



EFOP 1.1.1

MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ
EMBEREK TÁMOGATÁSA

FOGLALKOZTATÁSI JÓ GYAKORLATOK KATALÓGUSA

PÉLDATÁR

a megváltozott munkaképességű
munkavállalók sikeres foglalkoztatásához



SZOCIÁLIS ÉS GYERMEKVÉDELMI FŐIGAZGATÓSÁG
EFOP-1.1.1-15-2015-00001



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

SZÉCHENYI 2020

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

FOGLALKOZTATÁSI JÓ GYAKORLATOK KATALÓGUSA

PÉLDATÁR

a megváltozott munkaképességű
munkavállalók sikeres foglalkoztatásához



EFOP-1.1.1-15-2015-00001 kiemelt projekt
„MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ EMBEREK TÁMOGATÁSA”

Szerkesztette:
Szűcs Dániel és Daczi Péter

Felelős kiadó:
Czibik Norbert
főigazgató-helyettes

SZOCIÁLIS ÉS GYEMEKVÉDELMI FŐIGAZGATÓSÁG
Szakmatámogatási Főosztály

Minden jog fenntartva.

Budapest

2020



Tartalomjegyzék

BEVEZETÉS	6
Design Hulladékgazdálkodási Kft.....	9
DORKER Kft.....	11
Egy „anonim” vidéki főiskola.....	13
EMIKA Elektromechanikai Zrt.	15
Halasi Többcélú Kistérségi Társulás Szociális Szolgáltató Központ	18
Kiskőrösi Tankerületi Központ.....	20
Bácsborsódi „Őszi Napfény” Integrált Szociális Intézmény.....	22
P&P Pékáru Kft.....	25
„Szent Kristóf 2003 Kft.”	27
Schipp Attila egyéni vállalkozó	29
Pécsi Tudományegyetem.....	31
PÓLÓTRANSZ KFT.	34
PIER Technical Kft.	36
Betatherm Kft.....	39
United Call Centers Kft.	42
GOLD MENÜ Vendéglátó és Kereskedelmi Kft.	46
Marzek Kner Packaging Kft.	51
Provident Pénzügyi Zrt.	53
Optiwella Kft.	55
Europe Match GmbH Mft.....	57
Jüllich Glas Holding Zrt.....	59
Casino Win Kft.....	61
Győri Egyházmegyei Karitás	63
Pannon-Work Zrt.	65
Téti Kistérség Sokoróaljai Önk. Gyermejjóléti és Szoc. Int. és Napocska Családi Bölcsőde Hálózat. 67	
CLEAN-DROP Kft.....	69
Kabafrost Kft.....	71
Debreceni Egyetem Kancellária Megváltozott Munkaképességűek Szolgáltató Központja	74
Grampet Debreceni Vagongyár Kft.	77

Dobó Úti Bölcsőde.....	82
CIKTA Kft.....	84
Madarász Imre Egyesített Óvoda.....	86
Sütőház Kft.	88
Víz- és Csatornaművek Koncessziós Zrt. Szolnok	90
Bogár Petrol Kft.	92
Magyar Vöröskereszt Komárom-Esztergom Megyei Szervezete.....	94
Szent Margit Gimnázium és Általános Iskola	96
Marylla Bördíszműgyártó és Kereskedelmi Kft.....	98
Pszichotikus Betegségekben Szenvedők Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Érd. Egyesülete	100
Munkalehetőségek Esélye Nonprofit Kft.	102
Szűcs Network HUNGARY Kft.	104
VÁRDA VULKÁN Kft.	108
Deda Kft.....	110
Fehér-Nyír Kft.	112
Bambino Babafutár Kft.	114
"Együtt Nádasdért" Faluszépítő és Fejlesztő Kulturális Egyesület	116
Vasi Múzeumbarát Egylet.....	118
WHC Személyzeti Szolgáltató Kft.	122
Nagykanizsai Tankerületi Központ	125
Zalakarosi Családi-, Élmény- és Gyógyfürdő Zrt.	127
Városgazdálkodási Kft. Zalaegerszeg	129
Z.I.P Hotel Ingatlanhasznosító Kft.	131
HIDROFILT Kft.	133
Elco-Power Energiatermelő és Szolgáltató Kft.	135
Givaudan Hungary Kft.	137
Gr&Ka-Financial Biztosítási és Szolgáltató Kft.....	139
Kleoszon Szolgáltató Korlátolt Felelősségű Társaság	141
Margit Kórház Pásztó	143
Shopguard Kft.....	145
Szent Imre Katolikus Általános Iskola és Gimnázium	147
Work Force Személyzeti Tanácsadó és Szolgáltató Korlátolt Felelősségű Társaság	149
Egészségkárosodás / betegség – Munkakör mátrix	151
ÖSSZEGZÉS.....	153

BEVEZETÉS

A PROJEKTRŐL

A Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság (a továbbiakban: Főigazgatóság) által megvalósított EFOP-1.1.1-15, "Meváltozott munkaképességű emberek támogatása" elnevezésű, európai uniós forrásokból finanszírozott projekt (a továbbiakban: Projekt) 2016-ban kezdte meg szakmai működését. A projekt küldetése a megváltozott munkaképességű (MMK) emberek munkaerő-kínálatának (foglalkoztathatóság és munkaerő-piaci alkalmazkodó képesség, valamint munkára kész állapot elérését célzó) fejlesztése, a célcsoportra irányuló munkaerő-kereslet élénkítése, valamint a kereslet és kínálat összehangolásának elősegítése, a projektben résztvevők munkába lépésének és tartós foglalkoztatásának elősegítése.

Ezen célok eléréséhez a megváltozott munkaképességű emberek munkára való felkészítésén túl elengedhetetlen, hogy a Projekt olyan munkaadókat tárjon fel és alakítson ki velük érdemi együttműködést, akik akarnak és képesek is foglalkoztatni egészségkárosodással élő embereket. A munkaadók motivációs rendszere összetett, azonban azonosíthatóak azok a főbb motívumok, amelyek szinte minden gazdasági ágazatban és szervezeti formában ösztönző erővel bírnak a célcsoportunk foglalkoztatásának irányába.

Honlapunkon további hasznos és érdekes információk olvashatóak a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásához kapcsolódó tapasztalatokról és előnyökről, amely alapján egy érdeklődő munkaadó könnyebben dönthet a foglalkoztatás megvalósításáról:

- [Tapasztalatok](#)
- [Előnyök](#)

A 2020-as hazai, főként munkaerő-hiánnyal, majd a koronavírus járványt követően visszaeséssel jellemezhető gazdasági helyzetben a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatása komoly potenciált rejt magában, azonban a munkáltatók többsége saját tapasztalat és releváns információ hiányában, valamint az esetleges prekoncepciók következtében elzárkózik ezen emberek foglalkoztatása elől. **A Projekt a célcsoportra irányuló munkaerő-kereslet volumenének és összetételének növelése** és ennek következtében a foglalkoztatottság szintjének emelése **érdekében** a célcsoport foglalkoztatására alkalmas (de nyitottsággal és foglalkoztatási hajlandósággal egyelőre nem rendelkező) **gazdasági szereplők hozzáállását és szemléletét szeretné formálni**, valamint a lehetséges tévhitet kívánja eloszlatni egy „Foglalkoztatási jó gyakorlatok” példatár létrehozásával.

CÉLRENDSZER

A példatárban történő szereplésre azon munkáltatókat kértük fel, akik a megváltozott munkaképességű emberek alkalmazását beépítették a foglalkoztatási gyakorlatukba és támogató hozzáállásukkal elősegítették ezen emberek munkaerő-piacra és társadalomba való visszailleszkedését, és ennek folyamatát, tapasztalatait, illetve esetleges nehézségeit, kulcselemeit hajlandóak megosztani más, ez irányú tapasztalattal nem rendelkező munkáltatókkal.

A példatár kialakítása során a **cél egy országosan több, mint 50 munkáltató bevonásával megvalósuló, esetleírások és tapasztalatok megismerését lehetővé tevő „Best practice” jellegű példatár kialakítása volt**, amelyben a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatására nyitott, de tapasztalattal nem rendelkező munkáltatók saját profiljuknak megfelelő tevékenység, illetve a szervezetben alkalmazott munkakörökben történő foglalkoztatás tapasztataira, jó gyakorlataira kereshetnek rá. A példatárban megismerhetik egy-egy munkáltató **tapasztalatait**, az adott területen a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásával kapcsolatosan felmerült **kérdéseket, problémákat** és azok feloldására alkalmazott **sikeres megoldásokat**, továbbá szükség szerint felvehetik velük a kapcsolatot közvetlen információ szerzés céljából.

A „Foglalkoztatási jó gyakorlatok” példatárban szereplő munkaadók a megjelenést társadalmi szerepvállalásuk és ezen túlmenően az ezt megjelenítő CSR tevékenységük egyik elismeréseként, vagy további népszerűsítési lehetőségként értékelhetik.

A „Foglalkoztatási jó gyakorlatok” példatár a Főigazgatóság honlapján válik elérhetővé valamint tartalmát a munkaadók részére biztosított szolgáltatások során a Projektben dolgozó tanácsadó kollégák fogják alkalmazni – egy kereshető adatbázis formájában.

A példatárban 61 munkaadó szerepel, akik összesen közel 35.000 munkavállalót, ezen belül több, mint 1.300 megváltozott munkaképességű embert foglalkoztattak az interjúk felvételének időpontjában (2019. novemberében). A példatárban egyéni vállalkozótól kezdve költségvetési intézményen át több száz főt foglalkoztató gyártó vállalatig mindenféle munkaadó megtalálható, így az érdeklődő munkaadók könnyebben azonosíthatják a saját területükön fellelhető potenciális lehetőségeket.

A kiadvány utolsó előtti oldalain megtalálható egy egészségkárosodás/betegségek – munkakörök mátrix, amely bemutatja, hogy egyes BNO főcsoportok alapján milyen sokféle munkakörben lehet foglalkoztatni a megváltozott munkaképességű munkavállalókat.

Reméljük, hogy az olyan jó foglalkoztatási gyakorlatok megismerése, mint amelyek kiadványunkban is megtalálhatóak, a megváltozott munkaképességű embereket korábban nem, vagy alacsony számban foglalkoztató munkáltatók esetében egyértelmű választ jelentenek majd arra a kérdésre, hogy érdemes-e nyitni ezen kiaknázatlan munkaerő irányába, és közvetetten ennek köszönhetően még több megváltozott munkaképességű ember találhatja meg a megfelelő munkalehetőséget egy minden szempontból gazdagabb élet reményében.

A kiadványból készítettünk egy Excel alapú adatbázist, amely erről a linkről tölthető le: [ADATBÁZIS](#)

Ez az adatbázis **kereshető és szűrhető a különböző fontosabb paraméterek alapján** (megye, gazdasági terület és ágazat, foglalkoztatott létszám, alapadatok és elérhetőségek nyilvánossága), hogy megkönnyítse az érdeklődő munkaadók és szakemberek dolgát, hogy a saját szervezetükhöz hasonló szervezetek példájából meríthessenek inspirációt.

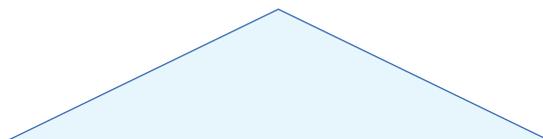
Azon munkaadók, akik nyilvános elérhetőségeket jelenítenek meg, közvetlenül, rövid tapasztalatcsere céljából felkereshetők, hogy a foglalkoztatást tervező szervezetek információs szintjét tapasztalataik és felhalmozott gyakorlati tudásuk megosztásával gyarapítsák a témában.

Amennyiben az Önök vállalata a jó gyakorlatok alapján úgy gondolja, hogy szívesen köszöntene munkatársai között megváltozott munkaképességű embereket, akkor forduljanak bátran munkatársainkhoz, ugyanis a projektünk támogató szolgáltatásokat biztosít az érdeklődő, vagy konkrét elképzelésekkel rendelkező munkaadók számára. Ennek keretében segítséget nyújtunk a munkaadók számára a foglalkoztatás tervezésétől (jó gyakorlatok megosztása, javaslatok kidolgozása, bevezetés tervezése) és az arra történő felkészüléstől (toborzás, közvetítés, kiválasztás) a foglalkoztatás sikeres megvalósításáig (támogatott foglalkoztatás, beilleszkedést és munkahelymegtartást elősegítő mentori szolgáltatás).

Munkaadóknak szóló tájékoztatónk az alábbi linkről tölthető le: [MUNKAADÓI TÁJÉKOZTATÓ](#)

További részletes információk és elérhetőségeink az alábbi linkeken érhetőek el:

[EFOP-1.1.1-15 PROJEKT](#)



[MEGVÁLTOZOTT
MUNKAKÉPESSÉGŰ EMBEREK](#)

[MUNKAADÓK](#)

MÓDSZER

A Foglalkoztatási Jó Gyakorlatok kérdőívek felvételét a projekt tanácsadó munkakörben dolgozó kollégái készítették el. Az információk megosztása érdekében a munkaadók az alábbi, egységes kérdéssor mentén fogalmazták meg meglátásaikat és javaslataikat, illetve osztották meg a foglalkoztatás megvalósításából származó tapasztalataikat:

- A szervezet neve, rövid bemutatása
- A cég filozófiája/hozzáállása a MMK személyek foglalkoztatásához
- Fő tevékenység
- Létszám
- MMK létszáma
- Az MMK munkavállalók egészségkárosodásának típusai, főbb jellemzői
- Milyen munkakör(ök)ben alkalmaz MMK személy(eke)t a cég?
- Munkakör módosítás végrehajtására sor került-e, ha igen, ennek mértéke? (esetleg példa)
- Akadálymentesítésre szükség volt-e, ha igen ennek mértéke?
- Milyen munkaidőben alkalmaz MMK személy(eke)t a cég?
- MMK munkavállalók toborzásának módszere
- MMK munkavállalók kiválasztásának módszere
- MMK munkavállalók egészségügyi hiányzásának mértéke
- Munkahelyi beilleszkedés elősegítésére, illetve szervezeten belüli érzékenyítésre alkalmazott módszerek
- MMK személy(ek) teljesítménye, munkahelyi beválás, vezetői elégedettség szintje
- Létezik-e bármilyen dokumentum (irányelv, rendszer, szabályzat stb.), amely az MMK munkavállalók foglalkoztatására, megtartására irányul, ha igen, ennek rövid célja?
- Partneri együttműködések és azok előnyei
- Az MMK munkavállalók foglalkoztatásának CSR jellege, előnyei külső, vagy belső irányban kommunikálásra került-e?
- A foglalkoztatási folyamat tapasztalatai
- A siker titka
- „Amit másként csináltunk volna...”, kihívások, nehezebben megoldható kérdések, akadályok
- Megjegyzés, kiegészítő információ
- Kapcsolattartó neve és elérhetősége

A munkaadók képviselői a kérdőív felvételét követően kitöltötték egy adatkezelési hozzájáruló nyilatkozatot, amely aláírásával engedélyezték, hogy a képviselt cég releváns adatai, illetve a megadott – érdeklődő munkaadók által felkereshető – munkatárs neve és elérhetőségei a foglalkoztatási jó gyakorlat leírások mellett a példatárban publikusan megjelenjenek és ezzel együtt harmadik fél számára megismerhetővé váljanak.

ADATVÉDELME, GDPR

Ugyanakkor a megváltozott munkaképességű munkavállalók egészségkárosodásának típusai, betegségének főbb jellemzői, illetve a szervezetenél általuk betöltött munkakör végül adatvédelmi okokból kimaradtak a kiadványból. Több szervezet esetében az egészségkárosodás megjelenési formája, vagy a dedikált munkakör, amelyben ügyfelünk dolgozik beazonosíthatóvá tehetett volna egyes megváltozott munkaképességű munkavállalókat. Annak ellenére, hogy a különböző betegséggel, adott gazdasági/tevékenységi körben betölthető munkakörök megismerése nagy hozzáadott értéket hordozhatott volna a kevesebb tapasztalattal bíró munkaadók szemléletformálása során, a megváltozott munkaképességű munkavállalók adatainak és személyazonosságának védelme érdekében eltekintettünk a az egyes szervezeti adatlapokon történő egyedi bemutatásuktól. Ehelyett végül két mátrix jellegű keresztábrát készítettünk el az egyes munkakörök és az egészségkárosodás különböző típusainak konstellációjáról, amely kiadványunk végén található meg. Bízunk benne, hogy ezen információk is hozzásegítik majd az érdeklődő munkaadókat annak belátásához, hogy a megváltozott munkaképességű emberek célcsoportja mennyire sokszínű és mi mindenre lehet képes a XXI. század első felének magyar munkaerő-piacán.

Design Hulladékgazdálkodási Kft.

A Design Hulladékgazdálkodási Kft. 1990-ben alakult, magyar tulajdonú vállalkozás. Fő tevékenységi köre veszélyes hulladékok gyűjtése, előkezelése és kezelése (hasznosítása és ártalmatlanítása). A társaság ezt a tevékenységet a kecskeméti, kerepesi telephelyen, a debreceni és a dunaújvárosi lerakókban végzi környezetvédelmi hatósági engedélyek birtokában. Cégünk országosan mintegy 8500 vállalkozással áll szerződéses viszonyban.



A cég filozófiája/hozzáállása a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához:

A Design Kft. olyan típusú szolgáltatást nyújt a veszélyes és ipari hulladékok kezelésével, tanácsadással, szakértői tevékenységgel kapcsolatos feladatai során, amelynél döntő szerepe van az alkalmazottak szaktudásának, rugalmasságának és rátermettségének. Ezek a tényezők garantálják a szolgáltatás megbízható, gyors és színvonalas teljesítését, ezért igen fontosnak tartja a munkatársak körültekintő megválasztását, valamint szaktudásuk és tájékozottságuk folyamatos fejlesztését, valamint azt is, hogy lehetőséget biztosítson a megváltozott munkaképességű személyek számára is.

Fő tevékenység: Veszélyes hulladék kezelése, ártalmatlanítása

Létszám: 84 fő

MMK munkavállalók létszáma: 5 fő

Történt-e munkakör módosítás: Nem került sor

Szükség volt-e akadálymentesítésre: Akadálymentesítésre nem volt szükség

Milyen munkaidőben alkalmaz MMK személy(eke)t a cég: Rész munkaidős: 4-6 és 8 órában

Toborzási módszer: Munkaügyi Központon, Szociális és Gyermekevédelmi Főigazgatóságon keresztül, hirdetés révén

Kiválasztási folyamat típusa: Interjúztatás

Egészségügyi okból történő hiányzás mértéke: Nem jellemző

Munkahelyi beilleszkedés
elősegítése: **Nem releváns**

Teljesítmény, beválás,
vezetői elégedettség: **Jó**

Létezik-e olyan szabályzat,
amely az MMK munkavállalók
foglalkoztatására irányul: **Nem**

CSR tevékenység keretében
Kommunikációra került-e a **Nem**
foglalkoztatás:

A foglalkoztatási folyamat
tapasztalatai: **Pozitív, az általunk foglalkoztatott MMK munkavállalók jól
be tudtak illeszkedni**

A siker titka: **Jó munkahelyi légkör**

„Amit másként csináltunk
volna...” **Nincs ilyen**

Megjegyzés, kiegészítő
információ: **-**

A cég honlapja: <http://designkft.hu/>

DORKER Kft.

DORKER Kft. A társaság 1998. január hónapban cégforma váltással jött létre, mezőgazdasági gépek és alkatrészek forgalmazásával foglalkozik, országos bolthálózattal rendelkezik.

A cég filozófiája/hozzáállása a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához: A cég szinte a működése kezdete óta foglalkoztat megváltozott munkaképességű dolgozókat. Jelenleg is 4 főt foglalkoztatunk.

Fő tevékenység: Mezőgazdasági gép és gépalkatrész nagy és kiskereskedelem

Létszám: 90 fő

MMK munkavállalók létszáma: 4 fő

Történt-e munkakör módosítás: Nem volt szükség munkakör átalakításra, mert a dolgozók egészségi állapotuknak megfelelő munkát végeznek.

Szükség volt-e akadálymentesítésre: Nem volt szükséges

Milyen munkaidőben alkalmaz MMK személy(eke)t a cég: Teljes- és rész munkaidőben

Toborzási módszer: Ismerősi körből, EFOP iroda ajánlásából

Kiválasztási folyamat típusa: Egykörös állásinterjú

Egészségügyi okból történő hiányzás mértéke: Jellemzően az orvosi felülvizsgálat okán vannak távol

Munkahelyi beilleszkedés elősegítése: A munkatársak nyitottak voltak és befogadták a kollégákat a szervezeti kultúrából fakadóan

Teljesítmény, beválás, vezetői elégedettség: Teljesítményük nem tér el a többi kolléga teljesítményétől

Létezik-e olyan szabályzat, amely az MMK munkavállalók foglalkoztatására irányul: Nem, a szervezet alapfilozófiájában gyökeredzik a hátrányos helyzetű és ezen belül a MMK munkavállalók foglalkoztatásának segítése

Partneri együttműködések és azok előnyei: Nem meghatározó

Kommunikációra került-e a cég CSR tevékenysége: Nem jellemző

A foglalkoztatási folyamat tapasztalatai: Munkájukat lelkiismeretesen végzik, ragaszkodnak munkahelyükhöz.

A siker titka: Odafigyelés, kommunikáció, nyitottság

„Amit másként csináltunk volna...”: Kevés a munkára kész állapotban lévő ügyfél. Az önálló, hirdetésre alapozott toborzás helyett az EFOP irodával való együttműködés vezetett eredményre

Megjegyzés, kiegészítő információ: Az EFOP irodával a kapcsolattartás gördülékeny volt, maximális segítséget adtak az esetleges problémák megoldásában.

Kapcsolattartó: Nagy Ildikó

Kapcsolattartó elérhetősége: 06-79/320-291

A cég honlapja: <https://dorker.hu/>

A cég székhelye (település): Baja

Egy „anonim” vidéki főiskola

A cég filozófiája/hozzaállása A megváltozott munkaképességű munkavállalók a megváltozott munkaképességű segítése azzal a céllal, hogy beilleszkedjenek a munka személyek foglalkoztatásához: világába

Fő tevékenység: Felsőfokú oktatás, felnőttképzés

Létszám: 87 fő

MMK munkavállalók létszáma: 3 fő

Történt-e munkakör módosítás: Nem

Szükség volt-e akadálymentesítésre: Nem

Milyen munkaidőben alkalmaz MMK személy(eke)t a cég: Napi 8 órás, illetve napi 6 órás munkaidőben

Toborzási módszer: Ismerősök ajánlása, Munkaügyi Központ nyilvántartásának igénybevétele.

Kiválasztási folyamat típusa: Személyes meghallgatás

Egészségügyi okból történő hiányzás mértéke Személyenként változó, általánosságban nem magasabb mértékű, mint a nem MMK munkavállalók esetén.

Munkahelyi beilleszkedés elősegítése: A feladatok kiosztása során a munkáltató figyelembe veszi az egészségkárosodás jellegét. A közvetlen munkatársak segítik az MMK munkavállalók munkáját, beilleszkedését.

Teljesítmény, beválás, vezetői elégedettség: Személyenként változó, az MMK munkavállaló általánosságban hasonló teljesítményt nyújt, mint a nem megváltozott munkaképességű munkavállaló.

Létezik-e olyan szabályzat, amely az MMK munkavállalók foglalkoztatására irányul: Nem

A foglalkoztatási folyamat tapasztalatai: A munkavállalók munkaköri leírása olyan feladatokat tartalmaz, amely figyelembe veszi az egyes, megváltozott munkaképességű személyek egészségkárosodását. A foglalkoztatás folyamata egyéb esetben nem tér el a nem egészségkárosodott (MMK) munkavállalók foglalkoztatásától.

A siker titka: A jó munkaszervezés, a segítőkész kollégák, megfelelő munkakörülmények eredményezik a munkavállalók elégedettségét. Ez tükrözi munkájuk eredményességét.

„Amit másként csináltunk volna...”: Nem változtatnánk az eddigi rendszeren.

EMIKA Elektromechanikai Zrt.

