó, 2023).

Kiváltképpen elgondolkodtató adatok ezek a jelenlegi kvótarendszer tükrében, amely alapján a legalább 25 főt foglalkoztató munkáltatóknak alkalmazottaik legalább 5%-át megváltozott munkaképességű személyekből kell biztosítaniuk (Nagymáté, 2020). E szabályozás be nem tartása esetén rehabilitációs hozzájárulást kell fizetniük, amelynek összege 2025-ben évente 2.617.200 Ft személyenként (Érték vagy!, 2025). A gyakorlatban ez *jelentős költségterhet* jelenthet, és sok vállalat – ahelyett, hogy foglalkoztatna MMK munkavállalót – inkább megfizeti a hozzájárulást a lehetőségek ismeretében hiányában, illetve a megfelelő munkakör, mentoráció hiányára, akadálymentesítési problémákra hivatkozva (GVI, 2022).

A *komplex minősítési rendszer* a megváltozott munkaképességű személyek ellátási és foglalkoztatási jogosultságának meghatározására szolgáló eljárás, amelyet az orvosi, szociális és foglalkoztathatósági szempontokat egyaránt vizsgáló szakértői bizottság végez. A rendszer *célja*, hogy a *rászorulókat a képességeikhez és egészségi állapotukhoz illeszkedő támogatásban részesüljenek*, beleértve a rehabilitációs járadékot vagy az egészségkárosodási és rehabilitációs ellátást. A minősítés eredményeképp megállapított rehabilitálhatóság nemcsak a pénzbeli ellátásokra, hanem a foglalkoztatás típusára is hatással van (Egységes Fogyatékosügyei Információs Portál, n.d.; Juhász, 2010; Szellő, 2009).

A *támogatott foglalkoztatás* lényege, hogy a megváltozott munkaképességű személyek valós munkakörnyezetben, de strukturált támogatás – például egyéni mentorálás vagy segítő szervezet közreműködése – mellett végezzenek munkát. Ez különbözik a védett munkahelytől, ahol kizárólag fogyatékosággal élő vagy MMK személyek dolgoznak. A támogatott foglalkoztatás célja, hogy fokozatosan integrálja a célcsoportot a nyílt munkaerőpiacra, hosszú távú munkavállalási lehetőségeket kínálva számukra. Bár jogszabályi szinten léteznek az ezt támogató programok, gyakorlati megvalósításuk sok esetben az erőforráshiány és az együttműködő munkáltatók hiánya miatt korlátozott (Cseh, 2021; Juhász, 2010).

Módszertan

A tanulmány a 2024 tavaszán és őszén zajló kutatás eredményeit mutatja be, amely kvalitatív és kvantitatív módszereket egyaránt alkalmazott. A cél az volt, hogy feltárjuk a megváltozott munkaképességű (MMK), különösen az autizmus spektrumzavarral élő személyek munkaerőpiaci lehetőségeit, valamint a munkáltatói oldal motivációit, tapasztalatait és igényeit.

A kvalitatív szakaszban félstrukturált mélyinterjúk készültek az AURA Egyesület foglalkoztatási programjának szakembereivel, mentoraival és a programban részt vevő munkáltatókkal. Összesen hat interjú készült, amelyek célja az volt, hogy feltérképezzék az autista munkavállalók foglalkoztatásának gyakorlati kihívásait, a támogató eszközöket és a jógyakorlatokat (AURA Egyesület interjúk, 2024).

A kvantitatív szakaszban egy online kérdőíves kutatás valósult meg, amelyet 127 HR szakember/cégvezető és/vagy munkáltató töltött ki. A kérdőív célja az volt, hogy adatot gyűjtsünk az MMK és

autista munkavállalók foglalkoztatásával kapcsolatos jelenlegi gyakorlatokról, attitűdökről, motivációkról, akadályokról és támogatási igényekről. A minta nem reprezentatív, de informatív képet ad különböző méretű és szektorú szervezetek gyakorlatáról. A kérdések zárt és félig nyitott formátumban készültek.

A vizsgálat fő kutatási kérdései a következők voltak:

- Milyen motivációk ösztönzik a munkáltatókat MMK és autista munkavállalók alkalmazására?
- Milyen kompetenciák fejlesztésére lenne szükség a sikeres foglalkoztatásért?
- Milyen szemlélettel vannak jelen a munkáltatók a neurodiverzitást tekintve?
- Milyen tényezők segítenék elő a sikeres és hosszú távú integrációt a nyílt munkaerőpiacon?