Az Emika Zrt. tradicionális világítástechnikai vállalat, több, mint 50 éves gyártói tapasztalattal. A magyar tulajdonú cég eredményei mögött, széles körű, nemzetközi ipari gyakorlattal rendelkező vezetés, valamint közel 140 munkatárs áll. A vállalatnál azt

valljuk, hogy a jól szervezett folyamatok, a kitartóan végzett munka és a folyamatos fejlődés hozza meg az üzletileg gyümölcsöző sikereket. Célkitűzéseink között szerepel többek között a lámpatestek és fém alkatrészek lehető legmodernebb technológiával történő gyártása, illetve a 100%-os vevői elégedettség elérése is.



A cég filozófiája/hozzaállása a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához:

„Elégedett Vevő, környezet és munkabiztonság, kimagasló minőség!” – összességében így foglalható össze az Emika Zrt. filozófiája. Ez a szemlélet segít minket abban, hogy a Vevők szükségleteinek minél jobban meg tudjunk felelni. Ennek eredménye, hogy termékeink minőség és megbízhatóság tekintetében kedvező fogadtatásra találnak partnereinknél. Az Emika Zrt. elkötelezett abban, hogy olyan termékeket tervezzen, gyártson, forgalmazzon, amelyek kielégítik ezeket az igényeket. Ennek megvalósítása érdekében folyamatosan fejlesztjük szellemi és technológiai képességeinket.

Mindez nem valósulhatna meg elkötelezett és elégedett munkatársak nélkül. A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása, valamint a munkájukból adódó tevékenység ehhez nagymértékben hozzájárul, így ők is hasznos és értékes munkavállalóként erősítik az EMIKA Zrt. csapatát.

Fő tevékenység: Villamos világítóeszköz gyártás

Létszám: 134 fő

MMK munkavállalók létszáma: 8 fő

Történt-e munkakör módosítás: Nem került sor munkakör módosításra. Ezen munkakörökhöz tartozó feladatokat el tudják látni.

Szükség volt-e akadálymentesítésre: Nem volt szükséges.

Milyen munkaidőben alkalmaz MMK személy(eke)t a cég: Teljes és részmunkaidőben: 4, 6, 8 órás munkarendben.

Toborzási módszer: EFOP iroda, hirdetés

Kiválasztási folyamat típusa: Állásinterjú, teszt

Egészségügyi okból történő hiányzás mértéke A hiányzás mértéke alig haladja meg a rendes munkavállalókét, általában 3 – 5 munkanap.

Munkahelyi beilleszkedés elősegítése: Az EMIKA Zrt.-nél minden munkakörhöz betanulási terv tartozik, mely elősegíti a könnyebb beilleszkedést, a feladatok betanulását. Az egyes területeken a munkatársak nyitottak és befogadóak.

Teljesítmény, beválás, vezetői elégedettség: Az MMK személyek teljesítménye ugyanolyan, esetenként még jobb vagy magasabb is, mint a rendes munkavállalóké. A tapasztalatok alapján sokkal lelkiismeretesebben végzik munkájukat.

Létezik-e olyan szabályzat, amely az MMK munkavállalók foglalkoztatására irányul: Igen, de nem csak a MMK munkavállalókra vonatkozóan. Cégfelelősségi politika – magatartási kódex, esélyegyenlőségi terv. Megtartásra irányuló tevékenységünk: „Tájéoló” ünnepségek (CEO tájékoztató a vállalat összes munkatársa számára --> Dolgozói bevonás), EMIKA majális, családi napok, Sportszoba kialakítása, csapatépítő megmozdulások (Paksi atomerőmű látogatás, Mikulás ping-pong bajnokság), dolgozók motiválása (KAIZEN tevékenység, célmegállapodási és célértékelési rendszer), "Munkavédelmi felelős" munkakör vállalaton belüli kialakítása, havi szintű munka és tűzvédelmi bejárások.

Partneri együttműködések és azok előnyei: EFOP iroda, bérköltség támogatási lehetőségek kiaknázása.

Kommunikációra került-e a cég CSR tevékenysége: Költséghatékony foglalkoztatás, a rehabilitációs hozzájárulás és a támogatások igénybevétele.

A foglalkoztatási folyamat tapasztalatai: Elkötelezett, lojális, megbízható munkatársak, lelkiismeretesen végzik munkájukat.

A siker titka: Hozzáállás, megfelelő tájékoztatás, rugalmasság.

„Amit másként csináltunk volna...”: Kihívások és megoldásra váró feladatok mindig voltak és lesznek is, melyekre egy felkészült csapat vár.

Kapcsolattartó: Kozó Regina, HR menedzser

Kapcsolattartó elérhetősége: 06-30/813-1531

A cég honlapja: <http://emika.hu/>

A cég székhelye (település): Kalocsa

Halasi Többcélú Kistérségi Társulás Szociális Szolgáltató Központ

A Halasi Többcélú Kistérségi Társulás Szociális Szolgáltató Központ székhelye és központi intézményegysége Kiskunhalason található, de a környező településeken is nyújt szolgáltatásokat. Integrált intézmény mely több feladatot lát el. Idősek otthona, idősek klubja, házi segítségnyújtás, étkeztetés, támogató szolgáltatás, család és gyermekjóléti központ, család és gyermekjóléti szolgálat, hajléktalan személyek átmeneti szállása, családok átmeneti otthona. A térség legnagyobb szociális szolgáltatója, egyben egyik legnagyobb foglalkoztatója is.



Halasi Többcélú Kistérségi Társulás
SZOCIÁLIS SZOLGÁLTATÓ KÖZPONT

A cég filozófiája/hozzaállása a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához:

Küldetésünknek érezzük, hogy a munkaerő-piacon jelentős hátrányból induló megváltozott munkaképességű és fogyatékkal élő emberek szociális és társadalmi kirekesztését megszüntessük/csökkentsük azáltal, hogy ezeket az embereket visszavezetjük a gazdaság vérkeringésébe.

Fő tevékenység: Idősek, fogyatékosok bentlakásos ellátása

Létszám: 224 fő

MMK munkavállalók létszáma: 11 fő

Történt-e munkakör módosítás: Nem

Szükség volt-e akadálymentesítésre: Nem, tekintettel arra, hogy akadálymentes az intézmény

Milyen munkaidőben alkalmaz MMK személy(eke)t a cég: Rész és teljes munkaidőben

Toborzási módszer: EFOP iroda Kiskunhalas, Informális úton

Kiválasztási folyamat típusa: Egykörös állásinterjú

Egészségügyi okból történő hiányzás mértéke Jellemzően nem több, vagy nagyon minimálisan haladja meg az ép munkavállalókét

Munkahelyi beilleszkedés elősegítése: A munkatársak nyitottak voltak és befogadták a kollégákat. Adott esetben előzetesen érzékenyítettük a kollégákat adott szervezeti egységre vonatkozólag.

Teljesítmény, beválás, vezetői elégedettség: Ugyanolyan teljesítményre képesek, mint a többi kolléga, a számukra megfelelő feladatokat kell megtalálni

Létezik-e olyan szabályzat, amely az MMK munkavállalók foglalkoztatására irányul: Nem

Kommunikációra került-e a cég CSR tevékenysége: Nem kerül Kommunikációra

A foglalkoztatási folyamat tapasztalatai: Ragaszkodnak a munkahelyükhöz, és lelkiismeretesen végzik munkájukat

A siker titka: Nyitottság, odafigyelés, kommunikáció, adott esetben előzetes érzékenyítés, számukra megfelelő feladatok megtalálása ahhoz, hogy hasznos legyen mindenki számára a foglalkoztatásuk és nekik is pozitív élményt jelentsen.

„Amit másként csináltunk volna...”: Nem volt ilyen

Kapcsolattartó: Juhász György

Kapcsolattartó elérhetősége: 77/422-022, intezmenyvezeto@szzsk.hu

A cég honlapja: <https://halasregio.hu>

A cég székhelye (település): Kiskunhalas

Kiskőrösi Tankerületi Központ

A Kiskőrösi Tankerületi Központ az állami köznevelési közfeladat ellátásában fenntartóként részt vevő szervekről, valamint a Klebelsberg Központtról szóló 134/2016. (VI. 10.) Korm. rendelet alapján a Kormány által 2016. november 30-án alapított költségvetési szerv. Székhelye: 6200 Kiskőrös, Petőfi tér 2.



**KISKŐRÖSI
TANKERÜLETI
KÖZPONT**

A cég filozófiája/hozzaállása a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához:

A Tankerületi Központ fenntartásában működő köznevelési intézmények ellátják az integráltan nevelhető és a többi tanulóval együtt nem nevelhető értelmi, érzékszervi, autista, mozgásfogyatékos és egyéb pszichés fejlődési zavarral rendelkező sajátos nevelési igényű tanulók nevelését/oktatását. E feladatellátás mellett fontosnak érezzük, hogy a munkaerő-piacon jelentős hátrányból induló megváltozott munkaképességű és fogyatékkal élő emberek társadalmi kirekesztését csökkentjük azáltal, hogy Tankerületi Központ fenntartásában lévő köznevelési intézményekben foglalkoztatjuk.

A Tankerületi Központ alaptevékenysége a Korm. rendeletben meghatározottak szerint részvétel az állami köznevelési közfeladat ellátásában fenntartóként, ennek keretében az állami fenntartású köznevelési intézmények fenntartói jogainak és kötelezettségeinek gyakorlása, valamint az önálló jogi személyiséggel rendelkező szervezeti egységként működő köznevelési intézmények szakmai alapidokumentumaiban foglalt köznevelési feladat ellátása.

Fő tevékenység:

Létszám: 1 091 fő

MMK munkavállalók létszáma: 4 fő

Történt-e munkakör módosítás: Nem

Szükség volt-e akadálymentesítésre: Nem

Milyen munkaidőben alkalmaz MMK személy(eke)t a cég: Rész munkaidő

Toborzási módszer: Informális úton

Kiválasztási folyamat típusa: Egykörös állásinterjú

Egészségügyi okból történő hiányzás mértéke Megközelítőleg megegyezik az ép munkavállalókéval

Munkahelyi beilleszkedés elősegítése: A köznevelési intézményekben foglalkoztatott közalkalmazottak érzékenyítése folyamatos a különböző sajátos nevelési igényű tanulók ellátása iránt, így természetesen nyitottak és elfogadók a megváltozott munkaképességű felnőttek iránt. A projekt során a tanulók érzékenyítésére is lehetőség adódott.

Teljesítmény, beválás, vezetői elégedettség: A megváltozott munkaképességű személyek ugyanolyan teljesítményre alkalmasak és képesek, mint az ép munkavállalók.

Létezik-e olyan szabályzat, amely az MMK munkavállalók foglalkoztatására irányul: Nem. A köznevelési intézmények alapértékei közé tartozik a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának segítése.

A foglalkoztatási folyamat tapasztalatai: A megváltozott munkaképességű munkavállalók nagyon lelkiismeretesen végzik munkájukat, szeretnek a köznevelési intézményekben a gyerekekért dolgozni.

A siker titka: Nyitottság, elfogadás, odafigyelés, folyamatos kommunikáció

„Amit másként csináltunk volna...”: A toborzás és kiválasztás során kevés ügyfél közül lehet választani, nehezen elérhetőek, jellemző a mobilitás hiánya. Alapvetően a kapcsolati tőkére támaszkodva sikerült szükséges létszámot biztosítani.

Kapcsolattartó: Nagy-Apátiné Kuszli Beatrix

Kapcsolattartó elérhetősége: 06-78/795-282, beatrix.kuszli.nagyapatine@kk.gov.hu

A cég honlapja: <https://kk.gov.hu/kiskoros>

A cég székhelye (település): Kiskőrös

Bácsborsódi „Őszi Napfény” Integrált Szociális Intézmény

Tartós bentlakást nyújtó ápoló-gondozó otthon, amely 600 ellátott teljes körű napi ellátását biztosítja. Az intézmény működését 1949-ben kezdte meg Bácsborsód székhelyen, azóta az egyesüléseket és a 2008-as integrációt követően már öt településen működik.

A cég filozófiája/hozzaállása a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához:

Az MMK személyek foglalkoztatásának kettős oka van: dolgozóink egy része a fizikai és mentálisan is megterhelő munkavégzés során válik megváltozott MMK személlyé, de lehetőséget kívánunk adni számukra, hogy továbbra is megfelelő jövedelemmel rendelkezzenek.

A másik – prózaibb – ok, hogy a rehabilitációs hozzájárulás megfizetési kötelezettsége ne terhelje az intézmény egyébként is forráshiányos költségvetését (2019-ben ennek összege 23.708.880 Ft lett volna). Emiatt olyan személyeket is megkeresünk, akik előzetesen nem álltak az intézmény alkalmazásában.

Fő tevékenység: Tartós bentlakást nyújtó ápoló-gondozó otthoni ellátás időskorúak, fogyatékkal élők és szenvedélybetegek részére.

Létszám: Engedélyezett létszámkeret 351 fő.

MMK munkavállalók létszáma: 2019. III. negyedévben 21 fő.

Történt-e munkakör módosítás: Egy fő karbantartó munkakörből rendszergazda munkakörbe került (a szükséges végzettség megszerzését követően, amelyet intézményünk támogatott), egy fő terápiás munkatárs munkakörbe került gondozói munkakörből, a portaszolgálat jellemzően a megváltozott munkaképesség előtt karbantartói vagy konyhai munkát végző dolgozókból kerül ki.

Szükség volt-e akadálymentesítésre: Az intézmény a hatályos jogszabályoknak megfelelően már akadálymentesített.

Toborzási módszer: Felvettük a kapcsolatot az EFOP-1.1.1-15 kiemelt projekt bajai irodájával, segítségükkel 4 főt sikerült alkalmaznunk, akik közül van, aki jelenleg már határozatlan idejű kinevezéssel rendelkezik.

Kiválasztási folyamat típusa: Szakmai és emberi alkalmasság vizsgálata. Tekintettel az ellátotti körre és az őket – sajnos kis létszámban – látogató külső személyekre, fontos a megfelelő kommunikáció, az empátia és a kölcsönös tisztelet.

Egészségügyi okból történő hiányzás mértéke Éves átlag: 21 nap/fő

Munkahelyi beilleszkedés elősegítése: A munkakör betöltésének kezdetekor részletes tájékoztatást kapnak a munkakör céljáról, az intézmény etikai kódexéről. A betanulás során olyan dolgozók „mentorálják” őket, akik hosszabb szakmai tapasztalattal rendelkeznek.

Teljesítmény, beválás, vezetői elégedettség: A nyújtott teljesítményükkel elégedettek a munkacsoportok vezetői (természetesen ez a határozatlan idejű alkalmazás feltétele is), jellemzően pozitív a hozzáállásuk a munkavégzéshez, megbecsülik a lehetőséget.

Létezik-e olyan szabályzat, amely az MMK munkavállalók foglalkoztatására irányul: Külön dokumentummal a tárgyban nem rendelkezünk, a fent leírt módszerek elegendőnek bizonyultak.

Partneri együttműködések és azok előnyei: Hivatkoznék az EFOP-1.1.1-15 kiemelt projekt bajai irodájával kialakított együttműködésre, megjegyzendő, hogy a nyújtható támogatások korlátozása korlátozza a további lehetőségeket.

Kommunikációra került-e a cég CSR tevékenysége: A CSR a szervezetnek a társadalmat és a környezetet befolyásoló döntéseiért és tevékenységeiért tett felelősségvállalása, olyan átlátható és etikus viselkedés révén, mely figyelembe veszi az érintettek elvárásait, megfelel az alkalmazandó jogszabályoknak és normáknak. Ezen elveket a munkacsoportok vezetői ismerik.

A foglalkoztatási folyamat tapasztalatai: Jellemzően pozitív a hozzáállásuk a munkavégzéshez, megbecsülik a lehetőséget.

A siker titka: Részben a külső körülmények: MMK személy kevésbé talál számára elfogadható munkahelyet a környéken. Belső tényezőként – megítélésem szerint – a jó munkahelyi kollektívák és a hasznosság érzése vonzó számukra.

„Amit másként csináltunk volna...”: Megítélésem szerint – figyelembe véve lehetőségeinket és forrásainkat, illetve a felajánlható munkakörök szűk körét – intézményünk igyekszik maximálisan támogatni az MMK személyek munkavállalási lehetőségeit.

Kapcsolattartó: Hochreinné Barna Anikó, munkaügyi feladatokkal megbízott szociális munkatárs

Kapcsolattartó elérhetősége: munkaugy1@oszinapfeny.hu; T: 79-456-077

A cég honlapja: <http://www.oszinapfeny.hu/>

A cég székhelye (település): Bácsborsód

P&P Pékáru Kft.

A P&P Pékáru Kft 1990-ben alakult. Jelenleg már nagyvállalkozásként működő, az országos lefedettségén túl termékeivel számos európai országban jelen lévő vállalkozás. Kezdetben csak friss pékáru gyártással foglalkozott, ma már fagyasztott pékáru készítéssel és franchise rendszer üzemeltetésével, továbbá kb. 100 fő szakmunkás diák képzésével foglalkozik.



A cég filozófiája/hozzáállása a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához: Korábban is és jelenleg is vállaljuk megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatását. Csakúgy, mint a pék- cukrász szakképzésben vállalt szerepünk, az MMK kollégák foglalkoztatása sem profitorientált. Esélyegyenlőségi kollégát alkalmazunk rá, hogy a megfelelő munkakört és feltételeket teremtsünk az új jelentkezőknek és jelenlegi kollégáinknak.

Fő tevékenység: Friss és fagyasztott pékáru gyártása, tésztafélék gyártása

Létszám: 393 fő statisztikai létszám + 120 fő szakmunkás tanuló

MMK munkavállalók létszáma: 16 fő

Történt-e munkakör módosítás: Igen, volt rá példa, hogy a nálunk alkalmazásban álló kollégának új munkakört kerestünk.

Szükség volt-e akadálymentesítésre: Nem

Milyen munkaidőben alkalmaz MMK személy(eke)t a cég: Részmunkaidőben, heti 20-30 óra

Toborzási módszer: Szokásos módon legtöbb munkakört MMK jelentkezők részére is biztosítunk. Korábban volt Állásbörze kifejezetten ennek a körnek, azon is részt vettünk.

Kiválasztási folyamat típusa: Szokásos módon, nincs megkülönböztetés

Egészségügyi okból történő hiányzás mértéke: Nincs külön statisztika

Munkahelyi beilleszkedés elősegítése: Esélyegyenlőségi kiselőadás

Teljesítmény, beválás, vezetői elégedettség:	Változó
Létezik-e olyan szabályzat, amely az MMK munkavállalók foglalkoztatására irányul:	Esélyegyenlőségi tervünk van. Ebben előirányozzuk a hátrányos helyzetűek foglalkoztatását.
Partneri együttműködések és azok előnyei:	Korábban volt: Kifejezetten a MMK-sok foglalkoztatására Pro-Rehab Nonprofit KFT-vel Munkavállalókat ajánlott részünkre, akiket saját állományba vehettünk. Jelenleg már nincs erre forrásuk. Termékeiket - amelyeket MMK kollégáik gyártanak - továbbra is vásároljuk.
Kommunikációra került-e a cég CSR tevékenysége:	Abszolút a társadalmi felelősségvállalás miatt végzi a foglalkoztatásukat a cég, mint írtam is a cégfilozófiájánál. Ezt nem kommunikáljuk.
A foglalkoztatási folyamat tapasztalatai:	Pályázatból túl nehézkes foglalkoztatni őket. Egyszerűen nem várják ki. Minden más megoldható.
A siker titka:	Meghallgatjuk az egyedi igényeket. Alkalmazkodunk, amíg a cég vagy más munkavállaló érdekeit nem sérti.
„Amit másként csináltunk volna...”:	Sokszor egyedi ügyintézészt igényelnek a nehéz helyzetben lévő kollégák. Személyes szükségleteik beszerzésében is segítségükre vagyunk.
Megjegyzés, kiegészítő információ:	Jelenleg is több telephelyünkön van meghirdetett állás részükre
A cég honlapja:	https://www.pekaru.hu/
A cég székhelye (település):	Budapest

„Szent Kristóf 2003 Kft.”

Vállalkozásunk 2006-ban alternatív betegszállítóként jött létre az Országos Egészségügyi Pénztár szolgáltatójaként. Feladata a vesebetegek programszerű beszállítása dialízisre az akkoriban kiépítésre került Művese Állomásokra, onnan kezelést követően visszaszállítása otthonukba.



Ezen humán egészségügyi szolgáltatás 1998-tól bővült a kúraszerűen kezelt sugár és kemoterápiás betegek szállításával, majd az elmúlt években az egyéb intézményi ellátásban részt vevő betegek szállítására is kiterjedt.

Döntő változást hozott az Egészségügyi Miniszteri 60/2007.(XII.29.) rendelet, amely a Mentés és betegszállítás 2008. január 1-től történő szétválasztásáról határozott.

A cég filozófiája/hozzáállása a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához: **Stabil munkahelyet biztosítani a lehetőségeinkhez mérten a nehéz helyzetben levő megváltozott munkaképességű személyeknek is. Lehetőséget a munka világába való visszatérésre.**

Fő tevékenység: **8690 - Egyéb humán egészségügyi ellátás, betegszállítás**

Létszám: **66 fő**

MMK munkavállalók létszáma: **3 fő**

Történt-e munkakör módosítás: **Rugalmas munkaidő. Pl. változó időpontban járhatnak dolgozni, akinek ami jobban megfelel a napi életritmusának. Több pihenő idő is megengedett munka közben. Nincs teljesítményhez kötve a bérezésük. Szabadon osztható el a napi feladat.**

Szükség volt-e akadálymentesítésre: **Nem volt szükség**

Milyen munkaidőben alkalmaz MMK személy(eke)t a cég: **Napi 4 óra**

Toborzási módszer: **EFOP irodai hirdetés közvetítés, Munkaügyi központi hirdetés, online hirdetés**

Kiválasztási folyamat típusa: **Önéletrajz és telefonos vagy személyes beszélgetés alapján**

Egészségügyi okból történő hiányzás mértéke: **Magasabb az átlagnál**

Munkahelyi beilleszkedés elősegítése: Megváltozott munkaképességű munkavállalókra igazított elvárás, tolerancia

Teljesítmény, beválás, vezetői elégedettség: Átlagos, elfogadható

Létezik-e olyan szabályzat, amely az MMK munkavállalók foglalkoztatására irányul: Nincs

Partneri együttműködések és azok előnyei: Munkaügyi Központoktól, az EFOP irodától segítséget kapunk a munkaerő megtalálásában.

Kommunikációra került-e a cég CSR tevékenysége: Igen

A foglalkoztatási folyamat tapasztalatai: A próbaidő alatt nagy a fluktuáció, nem mindenki tud beilleszkedni, felvenni a napi munkába járás, dolgozás ritmusát.

A siker titka: Tolerancia

„Amit másként csináltunk volna...”: Amit másként csináltunk volna: Nincs ilyen.
Kihívások: Új, megfelelő, dolgozni akaró munkavállalókat egyre nehezebb találni.

A cég székhelye (település): Tiszakécske

Schipp Attila egyéni vállalkozó

Cégem 2007 óta foglalkozik teljes munkaruházat, illetve munkavédelmi termékek értékesítésével, illetve vadászruházat széles választéka is megtalálható nálunk.

A cég filozófiája/hozzáállása a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához: Korábban nem volt személyes tapasztalatom megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásában, azonban mindenképpen szerettem volna esélyt adni valakinek ebből a célcsoportból, mikor eladóra volt szükségem 2018 márciusában. Azóta már biztos vagyok benne, hogy jól döntöttem, mert a munkavállaló beváltotta a hozzá fűzött reményeket.

Fő tevékenység: Munkaruházat és vadászruházat értékesítése

Létszám: 4 fő

MMK munkavállalók létszáma: 1 fő

Történt-e munkakör módosítás: Nem volt szükséges, az ügyfél tökéletesen el tudja látni a munkakört.

Szükség volt-e akadálymentesítésre: Nem volt rá szükség

Milyen munkaidőben alkalmaz MMK személy(eke)t a cég: Teljes munkaidőben

Toborzási módszer: Informális úton, illetve a mohácsi EFOP irodából közvetítési segítség kérése.

Kiválasztási folyamat típusa: Állásinterjú, majd próbamunka.

Egészségügyi okból történő hiányzás mértéke: Nagyon kevés, egyáltalán nem több, mint az egészséges munkatársak esetében. Az elmúlt egy évben például nem volt hiányzás egészségügyi okok miatt.

Teljesítmény, beválás, vezetői elégedettség: Teljes mértékben elégedett vagyok. A munkavállaló precíz, pontos, szorgalmas, alázatos, lelkiismeretes, vevőbarát, és maximálisan megbízható.

Létezik-e olyan szabályzat, amely az MMK munkavállalók foglalkoztatására irányul: Vállalkozásomban nem létezik erre irányuló formális szabályzat, csupán a már előbbieken is említett elvek

alapján próbálunk együtt dolgozni az MMK munkavállalóval.

Partneri együttműködések és azok előnyei: Együttműködés az EFOP-1.1.1-15 mohácsi irodájával. Gyors, elvárásaimnak megfelelő közvetítés. Segítőképz, gyors és precíz ügyintézés. Segítség a munkavállaló felvételében, felkészítésében, az esetleges felmerülő problémák megoldásában.

Kommunikációra került-e a cég CSR tevékenysége: Vállalkozásom jellegéből kifolyólag erre nem volt szükség, de közeli környezetemben és üzleti partnereimnek, ismerőseimnek pozitívan nyilatkoztam a munkatárs foglalkoztatásával kapcsolatos tapasztalataimról.

A foglalkoztatási folyamat tapasztalatai: A munkavállaló lelkiismeretesen végzi a munkáját, lojális, szorgalmas, tökéletesen megfelel a munkakör kritériumainak.

A siker titka: Csapatban dolgozni (MMK és egészséges kollégák együtt), illetve fontos a folyamatos kommunikáció.

„Amit másként csináltunk volna...”: Mivel a munkavállalóval minden rendben volt, és nem volt eddig negatív tapasztalatom, egyelőre nem tudok nyilatkozni akadályokról.

Kapcsolattartó: Schipp Attila

Kapcsolattartó elérhetősége: 06-30/850-1883

A cég honlapja: <https://www.munkaesvadaszruha.hu/>

A cég székhelye (település): Himesháza

Pécsi Tudományegyetem

Magyarország első egyeteme, 20 000 fős hallgatói létszámával, 10 karával hazánk egyik legnagyobb felsőoktatási intézménye.



PÉCSI TUDOMÁNYEGYETEM
UNIVERSITY OF PÉCS

A Pécsi Tudományegyetem elkötelezett az esélyegyenlőség biztosítása, a megváltozott munkaképességű munkatársak foglalkoztatási szintjének növelése iránt. Ez elsősorban a társadalmi felelősségvállalás miatt lényeges, ugyanakkor a PTE-nek komoly gazdasági érdeke is fűződik ahhoz, hogy törvényi kvótánál (létszám 5%-a) lényegesen alacsonyabb megváltozott munkaképességű létszám foglalkoztatása miatt az évi befizetési kötelezettséget csökkentse.

A cég filozófiája/hozzáállása a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához:

Az esélyegyenlőség biztosítása természetesen nem jelenti azt, hogy csupán azért, mert költség-szempontból kedvező, olyan munkatárs alkalmazását támogatnánk, aki munkaköre megfelelő ellátására nem képes.

Az eddigi tapasztalatok azonban azt mutatják, hogy a megváltozott munkaképességűek alkalmazásának előnyeit (amennyiben a munkáltatói elvárásoknak megfelelő minőségű munkát tud végezni, lényeges költségmegtakarítás érhető el) sok esetben felülírja a még mindig meglévő „előítélet”, illetőleg a megszokás. Az eleve elzárkózás megszűnése nagyon fontos lépés ahhoz, hogy a megváltozott munkaképességűek valóban egyenlő eséllyel dolgozhassanak, külső pályázatnál azonos eséllyel indulhassanak.

Fő tevékenység: Oktatás, Egészségügy

Létszám: 7340 fő

MMK munkavállalók létszáma: 177 fő

Szükség volt-e
akadálymentesítésre: Nem

Milyen munkaidőben alkalmaz
MMK személy(eke)t a cég: Napi 4, 6, 8 órában egyaránt

Toborzási módszer:	EFOP irodán keresztül, illetve belső információs csatornákon, illetve munkavállalók társas és családi kapcsolat-rendszerén keresztül.
Kiválasztási folyamat típusa:	Egykörös állásinterjú
Egészségügyi okból történő hiányzás mértéke	Kismértékben magasabb a hiányzás
Munkahelyi beilleszkedés elősegítése:	Gazdasági érzékenyítés történt a vezetőség felé. HR referensek segítenek meggyőzni a klinikavezetőket, illetve belső HR Fórumon történt tájékoztatás, érzékenyítés.
Teljesítmény, beválás, vezetői elégedettség:	Vegyesek a tapasztalatok, de a megfelelni akarás jellemzi őket. Megfelelő munkakörben viszonylag jól teljesítenek.
Létezik-e olyan szabályzat, amely az MMK munkavállalók foglalkoztatására irányul:	Jellemzően nincs, de pótszabadságra irányuló szabályzata van az Egyetemnek.
Partneri együttműködések és azok előnyei:	EFOP-1.1.1-15 projekttel közvetítési, mentorálási és támogatási együttműködésünk volt.
Kommunikációra került-e a cég CSR tevékenysége:	A PTE vezetősége elkötelezett a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása iránt.
A foglalkoztatási folyamat tapasztalatai:	Kezdetben támogatás nélküli foglalkoztatás volt jellemző, majd a támogatásokkal tovább emelkedett a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatási létszáma. Ez a befogadási hajlandóságot is jelentősen növelte.
A siker titka:	Fontos a nyitottság, az odafigyelés és a megfelelő kommunikáció, ám az emberi tényezők a legfontosabbak (hozzáállás, lelkiismeret, segítőkészség).
„Amit másként csináltunk volna...”:	Belső szervezeti egységek felé a kommunikáció fejlesztése, erősítése szükséges. Klinikák Igazgatóinak, valamint a Karok Dékánjainak elérése még javítható.

Vannak már sikertörténetek.

Pl. a Szívgyógyászati Klinikán megmentett beteg (fiatal férfi) rehabilitációja utáni felvételét a műtétet végző professzor kezdeményezte, azóta is dolgozik a Klinikán, mint informatikus.

Megjegyzés, kiegészítő információ:

A Kancellárián a munkavállaló alkohol-problémáin segítettek közvetlen munkatársaik: nehéz életszakaszában nem engedték el a kezét, hanem segítettek problémái megoldásában, ma is ott dolgozik.

Emellett új munkakörök kialakítása is megtörtént, melyekben megváltozott munkaképességű munkavállalókat sikerült foglalkoztatni (főként szakápolók tehermentesítése érdekében). Ezzel a jellemző munkaerőhiány is enyhíthetővé vált.

A cég honlapja: <https://pte.hu/hu>

A cég székhelye (település): Pécs

PÓLÓTRANSZ KFT.

A vállalkozás tevékenységei a munkaruházat készítése, munkavédelmi eszközök forgalmazása, reklámtárgyak emblémázása (szitanyomás, hímzés, stb.)



A cég filozófiája/hozzáállása a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához:

A cégnek nincs külön MMK-s munkavállalókkal kapcsolatos filozófiája, minden munkavállaló egyenlő eséllyel indul és egyenlő elbírálás alá esik. Kivételt képeznek a mentális betegségben szenvedők, őket nagyobb óvatossággal választják ki, de őket sem utasítják el.

Fő tevékenység: Munkaruházat gyártása

Létszám: 58 fő, hamarosan 63 fő

MMK munkavállalók létszáma: 4 fő

Történt-e munkakör módosítás: Nem

Szükség volt-e akadálymentesítésre: Nem

Milyen munkaidőben alkalmaz MMK személy(eke)t a cég: Mindenki heti 40 órás

Toborzási módszer: BAMKH Foglalkoztatási Osztály, Facebook

Kiválasztási folyamat típusa: Munkakörtől függ: manuális munkák esetén próbanap, adminisztrációnál egykörös interjú.

Egészségügyi okból történő hiányzás mértéke: Nem jellemző. Volt korábban egy notórius hiányzó, de ő már nem dolgozik a cégnél (nyugdíjaztatta magát).

Munkahelyi beilleszkedés elősegítése: Nem volt rá szükség

Teljesítmény, beválás, vezetői elégedettség: Nem érezhető különbség az egészségesekkel összevetve

Létezik-e olyan szabályzat,
amely az MMK munkavállalók foglalkoztatására irányul: A cég rendelkezik Esélyegyenlőségi Tervvel.

Partneri együttműködések és
azok előnyei: BAMKH, EFOP-1.1.1-15, támogatások

Kommunikációra került-e a cég
CSR tevékenysége: Nincs. A cég szempontjából mindegy, hogy megváltozott munkaképességű-e a munkavállaló, a feladat elvégzése a lényeg. Mindig volt annyi MMK-s dolgozó, hogy a rehabilitációs hozzájárulási adó befizetése alól mentesüljenek.

A foglalkoztatási folyamat
tapasztalatai: A lelkiismeretes munkavégzés jellemzi a dolgozókat, az elvárásoknak történő megfelelés.

A siker titka: Nincs megkülönböztetett bánásmód, a dolgozók egymást segítik, mindenki mindenkinek.

„Amit másként csináltunk
volna...”: A támogatási bürokrácia csökkentése

Kapcsolattartó: Korsós Veronika pénzügyi ügyintéző

Kapcsolattartó elérhetősége: penzugy@polotransz.hu; 70/328-4603

A cég honlapja: <https://polotransz.hu/>

A cég székhelye (település): Pécs

PIER Technical Kft.

A PIER Kft. vízhatlan ruházati termékek előállításával és forgalmazásával foglalkozó cégcsoport. Ügyfeleink foglalkoztatása ezen belül a Pier Technical Kft.-nél történik, mely a gyártási részleget jelenti.



A cég filozófiája/hozzáállása a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához:

A cég korábban akkreditált foglalkoztatóként is működött, ma már nem védett munkahely, de viszonylag sokan megmaradtak. A megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazása és megtartása viszont vezetői szinten is megfogalmazott prioritás és nem kizárólag az adókedvezmények miatt.

A technikai ruházaton belül a cégünk által gyártott főbb termékkörök:

- a vízhatlan felsőruházatot,
- a különféle fleece anyagokból készült középső réteget,
- és softshell termékeket ölelik fel.

Cégünk a kezdeti időktől gyárt vízhatlan ruházatot, saját anyagos gyártás konstrukcióban, melynek keretében a termék előállításához szükséges összes anyagot és kelléket maguk vásárolják.

Fő tevékenység:

Emellett saját anyagos konstrukcióban, mentőmellények gyártásával is foglalkozunk.

Termékpalettánk:

- 50-100-150 newton állandó felhajtóerővel rendelkező mentőmellények és
- úszássegítő eszközök tartoznak, illetve
- önfelfújós mentőmellények összeállításával foglalkoznak

Létszám: 104 fő

MMK munkavállalók létszáma: 10 fő

Történt-e munkakör módosítás:

Munkakör-váltásra nem volt szükség, de a részlegben belüli áthelyezések, más feladatkörre váltások előfordulnak, amennyiben a munkavállaló ezt kéri.

Szükség volt-e akadálymentesítésre: Nem

Milyen munkaidőben alkalmaz MMK személy(eke)t a cég:	2 fő heti 30, 1 fő heti 35, a többiek heti 40 órában dolgoznak
Toborzási módszer:	Állsbörzék, BAMKH Foglalkoztatási Osztály közvetítései, illetve gyakrabban szájhagyomány útján, ajánlásokkal
Kiválasztási folyamat típusa:	Egykörös interjú, illetve próbanap
Egészségügyi okból történő hiányzás mértéke	Összehasonlítva a nem egészségkárosodottakkal, nincs szignifikáns eltérés
Munkahelyi beilleszkedés elősegítése:	Nem volt erre szükség, a munkavállalók elfogadóak
Teljesítmény, beválás, vezetői elégedettség:	Teljesítményben van különbség, de még elfogadható mértékben. Mindenkit saját magához mérnek, normában kifejezett különbség nincs.
Létezik-e olyan szabályzat, amely az MMK munkavállalók foglalkoztatására irányul:	Esélyegyenlőségi terv van, egyéb belső szabályozás nincs.
Partneri együttműködések és azok előnyei:	Komlói Családsegítő, BAMKH (Sellye, Komló), Világ Világossága Alapítvány
Kommunikációra került-e a cég CSR tevékenysége:	A társadalmi felelősségvállalás fontos, kommunikálják is cégvezetői szinteken.
A foglalkoztatási folyamat tapasztalatai:	Mivel hosszú távon gondolkodik cég és munkavállaló egyaránt, nem gyakori a rövid idejű foglalkoztatás. Inkább az alkalmazkodás, az érzékenység és a befogadó attitűd jellemző.
A siker titka:	A munkavállalók kéréseit figyelembe veszik, s mivel nem kapnak elmarasztalásokat, a dolgozók bátran szólnak, ha gondjuk van. Az engedményekkel pedig nem élnek vissza.
„Amit másként csináltunk volna...”:	A támogatási bürokráciát csökkenteni javasoljuk.
Megjegyzés, kiegészítő információ:	A munkáltató szívesen venne igénybe ismét támogatást, ha lesz rá lehetőség.

Kapcsolattartó: Szalánczy Katalin

Kapcsolattartó elérhetősége: 30/927-5145

A cég honlapja: <http://www.piertechical.hu/>

A cég székhelye (település): Komló

Betatherm Kft.

A Betatherm Kft. 1990 óta foglalkozik acél fűtőtestek gyártásával. Családi tulajdonban lévő vállalkozásunk nemcsak a hazai piacon vált széles körben ismertté, hanem Európa számos országába exportáljuk termékeinket.

Fejlesztési alapelveink közé tartozik, hogy a hőigény biztosításán túl a radiátoroknak belsőépítészeti elemként is működniük kell. Egy radiátornak nemcsak funkciójában, hanem megjelenésében is illeszkednie kell a környezetéhez.

Minden termékünket szavatolt minőségű acélból készítjük, kizárólag hegesztéses eljárással. Speciális előkezelés után elektrosztatikus porfestéssel, alapkivitelben fehérre, vevői igények alapján pedig minden elképzelhető színre lakkozzuk. Cégünknel ISO:9001 és ISO:14002 minőségbiztosítási rendszert működtetünk, minden termékünket CE megfelelőségi bizonylattal látjuk.



A cég filozófiája/hozzáállása a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához: A megváltozott munkaképességű munkavállalóinkat szervesen beillesztettük a gyártási folyamatainkba, a megfelelő munkakör kiválasztásával egyszerű feladatokat is gond nélkül el tudják látni. A munkához való hozzáállásuk példaértékű, agilis munkaerőt képviselnek.

Fő tevékenység: Radiátor gyártás

Létszám: 90 fő

MMK munkavállalók létszáma: 6 fő

Történt-e munkakör módosítás: A megfelelő kiválasztás okán nem jellemző a munkakör módosítás.

Szükség volt-e akadálymentesítésre: Jelenleg az alkalmazott munkavállalók oldaláról nem jelentkezett még akadálymentési igény, de a jövőben nyitottak vagyunk rá.

Milyen munkaidőben alkalmaz MMK személy(eke)t a cég: Teljes és részmunkaidőben alkalmazzuk munkavállalóinkat.

Toborzási módszer: EFOP 1.1.1-15 projekt hathatós közreműködésével és a Szimbiózis Alapítvánnyal karöltve.

Kiválasztási folyamat típusa: EFOP Iroda közreműködésével személyes állásinterjút követően.

Egészségügyi okból történő hiányzás mértéke	Nem számottevő a különbség egyéb munkavállalóinkhoz képest. Időszaki orvosi kezelések miatt előfordulhat rövid távollét.
Munkahelyi beilleszkedés elősegítése:	A gyakorlat azt mutatta, hogy nincs szükség külön módszer alkalmazására, a dolgozók hamar megtalálták a helyüket a vállalaton belül.
Teljesítmény, beválás, vezetői elégedettség:	A teljesítményük megfelelő, sőt néhány esetben is kiemelkedően teljesítenek.
Létezik-e olyan szabályzat, amely az MMK munkavállalók foglalkoztatására irányul:	Külön szabályzat nem létezik, a munkabeosztást szervező vezetők és műszakvezetők tisztában vannak a megváltozott munkaképességű személyek terhelhetőségével és alkalmazhatósági területeivel.
Partneri együttműködések és azok előnyei:	Az EFOP-1.1.1-15 projekt segítségével sikerült a megfelelő munkavállalót kiválasztanunk, a felmerülő munkaerő igényünkre a munkakör betöltésére alkalmas dolgozókat közvetítették számunkra.
Kommunikációra került-e a cég CSR tevékenysége:	A vállalatunk értékrendjébe beletartozik a társadalmi felelősségvállalás, de nem kommunikáljuk kifelé ezt a szemléletmódot.
A foglalkoztatási folyamat tapasztalatai:	A megváltozott munkaképességű dolgozó képességeinek és terhelhetőségének feltárása a tartós, problémamentes foglalkoztatás elengedhetetlen része. A feladatok személyre szabása, valamint a kezdeti kompromisszumok hosszú távon hozzájárultak a pontos, megbízható munkakapcsolat kialakulásához. A cégünknel már hosszú ideje jelen lévő megváltozott munkaképességű dolgozók munkájával gyakran elégedettebbek vagyunk, mint az egyéb munkavállalóinkkal.
A siker titka:	A megváltozott munkaképességű személyek részére a megfelelő munkakör megtalálása a gyártási folyamaton belül a siker titka. Ha ez sikerült megfelelően tudnak hozzájárulni a vállalt eredményes működéséhez.
„Amit másként csináltunk volna...”:	Bizonyos esetekben előre nehezen mérhető fel az egyéni minőség, ezért a betanításra kell nagyobb hangsúlyt fektetni: hosszabb ideig, sokkal részletesebbnek kell lennie. Ezek a személyek hajlamosak a hangulatingadozásra, melyekre legtöbbször a bátorítás és a pozitív visszajelzés a megoldást jelenti.

Kapcsolattartó: Móricz Máté

Kapcsolattartó elérhetősége: moricz.mate@betatherm.hu; +36205294939

A cég honlapja: <http://www.betatherm.hu/>

A cég székhelye (település): Miskolc

United Call Centers Kft.

A United Call Centers Kft. 1999-ben azzal a céllal jött létre, hogy minőségi szolgáltatást nyújtson az ügyfélszolgálat, az ügyfélkezelés, illetve az adatfeldolgozás területén, valamint hogy az ezekhez kapcsolódó munkaerő szervezés, technológiai



környezet biztosítás és létesítmény gazdálkodás globális területén piacvezető legyen. A United Call Centers Kft. megbízóinak köre az elmúlt három évben jelentősen bővült, ennek köszönhetően folyamatosan nőtt a foglalkoztatottak létszáma is. Főbb tevékenységünk: Contact Center szolgáltatás (call center, back office, telemarketing, telesales), tréning szolgáltatások (szakmai képzések lebonyolítása, kommunikációs tréning, coaching és csapatépítés). Folyamatainkat az ISO 9001:2008 minőségirányítási rendszer szerint működtetjük. Ergonómiai és infrastrukturális szempontból minőségben kiváló Call center egységgel rendelkezünk. Büszkék vagyunk arra, hogy tagjai vagyunk a United Nations égisze alatt működő Global Compact-nak, mely egy átfogó CSR program, a környezetvédelem, az emberi jogok és a megfelelő munkakörülmények biztosítása érdekében. Vállalatunk elkötelezett az esélyegyenlőség, illetve a társadalmi felelősségvállalás legkülönbözőbb formái mellett.

A cég filozófiája/hozzáállása a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához: Az UCC évek óta elkötelezett a megváltozott munkaképességűek, fogyatékkal élők foglalkoztatása kapcsán is. Kiválasztásaink alkalmával alapelvünk, hogy mindenki egyenlő eséllyel indul.

Fő tevékenység: 7022 - Üzletviteli, egyéb vezetési tanácsadás

Létszám: 250 fő

MMK munkavállalók létszáma: 11 fő

Történt-e munkakör módosítás: Nem történt munkakör módosítás.

Szükség volt-e akadálymentesítésre: Nem volt szükség akadálymentesítésre.

Milyen munkaidőben alkalmaz MMK személy(eke)t a cég: Többnyire rész munkaidőben foglalkoztatjuk a kollégákat.

Toborzási módszer: Jelenleg állásportálokon keresztül feladott hirdetések útján próbáljuk elérni ezen munkavállalói csoportba tartozó személyeket. A social média adta lehetőségeket kihasználva számos fogyatékkal élő, megváltozott munkaképességű csoport tagja vagyunk. Számos civil szervezettel, egyesülettel állunk kapcsolatban, akik segítenek megtalálni az álláskereső fogyatékos

embereket. Céljaink között szerepel az infokommunikációs akadálymentesítés megvalósítása.

Kiválasztási folyamat típusa:

Három fő kiválasztási folyamaton keresztül mérjük fel a jelölteket. Egy személyes interjú keretén belül egyeztetünk a lehetőséggel kapcsolatban. Felmérjük a leendő kolléga egészségügyi állapotát, kiterve a jövőbeli munkavégzés által biztosítani szükséges eszközökre, feltételekre. A munka jellegét tekintve felmérjük a kommunikációs képességüket egy egyszerű szituációs feladaton keresztül, emellett egy számítógépes tesztet is alkalmazunk a számítástechnikai ismeretek feltérképezése érdekében.

Egészségügyi okból történő hiányzás mértéke

Tekintettel a különböző egészségkárosodásokra, igyekszünk odafigyelni minden kolléga állapotára. Van olyan munkavállaló, akinek minden évben szükséges 1-2 hónapos rehabilitáció vagy az egészség megőrzése érdekében különböző kezeléseken részt vennie.

Munkahelyi beilleszkedés elősegítése:

A fogyatékos emberek foglalkoztatása iránti elköteleződésünket szervezeti szinten valósítottuk meg, melyhez nagyban hozzájárult a befogadó környezet megléte. A vezetők szakmai képzésben részesültek, valamint érzékenyítő tréningen is részt vettek annak érdekében, hogy kialakított mentor programunk hatékonyan működjön és a vezetők készek legyenek a fogyatékos emberek integrálására.

Teljesítmény, beválás, vezetői elégedettség:

A munkakörükben foglalt feladatokat hiánytalanul elvégzik, belső tréningek segítségével fejlesztéseket építettünk a mindennapokba. Ezáltal gördülékenyebb lett a munkavégzésük. A teljesítmény értékelésük évről évre 80% feletti teljesítményt mutat.

Létezik-e olyan szabályzat, amely az MMK munkavállalók foglalkoztatására irányul:

A sikeres és hosszú távú integráció megvalósítása érdekében kutatásokat végeztünk és két nagy tanulmányt készítettünk (Megváltozott munkaképességűek a munkaerőpiacon, és Megváltozott munkaképességűek integrációjának megvalósítási lehetőségei címmel). A megfelelő szakmai ismeretek elsajátítását, a szervezeti szintű elköteleződést követően egy vállalati stratégiát alakítottunk ki a fogyatékkal élő munkavállalók hosszú távú integrációjára vonatkozóan. Munkakör átvilágítást, kompetencia felmérést végeztünk, valamint létrehoztuk mentor programunkat. Ennek eredményeképpen új munkaköröket alakítottunk ki, valamint bevezettük a részmunkaidős foglalkoztatás lehetőségét. Erre vonatkozóan különböző folyamatleírásokkal, eljárási renddel rendelkezünk.

Partneri együttműködések és azok előnyei: Az EFOP iroda segítséget nyújtott a megváltozott munkaképességű munkavállalók toborzásában.

Információnyújtással segítette az egészségkárosodott emberek foglalkoztatáshoz szükséges jogszabályok és a munkavégzési feltételek megismerését.

Aktív kapcsolattartással támogatták az állásinterjú és a munkahelyi betanítás folyamatát.

Béreköltség támogatást és munkába járási támogatást biztosítottak a foglalkoztatáshoz.

Utókövetési szolgáltatással lehetővé tették, hogy munkavállalóink tartósan beilleszkedhessenek a munkatársi közösségbe.

Kommunikációra került-e a cég CSR tevékenysége:

A társadalmi felelősségvállalás kapcsán szervezett programjainkat a social médián keresztül kommunikáljuk. A kormányhivatal által megváltozott munkaképességűeknek szervezett állásbörzén vettünk részt. Munkaerőpiaci hírnevünknek köszönhetően a civil szervezetek "meleg szívvel" ajánlják cégünket a megváltozott munkaképességű ügyfeleik részére. Folyamatosan keressük ezeket a lehetőségeket, hogy megtaláljuk a fogyatékkal élő álláskeresőket. Fontosnak tartjuk a honlapunk akadálymentesítését és fejlesztését. Szeretnénk saját workshopot, nyíltnapot szervezni annak érdekében, hogy a fogyatékkal élő személyek betekintést nyerjenek befogadó környezetünkbe..