A kutatás során külön figyelmet fordítottunk a támogatási lehetőségek (például mentorálás, érzékenyítő tréningek, információs platformok) ismertségére és igénybevételére, mivel ezek a gyakorlati beavatkozások kulcsfontosságúak lehetnek a HR-szakma számára a neurodiverzitás befogadásában és inkluzív munkahelyek létrehozásában.

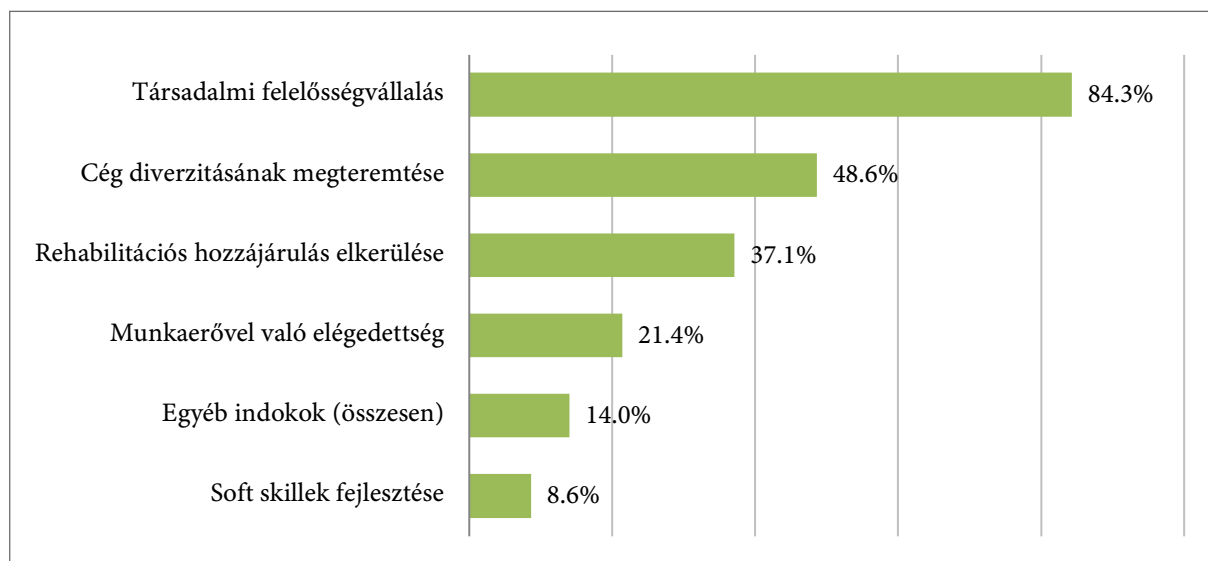
Eredmények

Munkáltatói tapasztalatok és motivációk

A kvantitatív kérdőívet kitöltő 127 munkáltató közül a válaszadók 56%-a jelezte, hogy foglalkoztatott már megváltozott munkaképességű (MMK) személyt, míg csupán 15%-uk számolt be autizmus spektrumzavarral élő munkavállalóval kapcsolatos tapasztalatról. Ez utóbbi arány jól mutatja, hogy az autista személyek továbbra is alulreprezentáltak a nyílt munkaerőpiacon.

A munkáltatói motivációkat illetően a leggyakoribb válasz a társadalmi felelősségvállalás volt (84%), amit a diverzitás növelésére való törekvés (48%) és a rehabilitációs hozzájárulás elkerülése (37%) követett. Emellett 33% korábbi pozitív tapasztalatokat, míg 31% a munkaerőhiány enyhítését említette fő indokként. Ezeket az arányokat az *1. számú ábra* szemlélteti:

1. ÁBRA: MUNKÁLTATÓI MOTIVÁCIÓK MMK MUNKAVÁLLALÓK ALKALMAZÁSÁRA



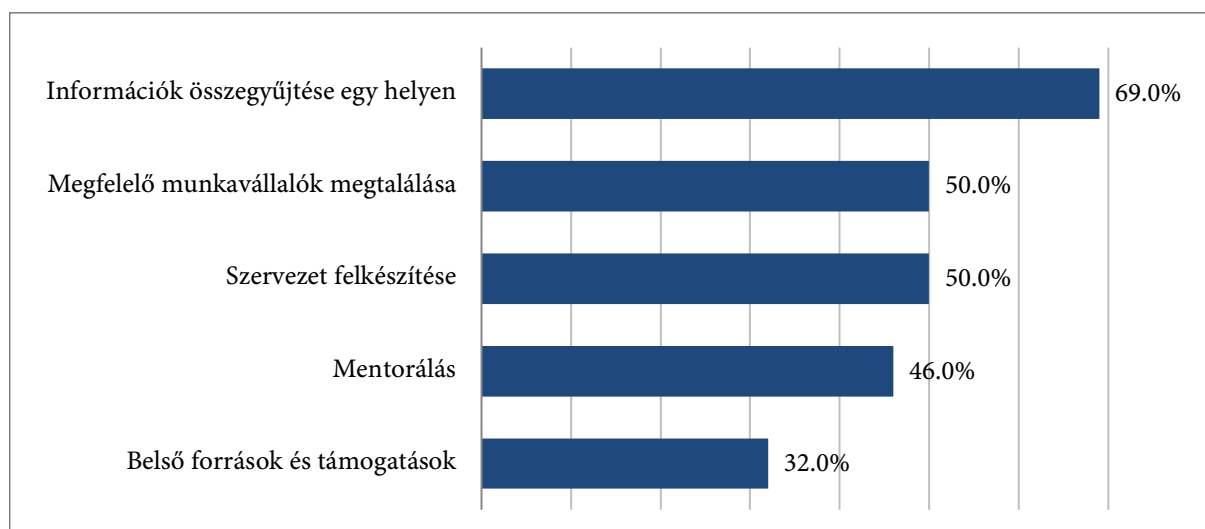
Forrás: saját kutatás, 2024

Kihívások és támogatási igények

A nyílt kérdések és a zárt válaszok alapján egyértelműen kirajzolódott, hogy a munkáltatók legnagyobb nehézségei közé tartozik az információhiány, a neurodiverzitás témakörének ismeretlensége, valamint a gyakorlati felkészültség hiánya. A válaszadók jelentős része nyitott lenne autista személyek alkalmazására, ha ehhez elérhető szakmai segítséget kapnának.

A megváltozott munkaképességű személyek sikeres foglalkoztatását segítő legfontosabb tényezőkről szóló kérdésre a válaszadók 69%-a úgy válaszolt, hogy szükség lenne az információk egy helyen való elérhetőségére, 46% a mentorálást, 50% pedig a szervezeti felkészítést említette kulcsfontosságú tényezőként. Belső források hozzáférhetősége és anyagi támogatások (például állami segítség) is többször megjelentek a válaszokban, mint kulcsfontosságú megsegítési formák.

2. ÁBRA: MI SEGÍTENÉ A MUNKÁLTATÓKAT MMK MUNKAVÁLLALÓK ALKALMAZÁSÁBAN?



Forrás: saját kutatás, 2024

A válaszok alapján jól látszik, hogy a munkáltatók jelentős része nyitott lenne autista személyek alkalmazására, amennyiben elérhető szakmai segítséget kapnának.

Neurodiverzitás ismerete és befogadás

A válaszadók több mint fele nem ismeri a neurodiverzitás fogalmát vagy csak részlegesen érti azt. Ez is alátámasztja az érzékenyítő képzések szükségességét. A válaszadó munkáltatók 46%-a mentorálást tartana szükségesnek, de csupán 23 szervezet használ jelenleg ilyen támogatást, legtöbbször az AURA Egyesület révén.

Az adatok azt mutatják, hogy a sikeres integrációhoz nemcsak belső nyitottság, hanem külső támogató rendszer is szükséges, amelynek kialakításában a civil szervezetek, mint az AURA Egyesület, kulcsszerepet játszhatnak (AURA Egyesület, 2023; GVI, 2022).

Kompetenciaszükségletek és hiányosságok a szervezeti oldalon

A válaszok alapján a munkáltatók az MMK munkavállalók alkalmazása során elsősorban az alábbi kompetenciákat tartják kulcsfontosságúnak: informatikai alapismeretek (kiemelten az Excel használata), kommunikációs és szociális készségek (37%), valamint idegennyelv-tudás (30%). Emellett többen említették a megbízhatóságot, precizitást, igényességet, fizikai terhelhetőséget és