A foglalkoztatási folyamat tapasztalatai:

Megváltozott munkaképességű kollégáinkkal együtt dolgozva örömmel látjuk, hogy szeretik a munkájukat, a társadalom értékes tagjainak érzik magukat. Joggal nő az önbecsülésük, csapatépítő rendezvényeink elmaradhatatlan résztvevőivé válnak, így mindkét fél nyertesnek tudhatja magát. Közös munkánkat és eredményeinket mi sem bizonyítja jobban, mint az, hogy 2017-ben elnyertük a Fogyatékoság-barát Munkahely címet. A cím megerősít minket abban, hogy jó úton járunk. Kiemelt figyelmet fordítunk a megváltozott munkaképességűek felvétele, foglalkoztatása és megtartása iránt, továbbá az elismerés további fejlesztésekre bátorít minket.

Büszkék lehetünk és vagyunk arra, hogy a kollégák teljes értékű csapattagként örömmel veszik ki részüket a cég életéből, a United Call Centers pedig teljes értékű, magabiztos kollégákat tudhat soraiban.

A siker titka: A siker titka az elkötelezettségünk. Vállalatunk elkötelezett az esélyegyenlőség, illetve a társadalmi felelősségvállalás legkülönbözőbb formái mellett.

„Amit másként csináltunk volna...”:
A legnehezebb tényező a potenciális jelöltek felkutatása volt. Az önerőből történő toborzások kisebb arányban voltak eredményesek. Fontos tapasztalat volt számunkra, hogy más szemszögből lehet megközelíteni az egészségkárosodással élőket. Sok negatív tapasztalatunk van a munkaerő világából, így igyekeztünk a kiválasztási folyamatot barátságosabbá és stresszmentessé tenni számukra. A nehézségek itt sem értek véget, hiszen jellemzően a kisebb cégeket preferálják a negatív tapasztalatok miatt.

Kapcsolattartó: Strácsi Krisztina

Kapcsolattartó elérhetősége: krisztina.strazsi@unitedcallcenters.hu
+36 (70) 628-0991

A cég honlapja: <https://unitedcallcenters.hu/>

A cég székhelye (település): Budapest

GOLD MENÜ Vendéglátó és Kereskedelmi Kft.

Gyomaendrőd Békés megye északi részén a Hármas-Körös partján található 13 000 lakosú kisváros, mely 1982-ben Gyoma és Endrőd nagyközségek egyesülésével jött létre. A jó közlekedési adottságok, a vendéglátás, a pihenés, és a szórakozás teszi vonzóvá a települést a szabadidejüket eltöltő vendégek számára. Mindezen szempontokat figyelembe véve alakult meg a GOLD MENÜ Vendéglátó és Kereskedelmi Kft. 1997 november 27-én, határozatlan időre, a cég jelenleg is működik. A Kft-t két tag alapította. Kezdetben a fő tevékenysége az éttermi vendéglátás, cukrászdai és egyéb nyílt árusítású vendéglátás és diákétkeztetés volt.

A cég filozófiája/hozzáállása a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához:

A Kft. 2017-ben kezdett Gyomaendrődön élő megváltozott munkaképességű munkavállalók részére, munkaviszony keretében rehabilitációs foglalkoztatást megvalósítani. Célunk, hogy az elsődleges munkaerő-piacról - tartós betegségük, egészségkárosodásuk, vagy fogyatékosságuk miatt - kiszoruló emberek számára megfelelő munka -, képzési-, és szakmai fejlődési lehetőséget biztosítsunk. A foglalkoztatás a megváltozott munkaképességű dolgozók számára ne csak munkahelyet, pénzkereseti lehetőséget, hanem közösséget, napi rendszeres értelmes elfoglaltságot, emberi kapcsolatokat jelentsen.

Fő tevékenység:

2001. évben a Kft. átalakult, fő tevékenysége lett a szállodai szolgáltatás, étteremmel. A Fészek Panzió és Étterem a Liget fürdőtől pár száz méterre, Gyomaendrőd központjában került kialakításra. Alapvető szempontunk, hogy vendégeink minőségi kiszolgálást kapjanak pénzükért, a zavartalan, felszabadult pihenés érdekében. A 10 db kétágyas pótágyazható szobákban mini bár, házi telefon, televízió, internet csatlakozási lehetőség és termásvíz kényezteti a pihenni vágyókat. Minden szobához külön fürdőszoba tartozik. Ezen kívül szauna is a vendégeink rendelkezésére áll. Az étteremben finom házias és ízletes modern jellegű ételek, a bárban széleskörű italválaszték várja a vendégeket.

Létszám: Jelenleg az összes foglalkoztatotti létszám: 8 fő

MMK munkavállalók létszáma:

A Társaság 2018. szeptember 20. óta akkreditált foglalkoztató. Jelenleg 7 fő egészségkárosodott alkalmazása történik. A foglalkoztatottak létszáma viszonylag stabil, jellemzően egészségügyi problémák miatt szokott megszűnni a munkaviszony.

Történt-e munkakör módosítás: Nem

Szükség volt-e akadálymentesítésre: 2018. évben az akkreditáció feltételeként a szükséges akadálymentesítési feltételeket kialakítottuk. A munkahelyek, illetve a környezet megfelelően megvilágított, csúszásmentes, központi fűtéssel ellátott, klimatizált.

Milyen munkaidőben alkalmaz MMK személy(eke)t a cég: Dolgozóink egy műszakban dolgoznak, nap 4, vagy 6 órában. A napi munkaidő megállapításánál figyelembe vesszük a dolgozó egészségi állapotát, a komplex minősítést végző bizottság szakértői véleményét, valamint a dolgozó kéréseit is. Azonban a munkaidőt rugalmasan kezeljük, ha a dolgozónak orvoshoz kell mennie, vagy egyéb ügyet kell intéznie munkaidőben, a kiesett munkaidőt később ledolgozza.

Toborzási módszer: A leendő munkavállalóink kiválasztásánál a törvényi megfelelés mellett azt vizsgáljuk, hogy a potenciális munkavállaló kompetenciái megfelelnek-e az adott munkakör elvárásainak. Alapelvünk, hogy minden munkatárs munkája értékes a Társaság számára, amennyiben hozzáadott értéket teremt. Ez az elv vezérli a kiválasztást. Munkaköreinket tekintve minden munkakör nyitott a megváltozott munkaképességű munkavállalók számára is, amennyiben a képesség hiány nem akadály a munkakör ellátásának. A toborzáshoz a Békéscsabai Járási Hivatal Családtámogatási és Társadalombiztosítási Főosztály Rehabilitációs Ellátási és Szakértői Osztály foglalkozási rehabilitációs szakügyintézőjével tartjuk a kapcsolatot, aki tud jelentkezőket irányítani hozzánk.

Kiválasztási folyamat típusa: Arra törekszünk a foglalkoztatás során, hogy az egyének képességeit, igényeit illesszük a munkakörökhöz. Mindenkinek az az érdeke, hogy a munkavállaló jól érezze magát az adott munkakörben, mert akkor fog hatékonyan dolgozni. Minden munkakörünk ellátása csakis üzemorvosi alkalmassági vizsgálat után lehetséges. A kiválasztás általunk használt leggyakoribb módszere a személyes interjú: ennek keretében sokat beszélgetünk a jelölttel arról, hogy az egészségkárosodása/fogyatékosága milyen korlátozásokat jelent számára a napi munkavégzésben. Arra törekszünk, hogy megtaláljuk mik azok a részképességek, amelyekkel rendelkezik, és melyek azon a munkafolyamataink, amelyekben ezeket tudja használni. Nem az a cél, hogy arra érezzük ki a kommunikációt, mi az ami hiányzik, hanem arra, hogy milyen feladatokat tudunk rábízni a jövőben.

Egészségügyi okból történő
hiányzás mértéke

A cég minden dolgozó számára biztosítja a felülvizsgálatokra, illetve az orvosi kontroll vizsgálatokon történő megjelenéshez szükséges távolléti időt. A rehabilitációs mentor kiemelt figyelmet fordít azon személyekre, akiknek orvosi rehabilitációja megakadt, nehézkes, nem rendszeres. Ösztönzi őket a gyakoribb kontrollok, kezelések igénybevételére, a rendszeresség és a folyamatos vizsgálatok betartására. Mindezek hatására is egészségügyi hiányzás nem jellemző a dolgozók körében.

Munkahelyi beilleszkedés
elősegítése:

A panzióban együtt dolgoznak egészségkárosodott, és egészséges nyílt piaci munkavállalók. Az idő igazolta, hogy ezek a csoportok jól tudnak együtt dolgozni, támogatják és fejlesztik egymást, a rehabilitációs foglalkoztatás kezdete óta kiemelt figyelmet fordítunk a foglalkoztatás közösségteremtő szerepére. Egy erős szervezeti kultúra identitás tudatot ad a szervezet tagjainak, hozzásegíti a tagokat, hogy azonosulni tudjanak az egyesület céljaival, így szervezeti stabilitást sugároz, egyértelművé teszi a szervezeti elvárásokat, ezért szükséges a fejlesztése. A Társaság számára sokat jelent a munkatárs szaktudása, felkészültsége, azonban a hatékonyság megsokszorozódik, ha az egyes emberek egymást segítve, kreatív hangulatban tevékenykednek a szervezet sikerének érdekében. Célunk tágabb, mint önmagában a megélhetéshez szükséges kereset biztosítása, mert valljuk, hogy a lelki egészség védelmében is elsőrendű az emberi, a munkatársi kapcsolat. A jó emberi közösség bensőséges kör kialakításához vezet, mely nemcsak kellemessé, hanem eredményessé is teheti a munkát. Az ilyen munkahely számos más megterheléssel szemben második otthonként védheti a munkavállalókat.

Teljesítmény, beválás, vezetői
elégedettség:

A megváltozott munkaképességű emberek jelentős része nagyobb motivációval keres munkát, mint egészséges társaik, motiváltságukat bizonyítja, hogy élen járnak a ledolgozott napok számában is. A sérült embereknek örömet, kihívást jelent a munka, ezért sok esetben figyelmesebben, gondosabban, pontosabban végzik azt; kevesebbszer váltanak munkahelyet, ha képességeiknek, tudásuknak megfelelő munkatevékenységet végeznek, ezáltal a cég iránt elkötelezett, lojális munkaerő válik belőlük, emiatt csökkenhet a fluktuáció. Pozitív tapasztalatunk, hogy megváltozott munkaképességű dolgozóink az egészséges emberek által kevésbé megbecsült munkafeladatokat is sokra értékelik, abban értelmet találnak, közülük sokan az egyszerű, monoton feladatok igényes elvégzésére is motiváltak.

Szabálykövetők, szigorúan betartják a munkahelyi, munkavédelmi előírásokat, monotóniatűrésük nagyobb, mint a többi dolgozóé. Képességeiknek megfelelő munkakörben, alapos felkészítés és betanítás után termelékenységük ugyanakkora, mint a nem megváltozott munkaképességű társaiké.

Létezik-e olyan szabályzat, amely az MMK munkavállalók foglalkoztatására irányul:

A törvényi előírásoknak megfelelően cégünk rendelkezik a megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatásához rehabilitációs szakmai programmal, mely tartalmazza a rehabilitációs foglalkoztatás célját, feladatait, formáit, szakmai tartalmát módját, a segítő szolgáltatások igénybevételének módját, eredményesség elősegítése érdekében kitűzött feladatokat.

Partneri együttműködések és azok előnyei:

A partnerség kialakítása és a jó együttműködés fenntartása kiemelten fontos a Kft számára. Igyekszünk megtalálni az együttműködési felületeket a civil szervezetekkel, a gyomaendrődi és környékbeli vállalkozásokkal, cégekkel, intézményekkel — munkahelyek biztosítása céljából, hogy megváltozott munkaképességű dolgozóink bizonyíthassák, hogy képesek megállni helyüket a "munka világában".

A foglalkoztatási folyamat tapasztalatai:

A megváltozott munkaképességű személyek részére az első lépés ahhoz, hogy teljes értékű állampolgárként élhessék a mindennapokat az, hogy esélyt kaphassanak önmaguk eltartására. Azonban a fogyatékos emberek munkaerő-piaci helyzete jelentősen rosszabb, mint a lakosság többi tagjáé. Nehezebben találnak alapvetően tartós foglalkoztatást biztosító munkahelyet. Ezért nekünk a társadalom egészséges tagjainak is segítségükre kell lennünk, és tudatosítani bennük, hogy ők velünk egyenlők, ugyanazok a jogok és lehetőségek állnak rendelkezésükre. A formálisan fennálló jogaiknak érvényesítése sokszor lehetetlen vagy nagyon nehézkes. Sorsuk igazságtalanul nehéz, nem ők választják azt a helyzetet, ahová taszítja őket az élet.

Fontos eloszlatni a tévhiteket, mert a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatása nem jótékonykodás, hanem racionális gazdasági döntés, miközben természetesen számos pozitív társadalmi hatással is bír. A munkavállalás a legtöbb esetben a megváltozott munkaképességű emberek életminőségére is kedvező hatással van. A tapasztalatok szerint a munkaerőpiacra gyakran hosszú kihagyás után visszatérő embereknek nemcsak az életkörülményei javulnak, hanem önértékelésük, egészségi állapotuk és — azzal, hogy befogadó közegbe kerülnek — szociális életük is. Fontos lenne ezen a területen fejlődni.

Az előbbre lépés egyik feltétele pedig az lehet, ha a cégvezetők több információval rendelkeznek, megismerik a jó példákat, lehetőségeket, előnyöket. Mi úgy gondoljuk, hogy ez a fajta tájékozottság nyitottabbá is teszi a vállalatokat ezen a téren, és több megváltozott munkaképességű dolgozó állhatna munkába országszerte.

A siker titka: Mindenki megtalálhatja a képességeiknek leginkább megfelelő munkát. Át kell alakítanunk gondolkodásmódunkat, és nem arra kell koncentrálni, miye nincs a munkakeresőnek, hanem arra, hogy mi van.

Kapcsolattartó: Poharelec László ügyvezető

Kapcsolattartó elérhetősége: 06-30/955-1295

A cég székhelye (település): Gyomaendrőd

Marzek Kner Packaging Kft.

A Marzek Kner Packaging Kft a Marzek GROUP tagja, amely több, mint 700 alkalmazottat foglalkoztat 3 országban (Magyarország, Ausztria, Ukrajna). A fő termelési profilt a nagy tömegű papír alapú csomagolóanyag gyártása jelenti.



A cég filozófiája/hozzáállása a **Munkalehetőség biztosítása az egyéni állapot és megváltozott munkaképességű munkafeladatok, munkakörülmények adta lehetőségek személyek foglalkoztatásához: figyelembevételével.**

Fő tevékenység: **Csomagolóanyag gyártása**

Létszám: **286 fő**

MMK munkavállalók létszáma: **9 fő**

Történt-e munkakör módosítás: **Nem**

Szükség volt-e akadálymentesítésre: **Nem**

Milyen munkaidőben alkalmaz MMK személy(eke)t a cég: **4, 6, 8 órában**

Toborzási módszer:

- MMK érdekeit képviselő szervezetekkel való kapcsolattartás
- munkavállalói ajánlás

Kiválasztási folyamat típusa: **Minden munkavállalónkra azonos kiválasztási eljárás vonatkozik.**

Egészségügyi okból történő hiányzás mértéke: **Nem jelentősebb a nem MMK munkavállalók egészségügyi hiányzásaihoz képest.**

Munkahelyi beilleszkedés elősegítése: **Mindig a személy állapotát, speciális igényeit vesszük figyelembe és ahhoz igazítjuk a beillesztési folyamatot.**

Teljesítmény, beválás, vezetői elégedettség: **Megegyezik a nem MMK személyekre vonatkozóval.**

Létezik-e olyan szabályzat, amely az MMK munkavállalók foglalkoztatására irányul: **Külön dokumentum nem létezik erre vonatkozóan. Etikai Politikánkban leírt irányelveknek megfelelően foglalkoztatjuk munkavállalóinkat.**

Kommunikációra került-e a cég CSR tevékenysége: Direkt módon nem. Szervezetten belül mindennapi kapcsolataikban szereznek közvetlen tapasztalatot a munkatársak.

A foglalkoztatási folyamat tapasztalatai: Maga a foglalkoztatás folyamata megegyezik a nem MMK munkavállalók foglalkoztatásával. Nagy figyelmet fordítunk a munkavállalóinkra való odafigyelésre, ami egyedi élethelyzetekben más-más jellegű hozzáállást kíván.

A siker titka: Esély biztosítása.

A cég honlapja: <http://www.kner.hu/>

A cég székhelye (település): Békéscsaba

Provident Pénzügyi Zrt.

A ötszörös Superbrands díjas Provident Pénzügyi Zrt. 2001 óta meghatározó szereplője a személyi kölcsönök piacának Magyarországon. A Provident elsősorban a kis összegű, rövid futamidejű, heti törlesztésű kölcsöneiről ismert. A hagyományos, átutalással folyósított személyi hitel mellé a magyar piacon egyedülálló kényelmi, úgy nevezett otthoni szolgáltatást is kínál ügyfeleinek, továbbá biztosítási termékek közvetítésével is foglalkozik. A vállalat több alkalommal is elnyerte a Magyarország Legjobb Munkahelye címet.



A cég filozófiája/hozzáállása a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához: *"A Provident olyan, mint egy nagy család: sokszínű, büszkén vállalja és támogatja is ezt a sokféleséget."*
Szirmák Botond, vezérigazgató

Fő tevékenység: Egyéb pénzügyi szolgáltatás

Létszám: 2 511 fő

MMK munkavállalók létszáma: 142 fő

Történt-e munkakör módosítás: Új munkaköröket is hoztunk létre, mint például: Képviselő adminisztrátor munkakör, ahol 18 fő MMK munkavállaló dolgozik jelenleg, illetve a HR adminisztrátor munkakör, ahol 14 fő MMK munkavállalót foglalkoztatunk.

Szükség volt-e akadálymentesítésre: Ez idáig nem volt szükség rá.

Milyen munkaidőben alkalmaz MMK személy(eke)t a cég: MKK személyeket alkalmazunk napi 4, 6 és 8 órában is.

Toborzási módszer: Az egyik legsikeresebb toborzási módszerünk a kormányhivatalhoz történő foglalkoztatási igény benyújtása, illetve ezen túlmenően az EFOP-1.1.1-15 munkatársaival való együttműködés. A vállalaton belüli ajánlást is sikeres toborzási formának tartjuk ezen személyi körnél is, illetve szükség esetén a hagyományos toborzási formákat is igénybe vesszük, mint például a hirdetések (online) és a fejevadászcégek szolgáltatásai.

Kiválasztási folyamat típusa: Az önéletrajzok beérkezését személyes interjú követi, melyet munkakörtől függően kiegészít személyiség és/vagy tudást teszt is.

Egészségügyi okból történő hiányzás mértéke	A hiányzások mértéke nem jelentős.
Munkahelyi beilleszkedés elősegítése:	Belső Oázis tréningeket szoktunk tartani konkrétan az MMK munkavállalóknak, illetve a vállalat munkatársai érzékenyítő tréningeken vehetnek részt.
Teljesítmény, beválás, vezetői elégedettség:	Erre a csoportra külön nem készül értékelés.
Létezik-e olyan szabályzat, amely az MMK munkavállalók foglalkoztatására irányul:	Igen létezik, célja, hogy az MMK munkavállalókra vonatkozó esetleges kivétel szabályok rögzítésre kerüljenek.
Partneri együttműködések és azok előnyei:	EFOP-1.1.1-15 munkatársaival való együttműködés legkiemelkedőbb eleme a toborzás, ennek keretében nagyon sok potenciális jelentkezőt közvetítenek vállalatunkhoz.
Kommunikációra került-e a cég CSR tevékenysége:	Igen, mind külső, mind belső irányban. Minden évben az éves konferencián is kihirdetésre kerül, hogy adott évben melyik alapítványnak gyűjtünk, ezek az esetek többségében összefüggésben vannak az érintett személyi körrel.
A foglalkoztatási folyamat tapasztalatai:	Tapasztalataink alapján elmondhatjuk, hogy az MMK munkavállalók kifejezetten jó munkaerők, nagyon lelkiismeretesen dolgoznak, minőségi munkát adnak ki a kezükből és kiemelkedően odafigyelnek egymásra és másokra.
A siker titka:	A sikerünk titka az, hogy vállalati szinten foglalkozunk a témával, így ezt nem csak az ebben közvetlenül érintett HR terület tartja feladatának.
„Amit másként csináltunk volna...”:	Irodáink részben akadálymentesek, felolvasó szoftver beszerzése nehézkes, ezért ezen célcsoport foglalkoztatása is nehezen kivitelezhető.
Kapcsolattartó:	Kotró Anita
Kapcsolattartó elérhetősége:	toborzas@provident.hu , +36-20/330-1873
A cég honlapja:	https://www.provident.hu/
A cég székhelye (település):	Budapest

Optiwella Kft.

Cégünk fő tevékenysége használt telekommunikációs eszközök felújítása és nagykereskedelme. A világon több, mint 110 országba szállítunk eszközöket kis és közepes méretű telekommunikációs szolgáltató cégek számára.

Optiwella

A cég filozófiája/hozzáállása a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához:

Cégünk ezáltal is szeretne példát mutatni másoknak a társadalmi szerepvállalást illetően

Fő tevékenység: 4652 08 , Elektronikus híradás-technikai berendezés és alkatrészeinek nagykereskedelme

Létszám: Ügyvezetőkkel együtt 50-52 fő

MMK munkavállalók létszáma: 6 fő

Történt-e munkakör módosítás: Árumozgatás alól felmentve.

Szükség volt-e akadálymentesítésre: Nem volt szükség

Milyen munkaidőben alkalmaz MMK személy(eke)t a cég: Teljes és részmunkaidőben

Toborzási módszer: Külső forrásból

Kiválasztási folyamat típusa: Személyes próbanapot követően választottunk

Egészségügyi okból történő hiányzás mértéke: Átlagosan ugyanannyit voltak betegszabadságon / táppénzen, mint a nem MMK munkavállalók

Munkahelyi beilleszkedés elősegítése: Minden alkalmazott figyelmét felhívtuk arra, hogy kiemelt türelemmel és elfogadással kezeljék a MMK munkavállalókat

Teljesítmény, beválás, vezetői elégedettség: Az elvárásoknak megfelelő teljesítmény. Motivált munkaerő.

Létezik-e olyan szabályzat, amely az MMK munkavállalók foglalkoztatására irányul: Nincs külön ilyen irányelv

Kommunikációra került-e a cég CSR tevékenysége: Jó monotonitás tűrőképesség jellemzi a MMK munkavállalókat, továbbá fluktuáció nem jellemzi a MMK munkavállalókat, illetve előnye még a költséghatékony foglalkoztatás.

A siker titka: A csapatmunka, kommunikáció és az elismerés

„Amit másként csináltunk volna...”: -

Kapcsolattartó: Hora Edit

Kapcsolattartó elérhetősége: e.hora@optiwella.com

A cég honlapja: <https://www.optiwella.com/hu>

A cég székhelye (település): Szeged

Europe Match GmbH Mft.

Ha gyufáról van szó, mi más juthatna eszünkbe, mint Szeged?!



Szegedi Gyufagyárunk több, mint száz éves múltra tekint vissza, és célunk, hogy legalább ilyen hosszú jövő álljon előttünk! Bízunk benne, hogy hagyományos Szegedi gyufáink minden háztartásban megtalálhatóak lesznek és továbbra is a tradicionális hazai ipart erősíthetjük! Folyamatosan azon dolgozunk, hogy termékeink a legújabb szabványoknak is maradéktalanul megfeleljenek, és környezetbarát gyártási technológiánkkal biztosítani tudjuk a fenntartható fejlődést. Európa három működő gyufagyára közül meg kívánjuk őrizni előkelő pozíciónkat, és stabil hátteret akarunk biztosítani hazai munkavállalóinknak.

A cég filozófiája/hozzáállása a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához: A munkahely célja a hatékony munkavégzés, a közösen kitűzött célok megvalósítása. A folyamatos fejlődésünkhöz elengedhetetlen az állandó, jól képzett munkavállalói gárda, akiket motivációval, megbecsüléssel próbálunk hosszú távon cégünkhöz kötni.

Fő tevékenység: fa-, parafatermék gyártása

Létszám: 100 fő

MMK munkavállalók létszáma: 8 fő

Történt-e munkakör módosítás: Nem volt szükséges

Szükség volt-e akadálymentesítésre: Nem volt szükséges

Milyen munkaidőben alkalmaz MMK személy(eke)t a cég: 3 főt rész-, 5 főt teljes munkaidőben, egy műszakban.

Toborzási módszer: Sikeresnek bizonyult a Kormányhivatalba beadott munkaerőigény, valamint a Hivatalon keresztül az EFOP-1.1.1-15 projekt általi közvetítés. Hagyományos módon is ajánlások, hirdetések útján.

Kiválasztási folyamat típusa: Egykörös állásinterjú

Egészségügyi okból történő hiányzás mértéke: Az átlagtól nem eltérő

Munkahelyi beilleszkedés elősegítése: Nem volt szükség külön módszerre, a kollégák a kellő nyitottsággal fogadták az új dolgozókat, támogatták őket a környezet, munkaszervezet megismerésében.

Teljesítmény, beválás, vezetői elégedettség: Az elvárásoknak megfelelő a teljesítményük, vezetőik teljes mértékben elégedettek velük.

Létezik-e olyan szabályzat, amely az MMK munkavállalók foglalkoztatására irányul: Nem létezik erre külön rendszer.

Partneri együttműködések és azok előnyei: Nagyon jó a kapcsolatunk a Kormányhivatal egyes szakterületeivel, mindig lehet hozzájuk fordulni szakmai kérdésekben, ill. az EFOP-1.1.1-15 projektben dolgozókkal is nagyon jó a munkakapcsolat, sok segítséget kaptunk tőlük az MMK-s munkavállalók kiválasztása kapcsán.

Kommunikációra került-e a cég CSR tevékenysége: Szeged város köztudatában benne van, hogy méltán patinás cégünk mindig nyitott volt az MMK-s munkavállalók foglalkoztatására, így külön kommunikációra nem volt szükség.

A foglalkoztatási folyamat tapasztalatai: MMK-s munkavállalóinknak örömet, kihívást, esetenként az önértékelési problémáikra is megoldást jelent a munka. Ezért rendkívül motiváltak, sok esetben pontosabban, figyelmesebben, gondosabban végzik feladataikat.

A siker titka: Olyan munkahelyi légkör kialakítása, ahol megvalósul az esélyegyenlőség, nem érzik magukat kirekesztettnek, hiszen nap mint nap értéket teremtenek.

Kapcsolattartó: Hecsei Éva

Kapcsolattartó elérhetősége: eva.hecsei@europematch.eu

A cég honlapja: <https://www.emis.com/>

A cég székhelye (település): Szeged

Jüllich Glas Holding Zrt.

Üveg- és segédanyag kereskedelemmel, napelem gyártással foglalkozó vállalat. A cég központja Székesfehérvár egyik ipari parkjában található, tömegközlekedéssel is könnyen megközelíthető helyen.



A cég filozófiája/hozzáállása a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához: A Jüllich Glas fontosnak tartja, hogy a munkaerőpiacról az egészségügyi állapotuk miatt korábban kiszorult, megváltozott munkaképességű emberek is tudjanak munkát vállalni a nyílt munkaerőpiacon az általuk is megbízhatóan ellátható munkakörökben.

Fő tevékenység: Kereskedelem, gyártás, termelés

Létszám: 240 fő

MMK munkavállalók létszáma: 10 fő

Történt-e munkakör módosítás: Munkakör módosítására nem volt szükség, a munkaköri leírás került kibővítésre.

Szükség volt-e akadálymentesítésre: Nem volt szükséges az akadálymentesítés.

Milyen munkaidőben alkalmaz MMK személy(eke)t a cég: Rész- és teljes munkaidő

Toborzási módszer: Rehabilitációs foglalkoztatási osztályon keresztül, valamint hirdetésekkel

Kiválasztási folyamat típusa: Személyes interjú, üzemorvosi vizsgálat

Munkahelyi beilleszkedés elősegítése: 8 éve foglalkoztatnak MMK személyeket, a kezdetekkor a közvetlen munkatársak, csoportvezetők érzékenyítése megtörtént, de nincs szükség kifejezetten érzékenyítésre, nem differenciálnak, ebből adódóan nem jellemző a konfliktus, amennyiben probléma merül fel, kommunikációval orvosolni tudják.

Teljesítmény, beválás, vezetői elégedettség: Teljesítményükkel elégedettek, de az ott dolgozó MMK személyek teljesítménye kismértékben tér el a többi, azonos beosztásban szereplő dolgozóétól.

Létezik-e olyan szabályzat,
amely az MMK munkavállalók
foglalkoztatására irányul: Nincs ilyen dokumentum.

Kommunikációra került-e a cég
CSR tevékenysége: Nem

A foglalkoztatási folyamat
tapasztalatai: Körülbelül 8 éve foglalkoztatnak MMK személyeket, a
jelenlegi MMK-s munkavállalók közül többen hosszú ideje
(5-7 éve) a cégnél vannak.

A siker titka: A cég mentalitása, a vezetőség és a vezető beosztásban
dolgozók felkészültsége, rugalmassága és
empatikussága.

„Amit másként csináltunk
volna...”: Jelenleg nincs ilyen, amely megemlíthető lenne, a
rendszer bevált, működik. A felmerülő problémákat
orvosolják.

A cég honlapja: <http://www.jullichglas.hu/hu/>

A cég székhelye (település): Székesfehérvár

Casino Win Kft.

Casino Win Kft., szerencsejáték koncesszió alapján szerencsejáték szervező Győrben.



A cég filozófiája/hozzáállása a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához:

Munkahelyteremtés és a munka nehézségi foka miatt az elérhetővé vált az MMK személyek számára, akik számára ez kihívás, ugyanakkor teljesíthető kihívás ezáltal elégedettség növelés érhető el és a fontosság érzése, valamint a stabil munkahelyhez/közösséghez való tartozás kis fokban, de mérhető egészségügyi javulást eredményez

Fő tevékenység: Szerencsejáték, fogadás

Létszám: 82 fő

MMK munkavállalók létszáma: 5 fő

Történt-e munkakör módosítás: Nem

Szükség volt-e akadálymentesítésre: Nem volt szükség

Milyen munkaidőben alkalmaz MMK személy(eke)t a cég: Rész-, és teljes munkaidő

Toborzási módszer: EFOP győri iroda

Kiválasztási folyamat típusa: Személyes interjúk

Egészségügyi okból történő hiányzás mértéke: Nem jelentős

Munkahelyi beilleszkedés elősegítése: Nincs munkáltatói szinten megoldás erre, a beilleszkedés idővel automatikus, a többi dolgozó pedig elegendő EQ-val rendelkezik mindennek elfogadásához

Teljesítmény, beválás, vezetői elégedettség: Átlagosnak mondható

Létezik-e olyan szabályzat,
amely az MMK munkavállalók
foglalkoztatására irányul: **Nincs ilyen**

Partneri együttműködések és
azok előnyei: **Nincs**

Kommunikációra került-e a cég
CSR tevékenysége: **Nem**

A siker titka: **Megfelelő munkakörbe megfelelő emberek**

„Amit másként csináltunk
volna...”: **Fizetés nélküli szabadságokra szükséges volna
korábban készülni, ehhez információ a dolgozótól**

A cég honlapja: <https://www.casinowin.hu/>

A cég székhelye (település): **Győr**

Győri Egyházmegyei Karitás

Mint a Katolikus egyház hivatalos területi segélyszervezete, felelősséget érzünk a társadalmi felelősségvállalás területén a megváltozott munkaképességű emberekért és a lehetőségeink figyelembe vételével részükre munkahelyeket teremtünk, lehetővé téve az önbecsülésük pozitív alakulását.



A cég filozófiája/hozzáállása a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához:

A fenti bemutatkozással példát is szeretnénk állítani azok felé, akik elsősorban segélyezésből tervezik a megélhetésüket biztosítani. Szeretnénk bizonyítani, hogy aki akar dolgozni, az tud is. Keressük azokat a megoldásokat, amellyel az egyéni képességekhez igazodó feladatokkal teljes értékű munkaerővé válhat, aki a partnerünk akar lenni.

Fő tevékenység: Szociális, karitatív szolgálat

Létszám: 6 fő

MMK munkavállalók létszáma: 5 fő

Történt-e munkakör módosítás: Nem

Szükség volt-e akadálymentesítésre: Nem, mert a tervezés és a felújítás során már így alakították ki az épületet

Milyen munkaidőben alkalmaz MMK személy(eke)t a cég: Napi 4 óra

Toborzási módszer: Kapcsolódó rendezvényeken és ismeretségi körben terjesztve

Kiválasztási folyamat típusa: Személyes beszélgetés, motiváció, munkapróba

Egészségügyi okból történő hiányzás mértéke: Átlagos, nem jelent problémát

Munkahelyi beilleszkedés elősegítése: Minden reggel közös ima és rövid szentírási magyarázat ismertetése. Közös programok szervezése, kirándulás. Érzékenyítés vakok – gyengén látók, siketek, mozgássérültek bevonásával

Teljesítmény, beválás, vezetői elégedettség: Teljesítmény változó, időjárási fronttól függő. MMK-s dolgozó részéről a felmondás nem jellemző.

Létezik-e olyan szabályzat, amely az MMK munkavállalók foglalkoztatására irányul: Szakmai program, BP/0604/ 480 – 6 /2019 sz. akkreditációra vonatkozó határozat és a 327/2012. (XI. 16.) Korm. rendelet tartalmazza a kapcsolódó szociális jogszabályokat. Szigorú előírásoknak megfelelő működés.

Partneri együttműködések és azok előnyei: Céges partnerek részére előny, hogy a rehabilitációs adó alól mentesülnek, ha velünk kötnek megállapodást.

Kommunikációra került-e a cég CSR tevékenysége: Igen, a helyi média gyakran keres bennünket, a saját sajtóban „Adásidő” szintén gyakran szerepelünk.

A foglalkoztatási folyamat tapasztalatai: Érdekes az MMK-s dolgozókat munkahely teremtéssel segíteni, megtapasztalni az önbecsülésük pozitív alakulását.

A siker titka: Türelmes és szeretetteljes légkör, egyéni igények lehetőség szerinti figyelembevétele, a munkafolyamatok lehetőleg testre szabva kell felbontani és a képességekhez igazítani.

„Amit másként csináltunk volna...”: Előbb kezdtük volna az akkreditálási eljárás megkezdését és normatíva támogatás lehetőségére való pályázatra is jogosultak lennénk.

Kapcsolattartó: Szabó György

Kapcsolattartó elérhetősége: 96-283-038, gyorcaritas@gmail.com

A cég székhelye (település): Győr

Pannon-Work Zrt.

A Pannon-Work csoport Magyarország egyik legjelentősebb HR szolgáltatója. 16 hazai, egy osztrák és egy szlovák kirendeltségen foglalkozunk munkaerő-közvetítéssel, munkaerő-kölcsönzéssel, toborzással és kiválasztással, valamint diákmunka-szervezéssel és -közvetítéssel. A PannonWork Zrt. jogelődje 1989 októberében alakult.

A Pannon-Work Csoport tulajdonosai és vezetői több mint 25 éve dolgoznak a humán erőforrás-piacon, ennek köszönhetően jelentős tapasztalattal és gyakorlattal rendelkezünk a komplex HR szolgáltatások terén.



A cég filozófiája/hozzáállása a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához: **Lehetőségeinkhez képest igyekszünk segíteni a megváltozott munkaképességű munkavállalókat, amihez a szabályozások további motivációt jelentenek.**

Fő tevékenység: **Munkaerő-kölcsönzés, - közvetítés**

Létszám: **2 000 fő**

MMK munkavállalók létszáma: **120 fő**

Történt-e munkakör módosítás: **Általában nem munkakörre keresünk MMK személyt, hanem a MMK személynek keresünk feladatot.**

Szükség volt-e akadálymentesítésre: **Nem**

Milyen munkaidőben alkalmaz MMK személy(eke)t a cég: **4-8 órában**

Toborzási módszer: **Saját adatbázisból, MMK ajánlással, EFOP irodáktól**

Kiválasztási folyamat típusa: **Személyes interjú**

Egészségügyi okból történő hiányzás mértéke: **Átlagos**

Munkahelyi beilleszkedés elősegítése: **Kollégáink befogadóak, nem volt szükséges.**

Teljesítmény, beválás, vezetői elégedettség: **Átlagos, mint a nem MMK munkavállalók esetében.**

Létezik-e olyan szabályzat,
amely az MMK munkavállalók
foglalkoztatására irányul: **Nem**

Partneri együttműködések és
azok előnyei: **EFOP Iroda, Szt. Cirill és Method**

Kommunikációra került-e a cég
CSR tevékenysége: **Igen**

A foglalkoztatási folyamat
tapasztalatai: **Általában pozitív**

A siker titka: **Pozitív hozzáállás mindkét fél részéről.**

„Amit másként csináltunk
volna...”: **-**

Kapcsolattartó: **Takács Tibor**

Kapcsolattartó elérhetősége: **+36709465794,
takacs.tibor@pannonwork.hu**

A cég honlapja: **<https://www.pannonwork.hu/>**

A cég székhelye (település): **Győr**

Téti Kistérség Sokoróaljai Önkormányzatainak Gyermekjóléti és Szociális Intézménye és Napocska Családi Bölcsőde Hálózat

Intézményünk tevékenységi körei: Családsegítés, Gyermekjóléti szolgáltatás, Támogató Szolgálat, Idősek Nappali Ellátása, Családi Bölcsőde, Hálózat, Házi Segítségnyújtás

A cég filozófiája/hozzáállása a „A legnagyobb sikereket akkor fogjuk elérni, amikor megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához: *„A legnagyobb sikereket akkor fogjuk elérni, amikor képessé válunk arra, hogy másokon segítsünk.”* /Charles Francis Haanel/

Fő tevékenység: Szociális gyermekvédelmi alapellátás

Létszám: 31 fő

MMK munkavállalók létszáma: 2 fő

Történt-e munkakör módosítás: Nem

Szükség volt-e akadálymentesítésre: Igen, látássérült személyek egyenlő esélyű hozzáférést biztosító segédeszközeinek keretében: monitor, szoftver

Milyen munkaidőben alkalmaz MMK személy(eke)t a cég: Teljes munkaidő – 8 óra (délelőtt)

Toborzási módszer: SZGYF EFOP-1.1.1-15 program győri EFOP irodája
Munkaerőpiacon Maradás Egyesület közreműködésével

Kiválasztási folyamat típusa: Önéletrajz, Személyes interjú, Szakmai feladatok ellátásával kapcsolatos egészségügyi és képességbeli alkalmasság.

Egészségügyi okból történő hiányzás mértéke: Átlagos

Munkahelyi beilleszkedés elősegítése: A kolléga felvételét megelőző értekezlet alkalmával, vezetői tájékoztató során.

Teljesítmény, beválás, vezetői elégedettség: Mindkét kolléga teljesítménye egyenértékű az egészséges munkavállalói teljesítménnyel.

Létezik-e olyan szabályzat, amely az MMK munkavállalók foglalkoztatására irányul: Nincs kidolgozott dokumentum, kollégáink személyisége és támogató hozzáállása a megtartás irányelve.

Partneri együttműködések és azok előnyei: A tétii járáshoz tartozó iskolák és óvodák együttműködése. Előny: a gyermekek fogyatékkal élőkkel szembeni toleranciájának kialakításában való - nem tudatos - segítségnyújtás.

Kommunikációra került-e a cég CSR tevékenysége: Önkormányzati, nevelési és oktatási intézményekben Kommunikációra került.

A foglalkoztatási folyamat tapasztalatai: Mindkét kolléga esetében kizárólag pozitív tapasztalatokról tudunk beszámolni.

A siker titka: A megváltozott munkaképességű kollégáknál a legfontosabb elem, a képességüknek megfelelő munkafolyamatok biztosítása. Kollegális tolerancia. Segítő hozzáállás az egészséges munkavállalók részéről.

„Amit másként csináltunk volna...”:

Kapcsolattartó: Szalai Lászlóné intézményvezető

Kapcsolattartó elérhetősége: 0620/564-5687

A cég székhelye (település): Tét

CLEAN-DROP Kft.

A CLEAN-DROP Kft. több mint 12 éve vállalja telephelyek, intézmények, vállalatok, vállalkozások, társasházak takarítását, parkgondozását korszerű új géppark, illetve megbízható tapasztalt dolgozói segítségével.



A cég filozófiája/hozzáállása a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához:

2014 óta vannak megváltozott munkaképességű munkavállalóink. A társadalmi felelősségvállalásunk abban nyilvánul meg, hogy lehetőségeinkhez mérten megváltozott munkaképességű személyeket foglalkoztatunk. Partnereink számára szeretnénk pozitív példát mutatni, hogy fizikai munkakörök esetén is lehetséges megváltozott munkaképességű személy foglalkoztatása rész vagy teljes munkaidőben.

Fő tevékenység: Takarítás, tisztítás technológia

Létszám: 11 fő

MMK munkavállalók létszáma: 4 fő

Történt-e munkakör módosítás:

Nem került rá sor, mivel a munkaköri feladatokat elvárásokat a munkáltató a munkavállalóval a próbanapok alkalmával egyeztetti, ennek megfelelően alakítják ki az elvégzendő feladatokat.

Szükség volt-e akadálymentesítésre:

Nem volt szükség.

Milyen munkaidőben alkalmaz MMK személy(eke)t a cég:

Többnyire rész munkaidőben foglalkoztatjuk a megváltozott munkaképességű munkatársainkat.

Toborzási módszer:

Szoros együttműködés az EFOP-1.1.1-15-2015 Projekt munkatársaival, a Rehabilitációs Hatósággal, valamint honlapunkon is meghirdetjük aktuális álláslehetőségeinket.

Kiválasztási folyamat típusa: Személyes interjú

Egészségügyi okból történő hiányzás mértéke

Megegyezik a nem MMK személyek statisztikájával.

Munkahelyi beilleszkedés elősegítése: A munkatársak nyitottak voltak és befogadták a kollégákat.

Teljesítmény, beválás, vezetői elégedettség: Ugyanolyan teljesítményre képesek, mint a többi kolléga.

Létezik-e olyan szabályzat, amely az MMK munkavállalók foglalkoztatására irányul: Irányelv: Ha az MMK személy munkakörét el tudja és akarja látni, akkor minden adott mindkét fél sikeréhez

Partneri együttműködések és azok előnyei: EFOP-1.1.1-15-2015 Projekt munkatársainak hatékony együttműködése a toborzásban, kiválasztásban, a kapcsolattartásban segített a munkaerőigényünk kielégítésénél. A Projekt támogatott foglalkoztatás keretében még a munkába járás támogatást is biztosítottak a foglalkoztatáshoz. Utókövetés során lehetővé tették, hogy munkavállalóink tartósan beilleszkedhessenek a munkahelyi közösségbe.

Kommunikációra került-e a cég CSR tevékenysége: Honlapon jelenik meg. (www.clean-drop.hu)

A foglalkoztatási folyamat tapasztalatai: A megváltozott munkaképességű munkavállalóink esetében, a betanulási időszak után jellemzően, hosszú távú foglalkoztatás valósul meg.

A siker titka: Rendszeres elismerés, kommunikáció, odafigyelés, törődés.

„Amit másként csináltunk volna...”: A munkakör jellege miatt (takarító, udvaros) nehéz megtalálni azon megváltozott munkaképességű munkavállalót akinek az egészségügyi állapota lehetővé teszi ezen munkakörök elvégzését.

Kapcsolattartó: Varga Zoltán

Kapcsolattartó elérhetősége: +36203282814, cleandropkft@gmail.com

A cég honlapja: <https://www.clean-drop.hu>

A cég székhelye (település): Debrecen

Kabafrost Kft.

A Kabafrost Kft. 1998-ban épült zöldreális beruházással az ország keleti régiójában Debrecentől 32 km-re nyugatra. A vállalat gyorsfagyasztott zöldségek előállításával, tárolásával és értékesítésével foglalkozik. Az előállított késztermékek jelentős hányada az országhatárokon kívül kerül értékesítésre, de a magyar piacon is jelentős szerepet töltenek be.



A beszállítói kör döntően a hajdúsági löszhat jó termő adottságú, öntözhető földjein gazdálkodó termelők. Az üzem egy, a térségben nagy jelentőséggel bíró mezőgazdasági termelőüzem tulajdona, így a termelők és feldolgozók érdekvizonyok egybe esnek. A Kabafrost Kft. hosszú távú működési stratégiája az, hogy stabil, megbízható termelők körrel, jól képzett szakmai gárdával, magas technológiai színvonalon, kiváló minőségű és bővülő mennyiségű termékeket állítson elő.

A cég filozófiája/hozzáállása a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához:

Cégünk fontos feladatának érzi, hogy részt vállaljon a megváltozott munkaképességű emberek munkaerő-piaci integrációjában, megteremtjük a lehetőséget számukra, hogy kisebb-nagyobb kihagyás után megmaradt képességeiket mozgósítva visszatérjenek a munka világába. A feldolgozó üzem szerteágazó tevékenységében igyekszünk megtalálni azokat a feladatokat, amelyek elvégzésére az MMK személyek is alkalmasak.

Fő tevékenység: Egyéb gyümölcs-, zöldségfeldolgozás, - tartósítás

Létszám: 115 fő

MMK munkavállalók létszáma: 5 fő

Történt-e munkakör módosítás: Nem történt.

Szükség volt-e akadálymentesítésre: Nem volt szükség.

Milyen munkaidőben alkalmaz MMK személy(ek)e)t a cég: Rész munkaidőben: 4 fő
Teljes munkaidőben: 1 fő

Toborzási módszer: Szoros együttműködés az EFOP-1.1.1-15 projekt munkatársával, és a Rehabilitációs Hatóság ügyintézőjével, valamint munkavállalói ajánlás útján.

Kiválasztási folyamat típusa: Személyes interjú, referenciáik begyűjtése.

Egészségügyi okból történő hiányzás mértéke Nem számottevő, nem több, mint a nem megváltozott munkaképességű munkavállalók esetében.

Munkahelyi beilleszkedés elősegítése: A közösségi helyiségek együttes használata, olyan feladatok megtalálása, amelyek a teljes értékű dolgozókkal együtt lehet végezni.

Teljesítmény, beválás, vezetői elégedettség: Szükséges a folyamatos munkahelyi kontroll és a napi teljesítmény-értékelés, a pozitív visszajelzés.

Létezik-e olyan szabályzat, amely az MMK munkavállalók foglalkoztatására irányul: Az MMK munkavállalók foglalkoztatása az üzem vezetésének felügyelete mellett zajlik, ez egyben biztosíték a foglalkoztatásuk vállalaton belüli megfelelő szintű megítélésének.

Partneri együttműködések és azok előnyei: EFOP-1.1.1-15-2015 projekt keretében a partneri együttműködés, segített a munkavállalók kiválasztásában, a megmaradt képességeik, készségeik feltárásában, a megoldások felismerésében. Aktív kapcsolattartással, támogatott foglalkoztatással segítették a munkánkat. Utókövetési szolgáltatással, tanácsadással, támogatják a megváltozott munkaképességű munkavállalóink hosszú távú foglalkoztatását.

Kommunikációra került-e a cég CSR tevékenysége: Az üzem vezetése átérzi az MMK munkavállalók hátrányos helyzetét és a lehetőségei szerint igyekszik azon segíteni. A sajátos foglalkoztatásukról írásban tájékoztatja a dolgozókat az ismertetők közös helyiségekben történő kifüggesztésével.

A foglalkoztatási folyamat tapasztalatai: Amennyiben megtalálásra kerülnek az üzemi tevékenységek között azok a feladatok, amelyeket az MMK munkavállalók el tudnak végezni, a munkavégzésük megfelelő kontroll alatt zajlik és teljesítményük, amennyiben indokolt folyamatos vezetői elismerésben részesül, a vállalat számára hasznos produktumot hoznak létre.

Örömmel látjuk, hogy beilleszkedtek, jól érzik magukat nálunk, önbecsülésük fejlődött, újra hasznosnak érzik magukat, és életminőségük javult a foglalkoztatás által.