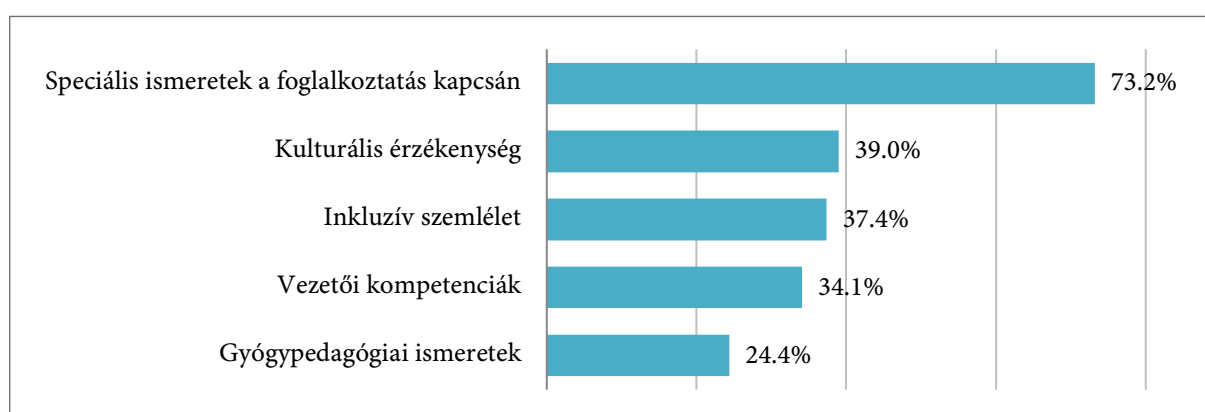
szorgalmat is. Egy válaszadó által megfogalmazott „barátságosság” kifejezés jól összefoglalja azokat az emberi tényezőket (szociabilitás, önismeret), amelyek elősegítik a beilleszkedést.

A szervezeti oldalon a leggyakrabban hiányolt kompetenciák közé tartozott:

- a speciális ismeretek hiánya (90 válaszadó említette),
- a kulturális érzékenység és inkluzív szemlélet (a válaszadók mintegy 30%-a),
- a vezetői kompetenciák és felkészültség (szintén ~30%),
- valamint kisebb arányban a gyógypedagógiai ismeretek hiánya.

A kutatás megerősíti, hogy az MMK személyek foglalkoztatásához nemcsak a munkavállalók készségei, hanem a szervezet és a vezetés attitűdje, tudása és nyitottsága is alapvető feltétel. A kulturális és strukturális *felkészültség hiánya jelentős gátja lehet* a befogadásnak.

3. ÁBRA: KOMPETENCIA-FEJLESZTÉSI SZÜKSÉGLETEK – MUNKÁLTATÓI OLDAL



Forrás: saját kutatás, 2024

Digitális közvetítő platformok iránti nyitottság – az AutiSourcing koncepciója

A kutatás során rákérdeztünk arra is, hogy a válaszadók találkoztak-e már neurodiverzitásra specializált állásplatformmal. A válaszadók döntő többsége (több mint 90%) nem ismer ilyen típusú kezdeményezést, *ugyanakkor jelentős nyitottságot mutattak* egy ilyen eszköz iránt.

Az AutiSourcing egy általam fejlesztett koncepció, amelynek célja, hogy digitális eszközökkel közvetítsen autista álláskeresők és munkáltatók között, mentorálási lehetőségeket biztosítson és érzékenyítő anyagokat tegyen elérhetővé HR-szakemberek számára. A felmérés eredményei szerint a platform iránti érdeklődés erős lenne, különösen akkor, ha a gyakorlati bevezetés során támogatást és edukációt is nyújt.

A neurodiverzitás és a megváltozott munkaképességű (MMK) munkavállalók foglalkoztatási lehetőségeinek megítélése alapján az adatokat kitöltő szervezetek közül sokan még nem rendelkeznek alapos tudással e területről. A válaszok rávilágítanak arra, hogy az MMK-s munkavállalók sikeres integrációját leginkább az információk elérhetősége, a megfelelő munkaerő kiválasztása, valamint a mentorálási programok segítik elő. A válaszadók legszívesebben adminisztratív vagy könnyű fizikai pozíciókban foglalkoztatnák őket, míg az elvárt kompetenciák között az informatikai és kommunikációs készségek kerültek előtérbe. A szervezeti oldalról jelentkező hiányosságok közül a kulturális érzékenység és az inkluzív vezetői kompetenciák fejlesztésére lenne szükség. A kutatás rámutat arra, hogy a neurodiverzitás fogalmának szélesebb körű megismertetése és az érzékenyítés a kulcs az inkluzív munkahelyi környezet kialakításában.