A siker titka: Toleranciával, empátiával fordulunk feléjük, nyitottak vagyunk az új megoldásokra, odafigyelünk egyénileg is rájuk, és ezt kommunikáljuk a cég minden dolgozója felé.

„Amit másként csináltunk
volna...”: Nincs ilyen!

A cég honlapja: <http://www.kabafrost.hu/>

A cég székhelye (település): Kaba

Debreceni Egyetem Kancellária Megváltozott Munkaképességűek Szolgáltató Központja

Legszélesebb képzési palettával rendelkező Egyetem 8 campuson folyó oktatás, 14 kar, 2 gyakorló gimnázium és általános iskola tartozik hozzá. Legnagyobb egészségügyi ellátó rendszert működteti, amely a DE Klinikai Központ és Kenézy Gyula Egyetemi Kórház.



**DEBRECENI
EGYETEM**

Intézményünk a társadalmi felelősségvállalás érdekében fontosnak tartja a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának elősegítését, ezért ezen tevékenységek koordinálására 2018. január 1-től közvetlen kancellári egységként létrehozta központunkat. Az egyetem foglalkoztatási rehabilitációs programjának célja a megváltozott munkaképességű munkavállalók számára a megfelelő munka megtalálása, megőrzése, és az előmenetel elősegítése.

A cég filozófiája/hozzáállása a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához:

Megteremtse a megváltozott munkaképességű személyek munkaerő-piaci integrációját elősegítő minimumfeltételeket, hogy az érintettek alkalmassá válhassanak a minél teljesebb értékű foglalkoztatásra, a sérültek érdekeltek legyenek a munkavállalásban, másfelől a munkáltatók befogadóvá váljanak a megváltozott munkaképességűek iránt.

Fő tevékenység:

Munkaerő-toborzás, Pályázatok figyelése és kezelése, munkaerő-kiközvetítés a szervezeti egységek részére. A program menedzselése, kapcsolattartás az egyetemi szervezeti egységekkel, a jelentkező dolgozók dokumentációinak, orvosi papírjainak szakmai felülvizsgálata, segítségnyújtás a szükséges dokumentációk beszerzésében és kitöltésében.

Létszám: 9 300 fő

MMK munkavállalók létszáma: 97 - 118 fő

Történt-e munkakör módosítás: Áthelyezés szervezeten belül, munkaidő csökkentés

Szükség volt-e akadálymentesítésre: Nem

Milyen munkaidőben alkalmaz MMK személy(eke)t a cég: Teljes és részmunkaidőben

Toborzási módszer:	Média felületeken (honlap, facebook), informális úton, állás börzék
Kiválasztási folyamat típusa:	Kétkörös állásinterjú
Egészségügyi okból történő hiányzás mértéke	Nem több, mint az egészséges munkavállalók létszámához arányosítva, jellemzően gyógykezelések miatt hosszabb táppénzes időszakok, betegségek kiújulása miatt előforduló kezelések.
Munkahelyi beilleszkedés elősegítése:	A szervezeti egységeink vezetőivel való kapcsolattartás, kommunikáció, foglalkoztatás lehetőségeiről tájékoztatások kiküldése, kör e-mail.
Teljesítmény, beválás, vezetői elégedettség:	Munkahelyi vezetőkkel való kapcsolattartás, dolgozói mentor program.
Létezik-e olyan szabályzat, amely az MMK munkavállalók foglalkoztatására irányul:	Kancellári körlevél az MMK-ás foglalkoztatással kapcsolatban a munkahelyi vezetőknek. Körlevél az MMK-ás munkavállalók egyetemi támogatásával kapcsolatban. Adókedvezményekkel kapcsolatos körlevél, rehabilitációs hozzájárulás kezelése.
Partneri együttműködések és azok előnyei:	Segít a dolgozók toborzásban, kiválasztásában az ügyfelekkel történő kapcsolattartásban és esetlegesen személyes problémák megismerésében.
Kommunikációra került-e a cég CSR tevékenysége:	Egyetemi sajtó osztályon keresztül folyamatosan, unideb.hu hírek felületén, sajtó osztályon keresztül más helyi lapban is teszünk közzé tájékoztatókat, valamint Campus rádió riport.
A foglalkoztatási folyamat tapasztalatai:	Egészségügyi szakterületen sikeres a nem egészségügyi végzettséggel, elsősorban közgazdasági szakképesítéssel rendelkező és jó számítógépes ismeretekkel bíró gyors elhelyezése. Különböző szakrendelésekre, ahová többnyire csak részmunkaidős, orvos írnokokat, betegirányítókat segéd ápolókat keresünk. Mentális betegeink munkavilágába történő visszaintegrálása is működik egyszerű fizikai munkavégzési területeken, műszaki szolgáltatói munkakörben (mosogató, ételszállító, udvaros, portás).
A siker titka:	Próbálunk az érintett munkaadókhoz személyesen eljutni, elbeszélgetni és megismerni a munkaterületeket. Így személyre szabottan tudunk segíteni az MMK-ás munkavállaló kiválasztása során.

„Amit másként csináltunk
volna...”:

A kihívások és akadályok elsősorban a közalkalmazotti munkaviszonyban történő néha bürokratikus és túlszabályozott előírásai miatt történnek. Ezek nyilván sok esetben egy felvételi folyamatot lelassítanak és sokszor ezért értékes munkavállalókat veszítünk

Megjegyzés, kiegészítő
információ:

Facebook: DEKC MMSZK,
<https://szervezetek.unideb.hu/hu/szervezetek>
[MMK személyek a munkaerő-piacon](#)

Kapcsolattartó: Kövér Tamás, kover.tamas@fin.unideb.hu

Kapcsolattartó elérhetősége: 4027 Debrecen, Egyetem sugárút 13.
06-52-512-700/73573, 0630-436-0801

A cég honlapja: <https://unideb.hu/>

A cég székhelye (település): Debrecen

Grampet Debreceni Vagonyár Kft.

A Grampet Debreceni Vagonyár Kft. a Grampet csoport tagja. A tulajdonos, a román Grampet S. A. 2009 júniusában vette meg az egykori MÁV Debreceni Járműjavító Kft-t korábbi tulajdonosától, a MÁV Zrt-től. A cég struktúrája, tevékenységi köre nem változott meg a tulajdonosváltással. A Grampet fő tevékenységi köre vasúti kocsik gyártása, átalakítása, javítása, időszakos fővizsga, acélszerkezet-gyártás, mely a közel 130 év alatt nem sokat változott. 1890-ben 264 fővel kezdte meg anno az anyacég a működését, mely a szocializmus időszakában 2600 főre duzzadt. Az 1980-as években igen jelentős kapacitásbővítő fejlesztések történtek. Ekkor épült a ma is korszerű új javító csarnok. Jelentősen javította a munkakörülményeket és egyben az elvégzett munka minőségét a kocsik a javítás előtti alapos tisztítása. Az üzem javítási profiljából adódóan már a 80-as években foglalkozott MÁV kocsik javítása mellett ún. „idegen”, azaz nem MÁV tulajdonú, elsősorban folyadék- és gázszállító tartálykocsik javításával is. 1992. december 30-tól a MÁV Debreceni Járműjavító Kft., mint a MÁV egyszemélyes tulajdonú leányvállalata, önálló gazdasági társaságként működött. Átalakuláskori létszáma 800 fő volt. A társaság piacépítése során hamar kapcsolatot tudott teremteni a MÁV-on kívüli korábbi partnerei mellett új partnerekkel is. A társaságnál ISO minőségbiztosítási rendszer működik.



A szervezet mottója: *„Társaságunk speciális felkészültséggel és százéves hagyománnyal rendelkezik és képes a mindenkori vevő minőségi igényeinek megfelelni a vasúti vontatott járművek gyártása és javítása területén.”*

A cég filozófiája/hozzáállása a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához:

2008 óta vannak fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű munkavállalóink, innentől kezdett fókuszba kerülni a vállalatnál a foglalkoztatásuk. Az egyre növekvő rehabilitációs hozzájárulás pénzügyi terhe arra sarkallta a vállalat vezetését, hogy átgondolják a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásának lehetőségét a cégen belül. Számos céggel ellentétben elindultunk ezen az úton, és jelenleg már 11 éve jelen vannak a foglalkoztatottjaink körében a fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű munkavállalók. Az alkalmazásukról való döntést követően először megvizsgáltuk a meglévő munkaerő állományt, hogy vannak-e közöttük megváltozott munkaképességű státuszúak. Tehát igyekeztünk nevesíteni, beazonosítani azokat, akik érvényes „leszázalékolási” papírokkal rendelkeztek, de addig elhallgatták betegségeiket, munkaképesség-csökkenésüket. Ezáltal találtunk pár kollégát, 5 főt, akik már addig is ott dolgoztak, és velük sok változás nem történt, csak bekértük papírjaikat és innentől az MMK állomány létszámához soroltuk őket. Ez a létszám viszont az 5 %-os küszöb eléréséhez még nagyon távol volt, mert legalább 17 főre volt szükség. Ekkor a vezetőség illetve a szakmai, pénzügyi, HR területek együttesen megvizsgálták a lehetőségeket.

Az alap kiindulás a következő lett, mely döntést közösen hozták, mégpedig az, hogy az akkori vezetés felmondta a takarító céggel a szerződést, mely akkoriban kiszervezett tevékenységként működött. A takarítási feladatokról gondolták úgy, hogy a munkakör egyszerűségéből adódóan jó eséllyel tudják majd feltölteni megváltozott munkaképességű és fogyatékossgal élő munkavállalókkal ezt a munkakört. Mivel a cég főleg szakmunkásokat, lakatosokat, hegesztőket alkalmaz, mely a szakértelem mellett fizikailag is nehéz, kicsi volt az esélye, hogy 17-18 fő megváltozott munkaképességű munkavállalót tudnának felvenni a tevékenységükhöz igazodó, működő munkakörökbe.

Fő tevékenység: Vasúti kötöttpályás jármű gyártása

Létszám: 352 fő

MMK munkavállalók létszáma: 21 fő

Történt-e munkakör módosítás:

A fő MMK létszámot adó takarítói munkakör mellett új munkaköröket is kellett kialakítani. A Vagongyár kialakított addig nem létező új munkaköröket - például szerszámkiadó, öltözőőr - és magát a takarítói munkakört is, hiszen utóbbi a korábbi években már kiszervezett tevékenységként volt működtetve. Egyszerű, érthető, a fogyatékossgal élő ember számára teljesíthető formában, de a munka hasznosságát mind a munkavállaló, mind a cég szempontjából figyelembe véve határoztuk meg az ellátandó munkaköri feladatokat.

Szükség volt-e akadálymentesítésre:

Megpróbáltuk, de nem lehetett kivitelezni. Cégünk, a Grampet Debreceni Vagongyár Kft. jó példa arra, hogy akkor is működtethető az MMK személyek foglalkoztatása, ha egyedi tevékenységet folytat egy cég, ha viszonylag veszélyes a munkakörnyezet és megfelelő munkavédelemre van szükség. Ezt az első lépést sikeresen vette az akkori vezetés, a foglalkoztatás akadályozó tényezőit is megvizsgálva rájöttek, hogy a cégnél csak nagyon egyszerű munkakörökben tudnak majd hosszú távon is fenntarthatóan alkalmazni fogyatékossgal élő embereket, hiszen a korlátozott munkaképességgel számolni kell. A korlátozó körülmények közé sorolták a speciális munkahelyi környezet kialakításának lehetőségét, például az akadálymentesítést. Ennek többször is nekifutottak, de az üzemi területek speciális kialakítása és területi nagysága miatt a teljes akadálymentesítés kivitelezhetetlennek bizonyult. Ez annyit jelentett, hogy például

kerekesszékes, mozgásában nehezített, látás- vagy hallássérült MMK munkavállalót nem tudnak majd alkalmazni. Viszont mivel ez a munkavállalói csoport számos más betegség okán, s különböző fokú munkaképesség-csökkenéssel van „leszázalékolva”, így bőven vannak olyanok, akiknek foglalkoztatása megoldott a Grampetnél.

Milyen munkaidőben alkalmaz MMK személy(eke)t a cég: Főleg 20 órás megváltozott munkaképességű munkavállalóink vannak, de van 3 fő 40 órás MMK dolgozónk is.

Toborzási módszer: Főleg partnerszervezetek közvetítésével (Rehab Hatóság, EFOP-1.1.1-15 projekt, munkaügyi központ), esetenként hirdetéssel történik a toborzás, de olykor hatékony a dolgozói belső ajánlás is.

Kiválasztási folyamat típusa: Interjúztatás, személyes elbeszélgetés, leendő munkaterület bemutatása keretében, MMK hivatalos iratok bekérésével

Egészségügyi okból történő hiányzás mértéke: Átlagban a többségi munkavállalókéhoz hasonló, esetenként 1-1 munkavállaló tartós betegsége miatt kiugró mértéket mutat.

Munkahelyi beilleszkedés elősegítése: A több évi tapasztalat már nagyban segíti az új munkavállalók beillesztését, a munkacsoportok kialakítását. Külön mentoraik nincsenek a munkavállalóknak, de a vezetők figyelnek rájuk, nyitottak a problémáik megoldására, és minden fogyatékossgal élő és MMK dolgozó tudja, hogy a HR részleg ajtaja mindig nyitva áll. A HR vezetőként is személyesen foglalkozom velük, ha kell, sokszor felkeresem őket a munkaterületükön is, de hozzám is fordulhatnak bármikor, és ezt meg is teszik. Érzékenyítő tréning egyáltalán nem volt a cégnél, még vezetői szinten sem. Viszont mivel a felső vezetés is támogatja már a kezdetektől a fogyatékossgal élő és MMK emberek foglalkoztatását, így elvárás is egyben az összes vezető felé az ő foglalkoztatásuk sikeressége, és ezzel a középvezetők is azonosulni tudnak, a többségi ép munkavállalóink körében sem tapasztaltunk ellenállást, sem értetlenséget, sőt kedvelik az MMK munkatársaikat.

Teljesítmény, beválás, vezetői elégedettség: Teljesítményértékelés nincs a cégnél, még vezetői szinten sem. Fejlődési lehetőség nyitva áll mindenki számára, aki megfelel a magasabb munkaköri elvárásoknak, nem szempont, hogy ép vagy fogyatékossgal élő munkavállalóról van-e szó. Vannak jó példák. Van egy MMK dolgozónk, aki 4 órás rész munkaidős udvarosként kezdett anno dolgozni a

cégnél, és jelenleg ez a férfi kolléga teljes munkaidőben, 8 órában a minőségirányítási részlegen dolgozik. Vannak belső képzések is, és aki fejleszhető és motivált, ezeken a képzéseken részt vehet.

Létezik-e olyan szabályzat,
amely az MMK munkavállalók
foglalkoztatására irányul: Nincs külön kidolgozott irányelv

Partneri együttműködések és
azok előnyei: Fontos a létszámutánpótlásban, mert sima hirdetéssel nem tudják hatékonyan pótolni ezen munkavállalókat, így a Rehab hatósággal és az EFOP projekttel hasznos az együttműködés.

A foglalkoztatási folyamat
tapasztalatai: Tapasztalatunk az, hogy a fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű dolgozóink jól érzik magukat, a fluktuáció nem magasabb körökben, mint az ép munkavállalók esetében. A dolgozók jól ellátják munkaköri feladataikat, hasznos az általuk elvégzett munka a szervezet számára is.

A siker titka: Nagyon fontosnak tartom a toleranciát, azt, hogy a vezetők szociálisan érzékenyek legyenek. Túl azon, hogy vállalati szempontból sikeresen működik a folyamat, jó érzés segíteni és látni, ezen munkavállalók örömet, boldogulását. Velük együtt dolgozva sokkal színesebbek, gazdagabbak a szervezet mindennapjai.

„Amit másként csináltunk
volna...”: Kihívás volt 20 órás munkaerőt találni, mert még mindig atipikusnak számít Magyarországon a részmunkaidős foglalkoztatás. Továbbá folyamatos kihívás a létszám utánpótlása.

Megjegyzés, kiegészítő
információ: Nagyszerű lehetőség egy szervezetnek a fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazása. Sok munkáltató az információhiány, a sztereotípiák, a „csak az az értékes, ami pénzben kifejezhető gondolkodásmód” miatt távol maradnak az alkalmazásuktól. Pedig a munkaerő-piacon egyre nagyobb a munkaerőhiány, és versenyelőnyhöz juthatnak azok a szervezetek, akik meglátják, ezen munkavállalói csoport foglalkoztatásában rejlő lehetőségeket

Kapcsolattartó: Andorkó Csilla, HR vezető

Kapcsolattartó elérhetősége: 52/889-100

A cég honlapja: <http://www.vagongyar.hu/>

A cég székhelye (település): Debrecen (Hajdú-Bihar megye)

Dobó Úti Bölcsőde

A Dobó Úti Bölcsőde Magyarország első mosolygós bölcsődéje, mely Gyöngyös központjában található az Orczy Kastély és a Mátrafüredre közlekedő kisvonat mellett. A 2011-ben elnyert EU pályázatnak köszönhetően a bölcsőde felújításra került, illetve kibővült egy újabb résszel, így ma már 110 férőhellyel várják a gyermekeket.



Az alapellátáson túl lehetőséget kínál a családok számára játszócsoport és időszakos gyermekfelügyelet formájában is. 2012 januárjában a Jeruzsálem Úti Bölcsőde a Dobó Úti Bölcsőde keretei közé olvadt, ami így telephelyként működik tovább. Ez a telephely Gyöngyös belvárosában található, két csoportszobával. Mindkét intézmény saját konyhával rendelkezik, mely a bölcsőde mellett az óvoda részére is biztosítja az étkezést.

A cég filozófiája/hozzáállása a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához:

A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásával kapcsolatban fontosnak tartjuk ezen személyek visszaintegrálását a munkaerő-piacra, hogy hasznos tagjaivá váljanak a társadalomnak, valamint foglalkoztatásukkal elősegíteni mind a testi - lelki, mind a komfortérzetük javítását, önbizalom és önbecsülés növelésüket, pozitív énképük kialakítását.

Fő tevékenység: Gyermekek napközbeni ellátása

Létszám: 41 fő

MMK munkavállalók létszáma: 5 fő

Történt-e munkakör módosítás:

Nem volt szükség a munkakörök módosítására, átalakítására. Az adott, meglévő munkaköröket a megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak sikeresen ellátják, egészségkárosodásuk által meglévő kizáró, korlátozó tényezőik nem ütköznek a munkavégzés feltételeivel.

Szükség volt-e akadálymentesítésre:

Nem volt szükség átalakításra, mert az egész terület akadálymentes.

Milyen munkaidőben alkalmaz MMK személy(eke)t a cég:

Napi 4 órás rész munkaidőben

Toborzási módszer:

Munkaügyi központon, EFOP-1.1.1-15 Projekt Irodán keresztül

Kiválasztási folyamat típusa: Egykörös személyes elbeszélgetés, állásinterjú

Egészségügyi okból történő hiányzás mértéke: Nem jellemző, hogy többet hiányoznának betegsükből adódóan

Munkahelyi beilleszkedés elősegítése: A bölcsődei vezetési kultúra alapvető pillére a hátrányos megkülönböztetés mellőzése. Ennek következtében a munkatársak elfogadóak velük szemben, jellemző a pozitív hozzáállás.

Teljesítmény, beválás, vezetői elégedettség: A munkavállalók sikeresen ellátják feladataikat. Vezetői szinten teljes mértékben elégedettek vagyunk a teljesítményükkel. Továbbra is számítunk a munkájukra.

Létezik-e olyan szabályzat, amely az MMK munkavállalók foglalkoztatására irányul: Nincs dokumentum erre vonatkozóan

Kommunikációra került-e a cég CSR tevékenysége: A munkavállalók részére a pozitív visszajelzést fontosnak tartjuk a vezetőség szintjéről.

A foglalkoztatási folyamat tapasztalatai: A foglalkoztatás során azt tapasztaljuk, hogy nagyon lelkiismeretesen végzik a munkájukat, lelkesek, szeretnek itt dolgozni.

A siker titka: Jó munkahelyi légkör biztosítása, és az elfogadás, szociális érzékenység. Továbbá elengedhetetlenül fontosnak tartom a megfelelő kommunikációt.

„Amit másként csináltunk volna...”: A támogatott foglalkoztatás megkezdéséhez kapcsolódóan az adminisztratív terhek csökkentése

Kapcsolattartó: Debrei Andrásné

Kapcsolattartó elérhetősége: 06-70/930-3266

A cég székhelye (település): Gyöngyös (Heves megye)

CIKTA Kft.

A CIKTA Kft. 2009-ben alakult, fő tevékenysége a cipőfelsőrész készítés. A 100%-ban magyar tulajdonú vállalkozás jelenleg 105 főt foglalkoztat. Tevékenységük alappillére a bér munka, évek óta a CIKTA Kft. tiszaföldvári üzemében készül az Alföldi termékcsoport: papucsok, cipők, pénztárcák, övek.



A cég filozófiája/hozzáállása a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához:

Nyitottak a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatására. Személyre szabottan alakítják ki az egészségkárosodással élő munkavállalók munkakörülményeit, az általuk elvégzendő feladatokat minden esetben az egészségi állapothoz igazodóan határozzák meg. A megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatása után járó kedvezmények pozitívan befolyásolják a cég viszonyulását az MMK személyek foglalkoztatásához. A rehabilitációs hozzájárulás megfizetése helyett arra töreksenek, hogy kellő létszámban alkalmazzanak megváltozott munkaképességű dolgozókat.

Fő tevékenység: Cipőfelsőrész készítés

Létszám: 105 fő

MMK munkavállalók létszáma: 3 fő

Történt-e munkakör módosítás: Munkakört nem módosítottak, ha szükséges volt, a munkakörülményeken változtattak. Pl. annak a munkavállalónak, aki a gerincproblémái miatt nem tud huzamosabb ideig ülni, az oszlopos tűzőgép mellett alakítottak ki munkaállomást.

Szükség volt-e akadálymentesítésre: Nem volt rá szükség

Milyen munkaidőben alkalmaz MMK személy(eke)t a cég: Napi 4/6/8 órában

Toborzási módszer: Az EFOP irodán keresztül, az EFOP-1.1.1-15 projekt által szerveezett állásbörzén, illetve ismerősi körből

Kiválasztási folyamat típusa: Állásinterjún választják ki a munkavállalókat, akiknek bemutatják az elvégzendő munkafolyamatot. A jelölt így tisztában van minden rá váró feladattal, felelősségteljesen tud döntést hozni.

Egészségügyi okból történő hiányzás mértéke Nem hiányoznak többet, mint az egészséges dolgozók.

Munkahelyi beilleszkedés elősegítése: Nem volt rá szükség, az elfogadó munkahelyi légkörből fakadóan a dolgozók nyitottan, segítőkészen fogadták a megváltozott munkaképességű társaikat.

Teljesítmény, beválás, vezetői elégedettség: Ugyanolyan – ha nem jobb – teljesítményre képesek, mint a többi dolgozó.

Létezik-e olyan szabályzat, amely az MMK munkavállalók foglalkoztatására irányul: Nincs ilyen dokumentum, a vállalat alapfilozófiájában gyökerezik a hátrányos helyzetű és ezen belül a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának segítése.

Kommunikációra került-e a cég CSR tevékenysége: Belső irányban igen, kifelé viszont nem

A foglalkoztatási folyamat tapasztalatai: Az átlagnál is jobban ragaszkodnak a munkahelyükhöz, nagyon lelkiismeretesen végzik a munkájukat.

A jó emberi kapcsolat a vállalat vezetői és a munkavállalók között. A vezetők azonosulnak a beosztottjaik problémáival, minden tőlük telhető segítséget megadnak annak érdekében, hogy rendeződjenek a gondok. Rendszeresen szerveznek közös kirándulásokat, színvonalas műsorral, rendezvényekkel ünneplik meg a cég fennállásának évfordulóit, erkölcsi és anyagi elismerésben részesítik a legszorgalmasabb, legkiemelkedőbb teljesítményt nyújtó dolgozóikat. Figyelembe veszik a munkavállalók egyéni igényeit, aki pl. a gerincproblémái miatt nem tud huzamosabb ideig ülni, annak az oszlopos tűzógép mellett alakítanak ki munkaállomást.

„Amit másként csináltunk volna...”: A cégnél korábban, illetve jelenleg dolgozó megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása nem járt, nem jár nehezebben megoldható kihívásokkal, mint az egészséges munkavállalók esetében.