Jógyakorlat

Az AURA Egyesület Magázóna programja

Az AURA Egyesület Magyarország egyik vezető civil szervezete az autizmussal élő emberek társadalmi integrációjának támogatásában. Kiemelt programjuk, a Foglalkoztatási Program, célzottan segíti az autista fiatal felnőttek felkészítését és támogatását a nyílt munkaerőpiaci elhelyezkedésben.

A Foglalkoztatási Program az Egyesület által kifejlesztett ATF (Autizmus-specifikus Támogatott Foglalkoztatás) módszertanára épül, amelynek részletes kézikönyve (AURA Egyesület, 2021) kidolgozott irányelveket ad a személyre szabott mentorálásra, a munkáltatók felkészítésére és az utánkövetésre. A program célja nemcsak a munkavállalás elindítása, hanem a munka világára való komplex felkészítés is, beleértve az önismereti, szociális és gyakorlati készségek fejlesztését.

A program főbb elemei:

- Egyéni mentorálás: az autista álláskeresők személyes erősségeinek és nehézségeinek feltérképezése, valamint a célzott támogatás biztosítása az elhelyezkedés előtti és utáni időszakban.
- Magázóna Program: csoportos felkészítő foglalkozás-sorozat, mely a munkahelyi elvárásokra, szociális és fizikai helyzetek gyakorlására és megvitatására fókuszál.
- Munkáltatói érzékenyítés: workshopok és konzultációk segítik a fogadó munkahelyeket a neurodiverzitás jobb megértésében.

A kvalitatív interjúk alapján megállapítható, hogy a Magázóna Program hozzájárult a résztvevők önbizalmának növeléséhez, szorongásaik csökkentéséhez, valamint több esetben hosszú távú elhelyezkedéshez vezetett. A program hatására nemcsak az autista személyek, hanem a munkáltatók és a munkaközösségek is fejlődtek: növekedett a rugalmasság, a türelem és a befogadás (AURA Egyesület interjúk, 2024).

A Magázóna tapasztalatai azt mutatják, hogy a megfelelő előkészítéssel és közvetítéssel a neurodiverzitás nem kockázat, hanem lehetőséget jelent a munkahelyi közösségek számára. A program modellértékű lehet más civil- és állami szereplők számára is, különösen a HR-gyakorlatok adaptálása szempontjából.

Következtetések és javaslatok

Lehetőségek a nyitott és támogató munkahelyek felé

A kutatás eredményei alapján egyértelműen látható, hogy a HR-szakma kulcsszerepet játszhat az autista személyek munkaerőpiaci integrációjában. Az alacsony tapasztalati arány ellenére erős nyitottság mutatkozik a munkáltatók részéről, különösen akkor, ha ehhez strukturált támogatást, például mentorálást és információs platformot kapnak.

A sikeres foglalkoztatás előfeltétele a munkahelyi környezet tudatos felkészítése, a kollégák érzékenyítése, valamint a munkakörök adaptálása a neurodivergens munkavállalók igényeihez. A jógyakorlatként bemutatott AURA Egyesület Foglalkoztatási programja és az AutoSourcing koncepció jó példaként szolgálhatnak arra, hogyan lehet a közvetítés és támogatás eszközeivel csökkenteni az információhiányból és sztereotípiákból fakadó akadályokat. A hosszú távon működő támogatás és strukturált beillesztés sikeres foglalkoztatást eredményezhet – nemcsak az autista munkavállalók, hanem az egész munkahelyi közösség javára.

A HR-vezetők és tanácsadók számára ajánlott:

- aktívan részt venni érzékenyítő programok szervezésében,
- együttműködni civil szervezetekkel és közvetítőkkel,
- megismerni az állami és nem állami támogatások rendszerét,
- elősegíteni digitális megoldások (pl. Autisourcing) bevezetését a toborzás és beillesztés során.

A tanulmány arra hívja fel a figyelmet, hogy a neurodiverzitás érték – amelyet tudatos HR-stratégiával nemcsak kezelni, hanem erőforrássá lehet alakítani. A jövőben kiemelten fontos lenne egy átlátható, elérhető tudásbázis létrehozása, valamint a HR-szereplők képzése, hogy tudatosabban és felkészültebben reagálhassanak a neurodiverzitás munkahelyi jelenlétéből adódó kihívásokra és lehetőségekre.