A cég honlapja: <http://www.cikta.hu/>

A cég székhelye (település): Tiszaföldvár (Jász-Nagykun-Szolnok megye)

Madarász Imre Egyesített Óvoda

Az intézmény Karcag Városi Önkormányzat által fenntartott, önállóan működő költségvetési intézmény. Alaptevékenysége az Alapító Okirat szerint: óvodai nevelés, cigány kisebbségi óvodai nevelés, napközi otthoni ellátás, óvodás gyermekek étkeztetése, logopédiai ellátás karcagi gyermekek, általános iskolai tanulók körében, nevelési tanácsadás, óvodai - iskolapszichológiai ellátás, gyógytestnevelés, továbbtanulási pályaválasztási tanácsadás, sajátos nevelési igényű gyermek ellátása. Feladatait 130 fő közalkalmazottal látja el, 31 óvodai csoportban és a pedagógiai szakszolgálatnál a város 13 különböző pontján lévő épületben.



A cég filozófiája/hozzáállása a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához: **Megváltozott munkaképességű személyeknek hosszútávon munkalehetőséget biztosítani az intézményben, a rehabilitációs hozzájárulási adó megfizetése helyett.**

Fő tevékenység: **Óvodai nevelés**

Létszám: **140 fő**

MMK munkavállalók létszáma: **8 fő**

Történt-e munkakör módosítás: **Nem volt erre szükség**

Szükség volt-e akadálymentesítésre: **MMK munkavállaló foglalkoztatása miatt nem volt szükség akadálymentesítésre. 9 tagintézményből 5 tagintézménybe a bejárás akadálymentes.**

Milyen munkaidőben alkalmaz MMK személy(eke)t a cég: **heti 20 órás munkaidő/ napi 4 óra**

Toborzási módszer: **EFOP Irodán keresztül**

Kiválasztási folyamat típusa: **Személyes interjú**

Egészségügyi okból történő hiányzás mértéke: **Minimális**

Munkahelyi beilleszkedés elősegítése: **A munkatársak nyitottak és befogadóak voltak az intézményben munkát vállaló MMK személyekkel.**

Teljesítmény, beválás, vezetői elégedettség: **Az MMK személyek a rábízott munkakörükkel kapcsolatos feladataikat teljeskörűen ellátták.**

Létezik-e olyan szabályzat,
amely az MMK munkavállalók foglalkoztatására irányul: **Nincs**

A foglalkoztatási folyamat tapasztalatai: **Segítik és kiegészítik a tagintézményekben dolgozó fizikai foglalkoztatottak munkáját.**

A siker titka:

- Az intézmény dolgozóinak szakmai felkészültsége
- Barátságos munkahelyi légkör kialakítása
- MMK dolgozók elfogadása, beilleszkedésének segítése

„Amit másként csináltunk volna...”: **Aktuálisan fellépő problémákat próbáljuk azonnal megoldani, elhárítani.**

A cég honlapja: <http://karcagiovodak.hu/>

A cég székhelye (település): **Karcag (Jász-Nagykun-Szolnok megye)**

Sütőház Kft.

A Sütőház Kft. 1995 óta foglalkozik sütőipari tevékenységgel, jelenleg 3 üzemben (Jászapáti, Jászsalsószentgyörgy, Kunszentmárton) tevékenykedik, 80 fővel.



A cég filozófiája/hozzaállása a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához:

Számunkra fontos, hogy minden ember be tudjon illeszkedni a munka világába. Ezért külön hangsúlyt fektetünk arra, hogy az MMK dolgozók könnyített munkát kapjanak, az egészséges munkavállalók pedig el tudják fogadni az MMK dolgozókat, és partnerként tekintsenek rájuk.

Fő tevékenység: Sütő- és édesipar

Létszám: 80 fő

MMK munkavállalók létszáma: 6 fő

Történt-e munkakör módosítás: Nem

Szükség volt-e akadálymentesítésre: Nem

Milyen munkaidőben alkalmaz MMK személy(eke)t a cég: Reggel 6-10 óráig és délután 14-18 óráig

Toborzási módszer: EFOP irodán keresztül

Kiválasztási folyamat típusa: Elbeszélgetés, munka megmutatása, próbaidő alkalmazása

Egészségügyi okból történő hiányzás mértéke: Nem hiányoznak többet, mint a dolgozók többsége.

Munkahelyi beilleszkedés elősegítése: A dolgozók bemutatása, mentor hozzárendelése

Teljesítmény, beválás, vezetői elégedettség: Az MMK munkavállalók munkájával teljes mértékben elégedettek vagyunk.

Létezik-e olyan szabályzat,
amely az MMK munkavállalók foglalkoztatására irányul: Nincs ilyen dokumentum.

Kommunikációra került-e a cég
CSR tevékenysége: Nem releváns

A foglalkoztatási folyamat
tapasztalatai: Lelkiismeretesen végzik munkájukat.

A siker titka: A dolgozók elfogadták őket, partnerként tekintenek rájuk,
hiszen az MMK dolgozók közül többen teljes értékű,
önálló munkavégzésre is képesek.

„Amit másként csináltunk
volna...”: Az első MMK foglalkoztatás hibáiból tanulva, gyakrabban
kérdoznünk, több segítséget nyújtunk a munka
megmutatására.

A cég székhelye (település): Jászapáti (Jász-Nagykun-Szolnok megye)

Víz- és Csatornaművek Koncessziós Zrt. Szolnok

A Víz- és Csatornaművek Koncessziós ZRt. Szolnok 1996. január 01-től koncessziós jog alapján működteti Szolnok Megyei Jogú Város, Rákóczi falva, Rákócziújfalú, Szászberek, Újszász és Zagyvarékas önkormányzatok tulajdonában lévő víziközmű vagyont. A víziközmű szolgáltatás alaplétesítményei az 50 000 m³/nap kapacitású Szolnoki Felszíni Vízmű (melynek fő vízbázisa a Tisza folyó), valamint a 32 000 m³/nap kapacitású Szolnoki Szennyvíztisztító Mű, melybe az üzemeltetett szennyvízcsatorna rendszeren keresztül jut el a teljes üzemeltetési területen képződő szennyvíz.



A cég filozófiája/hozzáállása a megváltozott munkaképességű emberek szociális és társadalmi kirekesztését csökkentsük azáltal, hogy személyek foglalkoztatásához visszavezetjük a munka világába.

Fő tevékenység:

- Vízszolgáltatás
- Szennyvíz elvezetése és tisztítása

Létszám: 255 fő

MMK munkavállalók létszáma: 10 fő

Történt-e munkakör módosítás: Nem került sor

Szükség volt-e akadálymentesítésre: Irodák megközelíthetősége akadálymentes

Milyen munkaidőben alkalmaz MMK személy(eke)t a cég: Teljes- és részmunkaidőben

Toborzási módszer: EFOP irodán, ismerős ajánlásán keresztül

Kiválasztási folyamat típusa: Elbeszélgetés, tesztírás

Egészségügyi okból történő hiányzás mértéke Nem jellemző, nem kiugró a többi nem megváltozott munkaképességű munkavállalóhoz viszonyítva.

Munkahelyi beilleszkedés elősegítése: A munkatársak nyitottak voltak, és befogadták a megváltozott munkaképességű kollégákat, segítséget nyújtottak nekik a betanulási időszak alatt.

Teljesítmény, beválás, vezetői elégedettség: A kiválasztott kollégák jó teljesítményt érnek el munkavégzésük során.

Létezik-e olyan szabályzat, amely az MMK munkavállalók foglalkoztatására irányul: Nem rendelkezünk szabállyal a MMK munkavállalók foglalkoztatásával kapcsolatban.

Kommunikációra került-e a cég CSR tevékenysége: Nem

A foglalkoztatási folyamat tapasztalatai: A munkakörökben ellátandó feladatokat könnyen megtanulták. A rájuk bízott munkát lelkiismeretesen, megfelelő minőségben végzik.

A siker titka: Személyre szabott munkakör, kommunikáció

„Amit másként csináltunk volna...”: Munkaidő-beosztás kialakítása.

A cég honlapja: <https://www.vcsm.hu/>

A cég székhelye (település): Szolnok (Jász-Nagykun-Szolnok megye)

Bogár Petrol Kft.

A Bogár Petrol Kereskedelmi és Szolgáltató Korlátolt Felelősségű Társaság Komárom-Esztergom Megyében több telephelyen üzemeltet benzinkutakat.

A cég filozófiája/hozzáállása a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához: **Segítő szándék, hogy visszaállítsuk őket a munkaerő-piacra.**

Fő tevékenység: **M.n.s. egyéb kiegészítő üzleti szolgáltatás**

Létszám: **42 fő**

MMK munkavállalók létszáma: **3 fő**

Történt-e munkakör módosítás: **Nem**

Szükség volt-e akadálymentesítésre: **Nem**

Milyen munkaidőben alkalmaz MMK személy(eke)t a cég: **Napi 6 órában**

Toborzási módszer: **EFOP irodán keresztül**

Kiválasztási folyamat típusa: **Személyes interjú**

Egészségügyi okból történő hiányzás mértéke: **Ugyanannyit hiányoznak, mint az ép munkavállalók.**

Munkahelyi beilleszkedés elősegítése: **Nincs erre módszerünk**

Teljesítmény, beválás, vezetői elégedettség: **Saját bíróképességüknek megfelelő munkát biztosítunk számukra.**

Létezik-e olyan szabályzat, amely az MMK munkavállalók foglalkoztatására irányul: **Nem**

Partneri együttműködések és azok előnyei: **EFOP-1.1.1-15 kiemelt projekttel történő együttműködés**

Kommunikációra került-e a cég
CSR tevékenysége: **Nem releváns**

A foglalkoztatási folyamat
tapasztalatai: **Nagyon ragaszkodnak a munkahelyükhöz, és nagyon
lelkiismeretesen végzik munkájukat.**

A siker titka: **Nyitottság, odafigyelés, kommunikáció**

„Amit másként csináltunk
volna...”: **Nincs ilyen**

Kapcsolattartó: **Mesterházi-Bogár Cecília Mária**

Kapcsolattartó elérhetősége: **06-30/5274452; cecilia.bogar@shell.t-online.hu**

A cég székhelye (település): **Tata (Komárom-Esztergom megye)**

Magyar Vöröskereszt Komárom-Esztergom Megyei Szervezete

A világ első és egyben legnagyobb humanitárius szervezetének (Nemzetközi Vöröskereszt) tagjaként, 1881 óta segítjük a rászorulókat idehaza és határainkon túl. Szervezetünk az önkéntességre épül, önkéntesek támogatásával és munkájának segítségével végezi feladatait. Szervezetünk az önkéntességre épül, önkéntesek támogatásával és munkájának segítségével végzi feladatait. Szervezetünk 1939 óta szervezi a véradásokat, hívja és várja azokat, akik a társadalmi szerepvállalás eme formáját választják. Sajnos az utóbbi időben egyre nehezebb megszólítani a fiatalokat, nehezebben jönnek el vért adni, a meglévő véradó társadalom pedig „öregszik”.



Önkénteseink, alapszervezeteink segítségével évente több szűrőprogramot szervezünk. Már több, mint két évtizede nagy figyelmet fordítunk az egészségnevelésre, egészségfejlesztésre. Nemcsak a felnőtt korosztály, hanem a fiatalok megszólítása, figyelmének felkeltése a cél. Sikertült minden célcsoportot bevonni a rendezvényekbe (bölcsőde, óvoda, ált. isk. középiskola, felnőtt lakosság). Az alapszervezetekben széleskörű közösségi munka zajlik, a lakóterületeken, a községekben egyaránt. A programokban helyet kapnak a Vöröskereszttel, az egyházi ünnepekkel kapcsolatos megemlékezések is. (Anyák napja, Vöröskeresztes Világnap, Véradó ünnepek, Idősek Napja, Karácsony, stb.). A közösségi együttlétek nagyon fontosak az emberek számára, főleg az idős, egyedülálló nyugdíjasoknak, közelebb hozza őket egymáshoz. Az egyes alapszervezetek rendezvényei, akciói erősítik a közösségi érzést, a közösségtudatot. Az embereknek mentálisan is támaszt nyújtanak, ide sorolható például:

- klubszerű összejövetelek, falunapok, idősek napja,
- november hónapban az Egészséges Élet Hónapjának rendezvényei,
 - Karácsonyi rendezvények,
 - megyei AIDS vetélkedő szervezése, lebonyolítása,
 - csecsemőgondozási verseny, (városi, megyei, országos szinten).

Bázis iskoláink, óvodáink, kiváló programjaikkal, tevékenységükkel erősítik a vöröskereszt munkájának pozitív megítélését. Évente több alkalommal elsősegély bemutatókat szervezünk az elsősegély oktatásának népszerűsítésére.

A cég filozófiája/hozzáállása a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához:

Az egészségi problémával, fogyatékossgal élők esélyegyenlőségének megteremtése foglalkoztatással, munkaerő-piacra való visszajuttatással.

Fő tevékenység:

szociális tevékenység

Létszám:

37 fő

MMK munkavállalók létszáma:

6 fő

Történt-e munkakör módosítás:

Nem

Szükség volt-e akadálymentesítésre:	Látássérült munkavállalók esetében
Milyen munkaidőben alkalmaz MMK személy(eke)t a cég:	Állandó, délelőtti munkarendben
Toborzási módszer:	Hirdetés, társszervek útján
Kiválasztási folyamat típusa:	Önéletrajz, személyes interjú, munkakipróbálás
Egészségügyi okból történő hiányzás mértéke	Nem számottevő
Munkahelyi beilleszkedés elősegítése:	A szervezet szociális szakembereinek segítségével
Teljesítmény, beválás, vezetői elégedettség:	Semmilyen tekintetben nem volt különbség a nem MMK munkavállalóktól.
Létezik-e olyan szabályzat, amely az MMK munkavállalók foglalkoztatására irányul:	Nem
Partneri együttműködések és azok előnyei:	Több civilszervezettel működtünk együtt, munkaerő és ismeretszerzés volt az előnye.
Kommunikációra került-e a cég CSR tevékenysége:	A szervezet jellegéből adódóan az egész működésünket áthatja a Társadalmi Felelősségvállalás, hiszen ez a feladatunk. Így külön kommunikáció nem volt, alapszabályunk az MMK munkavállalókkal való törődést is előírja.
A foglalkoztatási folyamat tapasztalatai:	A folyamat zökkenőmentes volt, nem véletlen, hogy a jelenlegi munkavállalók már huzamosabb ideje dolgoznak nálunk.
A siker titka:	Valószínűleg a jól kiválasztott munkakör.
„Amit másként csináltunk volna...”:	Nincs ilyen
A cég honlapja:	http://komaromesztergommegye.voroskereszt.hu
A cég székhelye (település):	Tatabánya (Komárom-Esztergom megye)

Szent Margit Gimnázium és Általános Iskola

Az iskola alapításának éve 1993, a Székesfehérvári Egyházmegyei Hivatal fenntartásában áll, szakfeladata az alapfokú és gimnáziumi oktatás.

A cég filozófiája/hozzáállása a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához: Keresztény értékrendet képviselő, közvetítő szervezetként célunk a rászorulóknak segítése, támogatása. Ebben kiemelkedően fontos, hogy a megváltozott egészségű embereket segítsük. Legyen szó akár gyermekről, diákról, akár munkát vállalni szándékozó felnőttről. Mindenki egyedi, értékes és ezzel valamit tud tenni a közösségéért.

Fő tevékenység: Oktatás

Létszám: 38 fő

MMK munkavállalók létszáma: 1 fő

Történt-e munkakör módosítás: Nem

Szükség volt-e akadálymentesítésre: Nem

Milyen munkaidőben alkalmaz MMK személy(eke)t a cég: Napi 4 óra

Toborzási módszer: Munkaügyi Központ ajánlásával, EFOP irodán keresztül

Kiválasztási folyamat típusa: Személyes beszélgetés alapján

Egészségügyi okból történő hiányzás mértéke: Nem jellemző, felülvizsgálatok alkalmával

Munkahelyi beilleszkedés elősegítése: Az érintett munkavállalók bemutatása a nevelőtestületnek, a közvetlen munkatársakkal való részletesebb ismerkedés. A munkahelyi vezetővel a kezdetekben nagyon gyakori és szoros együttműködés a jellemző, később ez ritkítható.

Teljesítmény, beválás, vezetői elégedettség: A személyek igyekezete, a munkahely rugalmassága biztosítja a beválásukat.

Létezik-e olyan szabályzat, amely az MMK munkavállalók foglalkoztatására irányul: Írásbeli dokumentum nem létezik szervezetünknel, de hozzáállásunk az ő foglalkoztatásukra, megtartásukra irányul.

Partneri együttműködések és azok előnyei: Fontos számunkra a segítő kéz nyújtása a munkát vállalni szándékozó, a programban résztvevő személyeknek. Valamint gazdasági előnyt is jelentett a pályázati támogatás.

Kommunikációra került-e a cég CSR tevékenysége: A munkatársak, a szülők szóbeli tájékoztatást kaptak az MMK munkavállalók foglalkoztatásáról.

A foglalkoztatási folyamat tapasztalatai: Korábbi tapasztalatok alapján kezdetben a foglalkoztatással együtt járó adminisztrációs feladatok megoldása okozott nehézséget. Később ez a teher könnyebbé vált, a gyakorlat megszerzésével.

A siker titka: A két fél együttműködési szándéka, egymás munkájának a segítése.

„Amit másként csináltunk volna...”: A foglalkoztatási támogatással kapcsolatosan változtatási javaslatunk nincs, illetve jó lenne az adminisztrációs terhek csökkentése.

Kapcsolattartó: Tóth Bernadett

Kapcsolattartó elérhetősége: 30/534-3161

A cég honlapja: <https://www.sztmargitiskola.hu/>

A cég székhelye (település): Tatabánya (Komárom-Esztergom megye)

Marylla Bördíszműgyártó és Kereskedelmi Kft.

Samsonite bőröndcsalád belső szeparációjának, illetve autó üléshez varrásával foglalkozó könnyűipari közép vállalkozás.



A cég filozófiája/hozzáállása a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához:

A Marylla Kft. filozófiájába illő humánus empátikus magatartás tanúsítása kiemelten a megváltozott munkaképességű dolgozóink irányában. Részmunkaidő alkalmazása, illetve igény szerint több szünet biztosítása.

Fő tevékenység: 1396 - Műszaki textiláru gyártása

Létszám: 125 fő

MMK munkavállalók létszáma: 9 fő

Történt-e munkakör módosítás: Nem volt szükséges.

Szükség volt-e akadálymentesítésre:

Nincs jelenleg mozgásszervi problémával küzdő megváltozott munkaképességű dolgozónk. Akadálymentesítés a hátsó bejáraton megoldott.

Milyen munkaidőben alkalmaz MMK személy(eke)t a cég:

Napi 4, 6 és 8 órás munkaidőben

Toborzási módszer:

EFOP-1.1.1-15 irodán illetve munkaügyi központon keresztül

Kiválasztási folyamat típusa:

Próbamunka varró munkakörben illetve állásinterjú

Egészségügyi okból történő hiányzás mértéke

Normál mértékű

Munkahelyi beilleszkedés elősegítése:

Vezetőink külön figyelemmel vannak a sajátos igényekre.

Teljesítmény, beválás, vezetői elégedettség:

Többnyire átlag alatt teljesítenek, de nem hasonlítjuk egészséges társaikhoz őket.

Létezik-e olyan szabályzat, amely az MMK munkavállalók foglalkoztatására irányul:

Nincs ilyen dokumentum.

Partneri együttműködések és azok előnyei: EFOP-1.1.1.-15 irodával közös kiválasztás új munkavállalók esetében.

Kommunikációra került-e a cég CSR tevékenysége: Nem kommunikáljuk.

A foglalkoztatási folyamat tapasztalatai: Jól beilleszkednek a vállalat életébe, huzamosabb időt töltenek a cégnél, aminek csak egészségi állapotuk nyugdíjaztatásuk szab korlátot.

A siker titka: Empátia, humánus hozzáállás MMK társainkhoz

„Amit másként csináltunk volna...”: Nem releváns

Kapcsolattartó: Kovácsné Herbel Tünde

Kapcsolattartó elérhetősége: 85/312-265

A cég honlapja: <http://www.marylla.hu/>

A cég székhelye (település): Marcali (Somogy megye)

Pszichotikus Betegségeken Szenvedők Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Érdekvédelmi Egyesülete

A Pszichotikusok Egyesülete (Nyíregyháza) 21 éve folyamatosan működő, és 2013. óta elsősorban skizofrén betegeket részmunkaidőben foglalkoztató közhasznú és nonprofit egyesület.



A cég filozófiája/hozzáállása a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához:

Tapasztalatok azt mutatják, hogy a munkáltatók nem szívesen foglalkoztatnak pszichés betegségben szenvedő munkavállalókat. Lehetőséget adunk arra, hogy - a betegségük kialakulása miatti alacsony iskolázottság, kevés bedolgozott idő, nehéz munkaerő piaci esélyek miatti kiszorulásuk ellenére - újra részesei legyenek a munka világának, képességeikhez mérten foglalkoztathatóvá váljanak, ezzel is növelve önbizalmukat, és megakadályozva, hogy teljesen a társadalom periferiára kerüljenek. Egyesületünk a foglalkoztatás által kézműves termékeket állít elő (papírból font kosarak, szőnyegek hulladék anyagból stb.), ami a facebook oldalunkon, illetve a pszichotikusok.hu honlapon megtekinthetőek.

Fő tevékenység: Egyéb közösségi, társadalmi tevékenység

Létszám: 40 fő

MMK munkavállalók létszáma: 32 fő

Történt-e munkakör módosítás: Munkakör módosítására nem került sor.

Szükség volt-e akadálymentesítésre: Egyesületünk akadálymentesített épületben található, további akadálymentesítésre nem volt szükség.

Milyen munkaidőben alkalmaz MMK személy(eke)t a cég: Részmunkaidőben, napi 4, 5 illetve 7 órában

Toborzási módszer: Hirdetések vannak az egyesület hirdetőtábláján, az EFOP-1.1.1-15 projekt által segítséget kaptunk ebben is.

Kiválasztási folyamat típusa: Többszöri személyes meghallgatás

Munkahelyi beilleszkedés elősegítése: Pszichoedukációs tréning pszichiáter vezetésével

Teljesítmény, beválás, vezetői elégedettség: Teljesítményük kiváló, a munkahelyen mindannyian beváltak, a vezető teljes mértékben elégedett volt.

Létezik-e olyan szabályzat, amely az MMK munkavállalók foglalkoztatására irányul: Szervezeti és működési szabályzat tartalmazza, ami az egyesület alapszabályzatával összhangban van, a „II.: munkaügyi feladat ellátás” pontja a munkavállalók foglalkoztatására, az „V. mentális feladatok” pontja a megtartására irányul, célja: a munkavállaló önálló döntéshozatalra is képes legyen, de segítséggel oldjon meg minden munkahelyi problémát.

Partneri együttműködések és azok előnyei: Kormányhivatalok: a megváltozott munkaképességű személyek toborzásában nyújtanak segítséget.

Kommunikációra került-e a cég CSR tevékenysége: Más foglalkoztatókkal való kapcsolattartás során folyamatos az érzékenyítés a munkavállalók betegségével kapcsolatban, így könnyebbé válik az esetleges tranzitálásuk is.

A foglalkoztatási folyamat tapasztalatai: Motiváltabbak voltak, mert magasabb óraszámban történt a foglalkoztatásuk (6 órában).

A siker titka: A személyek motiváltak voltak és segítséget nyújtottunk a beilleszkedésben.

„Amit másként csináltunk volna...”: Más munkakörben is alkalmazni és hosszabb ideig foglalkoztatni.

Kapcsolattartó: Hernádi Szilvia Emese

Kapcsolattartó elérhetősége: 0630/642-5288

A cég honlapja: -

A cég székhelye (település): Nyíregyháza (Szabolcs-Szatmár-Bereg megye)

Munkalehetőségek Esélye Nonprofit Kft.

A gazdasági társaság megváltozott munkaképességűeket foglalkoztató családi vállalkozás, mely 2009-ben alakult. Legfontosabb célkitűzése a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása, a rehabilitációs munkahelyteremtés.

A cég filozófiája/hozzáállása a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához: Társaságunk kezdetek óta feladatának tekintette és célul tűzte ki a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatását, melynek alárendelten végzi feladatait, ezáltal védett, elfogadó és támogató körülményeket, környezetet teremtve a megváltozott munkaképességű munkavállalók számára a munkavégzéshez.