Irodalomjegyzék:

- AURA – Autistákat Támogató Közhasznú Egyesület (n.d.). <https://www.auraegyesulet.hu>
- Autisták Országos Szövetsége (2024, május 10). *Ez mind autizmus? Mit takarnak a BNO kódok?* <https://aosz.hu/ez-mind-autizmus-mit-takarnak-a-bno-kodok/>
- Autisták Országos Szövetsége (2022, október 2). *Váljunk láthatóvá!* <https://aosz.hu/valjunk-lathatova/>
- Barakonyi E. (2016). A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását támogató eszközrendszer Magyarországon. *JURA*, 32(1), 163-170. https://jura.ajk.pte.hu/JURA_2016_1.pdf
- Baumer, N., & Frueh, J. (2021, november 23). *What is neurodiversity?* Harvard Health Publishing. <https://www.health.harvard.edu/blog/what-is-neurodiversity-202111232645>
- Cseh J. (2014). *A megváltozott munkaképességű személyek a nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatásának munkáltatói aspektusai*. Doktori értekezés. Pécsi Tudományegyetem. Közgazdaságtudományi Kar, Regionális Politika és Gazdaságtan Doktori Iskola. <https://pea.lib.pte.hu/bitstream/handle/pea/14805/cseh-judit-phd-2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Egységes Fogyatékosügyi Információs Portál. Efiportál. (n.d.). *Munka világa efiportal.hu*. Utolsó elérés ideje: 2024. október 26. <https://www.efiportal.hu/>
- Érték vagy! Portál (2025, január 20). *Rehabilitációs hozzájárulás 2025*.
- Farkas E. (2013). *Foglalkozzunk vele! Útmutató munkáltatóknak Asperger szindrómával élő személyek foglalkoztatásához*. Aura Autistákat Támogató Közhasznú Egyesület. https://www.auraegyesulet.hu/_files/ugd/e698d7_6c7d43cdd47d4113a470091c8d25bc60.pdf
- Farkas E. (2021). *Mit IGEN és mit NE? Mit tegyünk ha neuriotipikusként autista személlyel kerülünk kapcsolatba?* Aura Autistákat Támogató Közhasznú Egyesület. https://www.auraegyesulet.hu/_files/ugd/e698d7_ba5e7492d6f644d9ac02088f2818f692.pdf
- Gere I., & Szellő J. (2006). A foglalkozási rehabilitáció iránya és eszközrendszere (I. rész) *Munkügyi Szemle*, 8(10), 24-27. <https://www.munkaugyiszemle.hu/foglalkozasi-rehabilitacio-fejlesztesenek-iranya-es-eszkozrendszere-i>
- HR Portál (2024). *Rehabilitációs hozzájárulás 2024-ben*. <https://www.hrportal.hu/hr/rehabilitacios-hozzajarulas-2024-ben-20240421.html#:~:text=A%202024.,200%20Ft%2F%C5%91%2F%C3%A9v>
- Juhász M. (szerk.) (2010). *A foglalkozási rehabilitáció támogatása pszichológiai eszközökkel*. Typotex.
- Könczei Gy., & Kullmann L. (szerk.) (2009). A (komplex) rehabilitáció alapjai. In *Bevezetés a komplex rehabilitációba: Szöveggyűjtemény*. Eötvös Loránd Tudományegyetem Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar. <https://mek.oszk.hu/09800/09834/09834.pdf>
- Nagymáté N. (2016). *A megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásának vizsgálata az észak-alföldi régióban működő akkreditált szervezetek körében*. Debreceni Egyetem Phd iskolája.
- Szabó V. (2023, december 4). Mi a neurodiverzitás? *EPALE – Blog*. <https://epale.ec.europa.eu/hu/blog/mi-neurodiverzitas>
- Szellő J. (2009). *A foglalkozási rehabilitáció elmélete és gyakorlata*. ELTE BGGYK. <https://mek.oszk.hu/09900/09920/09920.pdf>

Szellő J., Barakonyi E., & Cseh J. (2013). *A rehabilitációs kvóta és hozzájárulás hatása a munkáltatók befogadói magatartására Magyarországon. Kutatási zárótanulmány.* Pécsi Tudományegyetem. https://oszkdk.oszk.hu/storage/00/01/25/84/dd/1/Z__R__TANULM__NY_REHABKUT_PTE.pdf

Tardos K. (2013). Jó gyakorlatok a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására. *Kultúra és Közösség, Szociológiai Intézet, MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont, 4(1), 69-81.* https://epa.oszk.hu/02900/02936/00012/pdf/EPA02936_kultura_es_kozosseg_2013_01_069-082.pdf