Fő tevékenység: Általános épülettakarítás

Létszám: 14 fő

MMK munkavállalók létszáma: 5 fő

Történt-e munkakör módosítás: Nem került sor.

Szükség volt-e akadálymentesítésre: Nem volt szükség.

Milyen munkaidőben alkalmaz MMK személy(eke)t a cég: Részmunkaidőben: napi 4-5-6 órában

Toborzási módszer: Interneten, újságon keresztül

Kiválasztási folyamat típusa: Elsődleges, hogy a meglévő betegségei alapján alkalmas-e a feladatra, valós munkavégzési szándékkal rendelkezik-e.

Egészségügyi okból történő hiányzás mértéke: Maximum az adott évre járó betegszabadság mértékét merítik ki (15 munkanap), de átlagban 5-6 nap.

Munkahelyi beilleszkedés elősegítése: Az MMK munkavállalók folyamatos támogatása rehabilitációs mentor segítségével valósul meg, a területen csoportvezetővel rendelkezünk, aki folyamatosan segíti a beilleszkedést és a feladatok megismerését.

Teljesítmény, beválás, vezetői elégedettség: Az MMK munkavállalók teljesítményével társaságunk elégedett, a felvett MMK létszám 85%-a tartósan van foglalkoztatva társaságunknál.

Létezik-e olyan szabályzat, amely az MMK munkavállalók foglalkoztatására irányul: Társaságunk rendelkezik szakmai programmal, melynek célja a rehabilitációs foglalkoztatás irányvonalainak meghatározása és részletes szabályozása.

Partneri együttműködések és azok előnyei: Több céggel állunk partneri kapcsolatban, amely segít meglévő munkáink megőrzésében és esetlegesen új munkaterületek szerzésében.

Kommunikációra került-e a cég CSR tevékenysége: Társaságunk 2009. óta vállal szerepet a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásában, amely jelenleg olyan szintre lépett, hogy ez év szeptemberétől már akkreditált foglalkoztató, melyről mind saját munkavállalóink, mind a jelentkezők értesülnek.

A foglalkoztatási folyamat tapasztalatai: Azok az MMK munkavállalók, akiket sikerül tartósan foglalkoztatni, pozitívan élik meg foglalkoztatásukat, azt, hogy újból a társadalom hasznos tagjának érzik magukat. Fontos azonban, hogy az MMK munkavállalónak szándékában álljon visszailleszkedni a munka világába, mert enélkül bármilyen érzékenyítés, segítség, képzés és odafigyelés hiábavaló.

A siker titka: A társaságunk folyamatosan figyel és reagál az MMK munkavállalók egészségügyi és szociális problémáira, szociális érzékenységgel és rugalmassággal kezeli azokat, ezzel biztos háttérrel nyújtva az MMK munkavállalóknak.

Kapcsolattartó: Rákóné dr. Felföldi Marianna

Kapcsolattartó elérhetősége: 42/785-665 munkalehetőségekeselye@gmail.com

A cég székhelye (település): Nyíregyháza (Szabolcs-Szatmár-Bereg megye)

Szűcs Network HUNGARY Kft.

A Szűcs Network Cégcsoport 2009-ben alakult, egyszemélyes garázscégként. Kezdetben kizárólag adathordozó sokszorosítással foglalkoztunk. A tevékenység rendkívül piacképesnek bizonyult, és ez lehetőséget adott technikai és szellemi fejlesztésekre.



Folyamatosan bővült a létszám grafikusokkal, nyomdaipari szakemberekkel. Nagy arányú eszközbeszerzéseket hajtottunk végre. Árbevételünk folyamatosan emelkedett, egyre több export megbízást kapunk, munkatársaink száma jelenleg meghaladja a 100 főt. Több üzletágunk sikeresen fejlődik. Úgy mint: adathordozó gyártása, műanyag kártya gyártása, online nyomdai szolgáltatások, online fényképes ajándék készítése, különféle startup projektek. 2017 évtől foglalkoztatunk megváltozott munkaképességű dolgozókat. Olyan innovatív megoldásokat valósítunk meg amivel formálhatjuk a jelent! Törekszünk a szorgalmas és lelkiismeretes munkára, tiszteletre és figyelemre, ezzel megalapozva a tisztességes üzleti életet.

A cég filozófiája/hozzáállása a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához:

2017. évben kezdtük el a megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatását, először az EFOP-1.1.1-15 program keretén belül. Rendkívül nagy lehetőség volt számunkra, hogy az EFOP-1.1.1-15-foglalkoztatásban tudunk munkatársakat bevonni. Abban az évben több, mint. 60 MMK embernek adtunk munkát. Meglátva a foglalkoztatásban rejlő szociális és gazdasági lehetőséget, még 2017-ben akkreditáltattuk székhelyünket, s pályázatot adtunk be rehabilitációs foglalkoztatásra. 2018 évben 30 főre kaptunk keretet. Ez lehetővé tette a megváltozott munkaképességű munkatársaink tovább foglalkoztatását. 2019 évre 63 főre kaptuk meg a foglalkoztatási keretet. Sikertelenül olyan megrendelői állományt, partnerkapcsolatokat kialakítani, aminek eredményeként folyamatos munkát tudunk biztosítani számukra. 2019 évtől lehetőség van a rehabilitációs foglalkoztatás keretein belül bedolgozói munkaviszony létesítésére. Mi ezt be is vezettük, aminek eredményeként jelenleg 30 olyan munkavállalónk van, aki a távolság, vagy a betegsége miatt nem tudna székhelyünkre bejárni. A 2020 évre szóló pályázatunk már elfogadásra került, további létszámemelést tervezünk. Bővíteni szeretnénk a bedolgozók létszámát, és az általuk végzett tevékenységek körét.

Fő tevékenység: 1820 - egyéb sokszorosítás

Létszám: 103 fő

MMK munkavállalók létszáma: 92 fő

Történt-e munkakör módosítás: Nem volt rá szükség.

Szükség volt-e
akadálymentesítésre:

Székhelyünk földszintes, küszöbök nincsenek, az ajtónyílások megfelelő szélességűek, akadálymentes a teljes terület. Külön munkálatokra nem volt szükség.

Milyen munkaidőben alkalmaz
MMK személy(eke)t a cég:

Cégünknel a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása hétfőtől péntekig egy műszakos munkarendben, napi 4, 6 és 8 órában valósul meg.

Toborzási módszer:

EFOP irodán, Kormányhivatalon, Munkaügyi Központon, Hirdetéseken, Közösségi oldalakon keresztül

Kiválasztási folyamat típusa:

A jelentkezőknek első körben megvizsgáljuk a Komplex minősítését, Határozatát, egyéb, releváns iratait. Amennyiben ezek rendben vannak, egy előzetes elbeszélgetés következik, majd próbamunkára kerül sor, ami 25-30 percet vesz igénybe. Amennyiben minden rendben, megbeszéljük a részleteket.

Egészségügyi okból történő
hiányzás mértéke

Változó, vannak időszakok, amikor magasabb a betegek aránya, de kirívó esetek nem fordulnak elő.

Tanácsadás; Konzultáció; Problémakezelés, problémamegoldási módszerek; Monitoring, értékelés, visszacsatolás.

Munkahelyi beilleszkedés
elősegítése:

A Szűcs Network Hungary cégcsoportnál sikerült olyan légkört kialakítani, ahol mindenki jól érzi magát, így a színvonalas, kiegyensúlyozott nyugodt munkavégzés megvalósulhat. Nagy hangsúlyt fektet a cég a közösség kovácsoló rendezvények szervezésére. Karácsonyi vacsora, kirándulások szervezésével is lehetőséget biztosít a cég vezetése a közösségbe tartozás érzésének elmélyítésére. Ebben tud partner lenni a rehabilitációs tanácsadó/mentor, és nem utolsósorban a cég vezetője. Rendkívül nagy felelősségtudat és elszántság szükséges egy ilyen jellegű foglalkoztatás felvállalásához. A cég célja, hogy járuljon hozzá a hátrányos helyzetűek tartós foglalkoztatásához a munkahelyi beilleszkedés intenzív támogatásával a foglalkoztatók aktivitásának elősegítése mellett. A munkahelyi környezetbe történő beilleszkedés segítésének célja, hogy a dolgozó, a segítő közreműködésével az adott munkahelyen megismerve a munkahelyi környezetet, a munkahely írott és íratlan szabályait, begyakorolva adott munkakör esetében a

munkafolyamatokat, elsajátítva azok lépéseit, sikeresen beilleszkedjen.

Teljesítmény, beválás, vezetői elégedettség: Megváltozott munkaképességű dolgozóinkkal szembeni elvárások a betegségükkel arányos. Ezt a szintet többnyire tudják hozni, amennyiben probléma adódik, elbeszélgetésre, segítségre kerül sor.

Létezik-e olyan szabályzat, amely az MMK munkavállalók foglalkoztatására irányul: A cégcsoportunk rendelkezik minden, a törvényben előírt szabályzattal, rendelettel, a munkavégzéshez, munkaközi szünetekhez kapcsolódó Ügyvezető Igazgatói utasításokkal. Célunk, hogy kiszámítható, követhető, biztonságos munkakörülményeket, jogi- és humán hátteret teremtsünk munkavállalóinknak.

Partneri együttműködések és azok előnyei: Sikerült olyan partneri kapcsolatokat kialakítani a toborzást támogató intézményekkel, amelyek mind időben, mind egymás segítségével stabilak, továbbfejleszthetők. Mivel a megváltozott munkaképességű dolgozók elérése, felkutatása sok esetben igen nehéz, nagy szükség van a különböző szervezetekkel, intézményekkel történő együttműködésre. Például, ha egy dolgozó kikerül egy rendszerből, el tudjuk irányítani egy másikba. Meg tudjuk osztani a szakmai tapasztalatokat, lehetőségeket.

Kommunikációra került-e a cég CSR tevékenysége: Véleményünk szerint rendkívül nagy felelősségtudat és elszántság szükséges egy ilyen jellegű foglalkoztatás felvállalásához. A cégvezetése számára fontossá kell válnia annak, hogy olyan embereknek is tudjon munkát biztosítani, akik az egészségi állapotuk miatt kiszorulnak a munkaerő-piacról. A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásakor odafigyelésre, a kommunikációs akadályok áthidalására, a két fél felkészítésére és nyitottságra van szükség. Ki kell alakítani a foglalkoztatás, az elvárások, a kommunikáció módját, mind ehhez érzékenyítésre és felkészítésre van szükség. Ezeket a kockázati tényezőket tudja a legminimálisabbra csökkenteni a rehabilitációs tanácsadó / mentor a segítő szolgáltatások eszközeivel.

A foglalkoztatási folyamat tapasztalatai: Megváltozott munkaképességű dolgozóink az esetek többségében igyekeznek képességeiknek, betegségeiknek megfelelően dolgozni.

A siker titka: Tapasztalataink szerint a jó munkahelyi légkör eléréséhez legfontosabb, hogy a beteg és az egészséges dolgozók közötti munkatársi kapcsolat a tiszteleten, egymás segítségén alapuljon, mindenki egyenértékű és teljes értékű dolgozónak érezze magát. A napi munka

kiosztásánál igyekszünk figyelembe venni az aznapi fizikai és mentális állapotukat.

„Amit másként csináltunk volna...”: Visszatekintve az elmúlt időszakra úgy gondoljuk, hogy az adott körülmények ismeretében a maximumot tudtuk kihozni a rendelkezésre álló lehetőségekből, helyzetekből.

Megjegyzés, kiegészítő információ: Az a tapasztalatunk, hogy a komplex minősítő vizsgálatokon a visszaminősítések gyakoriak, és talán túl szigorú a megítélés. Visszaminősítés esetén előfordul, hogy a százaléavesztés miatt a foglalkoztatást meg kell szüntetnünk. Dolgozóink kilátástalan helyzetbe kerülnek, mivel a nyílt munkaerő-piacon elvártakhoz az egészségi állapotuk, sok esetben a koruk sem megfelelő, nem piacképes. Tovább fokozza a nehézséget, hogy sokan hosszú évek, évtizedek után kerülnek ki a védett foglalkoztatásból, egy más foglalkoztatási világba. Ezzel nagyon nehéz megküzdeni mind lelkileg, mind fizikailag. Erre a helyzetre kellene megoldást találni.

Kapcsolattartó: Szűcs János, ügyvezető igazgató

Kapcsolattartó elérhetősége: 70/615-1363, janos@szucsnetwork.hu

A cég honlapja: <https://www.szucsnetwork.hu/>

A cég székhelye (település): Nyíregyháza (Szabolcs-Szatmár-Bereg megye)

VÁRDA VULKÁN Kft.

A VÁRDA VULKÁN Kft. szürke vasöntvény termékek gyártásával foglalkozó öntöde.



A cég filozófiája/hozzáállása a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához: A cég a törvényben előírt foglalkoztatási kötelezettségeinek minden esetben eleget tesz. A versenyképességének fenntartásához és a piaci körülményekhez igazodva igyekszik eleget tenni mind a minőség, mind a hatékonyság terén.

Fő tevékenység: Szürke vasöntvény gyártása (lemez- és gömbgrafitos öntvények gyártása)

Létszám: 190 fő

MMK munkavállalók létszáma: 10 fő

Történt-e munkakör módosítás: Nem került sor munkakör módosításra.

Szükség volt-e akadálymentesítésre: Nem volt szükség akadálymentesítésre.

Milyen munkaidőben alkalmaz MMK személy(eke)t a cég: Rész- és teljes munkaidőben

Toborzási módszer: Kapcsolati hálón keresztül, informális úton

Kiválasztási folyamat típusa: Egykörös állásinterjú

Egészségügyi okból történő hiányzás mértéke: Minimálisan meghaladja az ép munkavállalók hiányzását.

Munkahelyi beilleszkedés elősegítése: A munkatársak nyitottak és befogadók az MMK kollégákkal.

Teljesítmény, beválás, vezetői elégedettség: A munkaköri leírásban felsorolt feladataikat jól el tudják látni.

Létezik-e olyan szabályzat,
amely az MMK munkavállalók foglalkoztatására irányul: Nem létezik ilyen dokumentum.

Kommunikációra került-e a cég
CSR tevékenysége: Nem releváns

A foglalkoztatási folyamat tapasztalatai: A MMK munkavállalóink ragaszkodnak a munkájukhoz, szeretik és lelkiismeretesen végzik azt.

A siker titka: Kommunikáció, nyitottság, empátia, odafigyelés

„Amit másként csináltunk volna...”: A hirdetésre alapozott toborzás nem vezetett eredményre, így a kapcsolati tőkére támaszkodva sikerült a szükséges létszám biztosítása.

A cég honlapja: <https://vardavulkan.hu/>

A cég székhelye (település): Kisvárdá (Szabolcs-Szatmár-Bereg megye)

Deda Kft.

A DEDA Termelő, Szolgáltató és Kereskedelmi Kft-t Dibácsi Elek alapította 2003-ban. Fő célkitűzése volt, hogy a család kezelésében lévő erdőkből keletkezett faanyagokat minél jobban értékesítse.

Mai napra a Deda Kft. fő profilja a fűrészáru gyártása, a hengeres akác feldolgozás, a fa kereskedelem, az egyedi raklapgyártás és az erdészeti szolgáltatás.



A termékek előállítása főleg hazai fából történik. A megfelelő szakmai háttérnek és a folyamatos beruházásoknak köszönhetően egyre nagyobb termelési volument tud elérni a vállalkozás jobb minőség mellett. Telephelye Nyírbogáton található a 471-es főút mellett. Területe közel 7 ha.

A cég filozófiája/hozzáállása a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához: Számunkra fontos, hogy a hátrányos helyzetű, idős emberek is munkához jussanak.

Fő tevékenység: Fűrészáru kereskedelem

Létszám: 20 fő

MMK munkavállalók létszáma: 4 fő

Történt-e munkakör módosítás: Nem volt ilyen.

Szükség volt-e akadálymentesítésre: Nem volt szükség akadálymentesítésre.

Milyen munkaidőben alkalmaz MMK személy(eke)t a cég: Napi 4 vagy 6 órás munkaidőben dolgoznak.

Toborzási módszer: Szóbeli ajánlás

Kiválasztási folyamat típusa: Személyes elbeszélgetés

Egészségügyi okból történő hiányzás mértéke: Elenyésző

Munkahelyi beilleszkedés elősegítése: Nem volt gond a beilleszkedéssel.

Teljesítmény, beválás, vezetői elégedettség: Sokkal kevesebbet hiányoznak, mint a fiatal korosztály.

Létezik-e olyan szabályzat, amely az MMK munkavállalók foglalkoztatására irányul: Nem

Partneri együttműködések és azok előnyei: Az EFOP irodával nagyon jó kapcsolatot sikerült kialakítani.

Kommunikációra került-e a cég CSR tevékenysége: Nem

A foglalkoztatási folyamat tapasztalatai: Hűségesek és figyelnek a munkájukra az MMK emberek.

A siker titka: Az emberekkel foglalkozni kell.

„Amit másként csináltunk volna...”: Nincs ilyen

Kapcsolattartó: Dibácsi Elek

Kapcsolattartó elérhetősége: 30/945-2616

A cég honlapja: <https://akacerdo.hu/>

A cég székhelye (település): Nyírbogát (Szabolcs-Szatmár-Bereg megye)

Fehér-Nyír Kft.

A cégünk 15 éve végez fűrészárú gyártását.

A cég filozófiája/hozzaállása a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához: **Az MMK emberek is fontos részei lehetnek a társadalomnak, ha munkához jutnak.**

Fő tevékenység: **Fűrészárú gyártása**

Létszám: **19 fő**

MMK munkavállalók létszáma: **3 fő**

Történt-e munkakör módosítás: **Nem volt ilyen.**

Szükség volt-e akadálymentesítésre: **Nem volt szükség akadálymentesítésre.**

Milyen munkaidőben alkalmaz MMK személy(eke)t a cég: **6 órás munkaidőben dolgoznak.**

Toborzási módszer: **Szóbeli ajánlás**

Kiválasztási folyamat típusa: **Személyes elbeszélgetés**

Egészségügyi okból történő hiányzás mértéke: **Elenyésző, nagyon keveset hiányoznak**

Munkahelyi beilleszkedés elősegítése: **Nem volt gond a beilleszkedéssel.**

Teljesítmény, beválás, vezetői elégedettség: **Ha rájuk bízunk egy feladatot, akkor próbálják azt pontosan elvégezni.**

Létezik-e olyan szabályzat, amely az MMK munkavállalók foglalkoztatására irányul: **Nincs ilyen.**

Partneri együttműködések és azok előnyei: **Az EFOP irodával nagyon jó kapcsolatot sikerült kialakítani.**

Kommunikációra került-e a cég
CSR tevékenysége: NEM

A foglalkoztatási folyamat
tapasztalatai: Hűségesek és figyelnek a munkájukra az MMK emberek.

A siker titka: Az emberekkel foglalkozni kell.

„Amit másként csináltunk
volna...”: Nincs ilyen

Kapcsolattartó: Dibácsi Anikó

Kapcsolattartó elérhetősége: 30/279-8459

A cég székhelye (település): Nyírbogát (Szabolcs-Szatmár-Bereg megye)

Bambino Babafutár Kft.

A cég babatermékek webáruházon keresztül történő forgalmazásával foglalkozik.



A cég filozófiája/hozzállása a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához:

Fontosnak tartjuk a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatását, azt, hogy esélyt kapjanak a képességeiknek megfelelő munkára.

Ahhoz, hogy az EFOP-1.1.1-15 projekt bértámogatáson túl is kaphassunk a megváltozott munkaképességű kolléga után támogatást, akkreditáltattuk a céget.

Fő tevékenység: Internetes kereskedelem

Létszám: 3 fő

MMK munkavállalók létszáma: 1 fő

Szükség volt-e akadálymentesítésre: A munkahely akadálymentes volt, a segítőkutya helyének kialakítására volt szükség.

Milyen munkaidőben alkalmaz MMK személy(eke)t a cég: heti 30 óra

Toborzási módszer: EFOP-1.1.1-15 projektirodai közvetítése útján

Kiválasztási folyamat típusa: EFOP-1.1.1-15 projektirodai ajánlás által

Egészségügyi okból történő hiányzás mértéke: Alacsony

Munkahelyi beilleszkedés elősegítése: Sok beszélgetés, türelem

Teljesítmény, beválás, vezetői elégedettség: Elégedett vagyok a kollégával. Jókedvű, kiegyensúlyozott, segítőkész, elkötelezett és lelkes. Öröm velem együtt dolgozni.

Létezik-e olyan szabályzat, amely az MMK munkavállalók foglalkoztatására irányul: Nincs ilyen.

Kommunikációra került-e a cég
CSR tevékenysége: **Nem releváns**

Kapcsolattartó: **Bodó Ágnes**

Kapcsolattartó elérhetősége: **06-20/333-1988**

A cég honlapja: <https://bambino.hu/>

A cég székhelye (település): **Szekszárd (Tolna megye)**

"Együtt Nádasdért" Faluszépítő és Fejlesztő Kulturális Egyesület

Az egyesület feladat-ellátási megállapodás keretében végzi Nádasd község közművelődési, ifjúsági és turisztikai feladatainak megvalósítását, és ezen célok fejlesztése érdekében kívánnak együttműködni az önkormányzattal.



A cég filozófiája/hozzáállása a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához:

Az egyesület céljai megvalósítása érdekében: fejleszti a lakosság egészséges lokálpatriotizmusát; segíti a meglévő közösségek működését, újak alakulását, figyelmet szentel a lakosság testi, lelki egészségének megóvására, javítására. Törekszünk az elfogadás fontosságára.

Fő tevékenység:

Nádasd község közművelődési, ifjúsági és turisztikai feladatainak megvalósítása, és ezen célok fejlesztése érdekében együttműködünk a Nádasd Községi Önkormányzattal.

Létszám: 4 fő

MMK munkavállalók létszáma: 1 fő

Történt-e munkakör módosítás:

Nem volt szükséges formális munkakör átalakításra, a munkatárs egyes feladatokból jobban, más – egészségi állapotához nem megfelelő – feladatokból kevésbé veszi ki a részét.

Szükség volt-e akadálymentesítésre:

Nem volt szükség akadálymentesítésre – bár a művelődési házunk akadálymentesített mind látás, mind hallás, mind mozgássérültek számára.

Milyen munkaidőben alkalmaz MMK személy(eke)t a cég:

Teljes munkaidőben

Toborzási módszer: Egyesület tagsági kör, ismerősi kör, lakosság által

Kiválasztási folyamat típusa: Egykörös állásinterjú

Egészségügyi okból történő hiányzás mértéke

Jellemzően a legkitartóbb munkaerő, egyáltalán nem jellemző a hiányzás.

Munkahelyi beilleszkedés elősegítése:

A munkatársak nyitottak voltak és befogadók, amely kiváltképpen jellemző egyesületünk teljes tagságára. Munkatársunkat próbáljuk erősíteni, támogatni az esetleges gyengébb képességeiben. Egymás között kölcsönös bizalmi viszony alakult ki a munkavállalók között, így 100 %-ban számíthatnak egymásra.

Teljesítmény, beválás, vezetői elégedettség:	Ugyanolyan teljesítményre képes, mint bármely munkatárs, sőt vannak olyan területek, amelyekben jobb, mint munkatársai.
Létezik-e olyan szabályzat, amely az MMK munkavállalók foglalkoztatására irányul:	Nincs dokumentumunk, amely az MMK munkavállalók foglalkoztatására irányul, viszont az alapcélkitűzéseink támogatják a segítségüket.
Kommunikációra került-e a cég CSR tevékenysége:	Nem releváns
A foglalkoztatási folyamat tapasztalatai:	Fontos a stabilitás, az állandóság. Fontos, hogy az egyesület megbízható, megbecsült munkatársa legyen. Lelkiismeretes, pontos munkavégzés jellemzi.
A siker titka:	Odafigyelés, elfogadás, egyenlő félként való kezelés, világos megfogalmazások, együttműködés, feladatok pontos kiosztása
„Amit másként csináltunk volna...”:	Nem releváns
A cég honlapja:	http://nadasd.hu/intezmenyek/civil-szervezetek-egyesuletek/egyutt-nadasdert-egyesulet.90
A cég székhelye (település):	Nádasd (Vas megye)

Vasi Múzeumbarát Egylet

A Vasi Múzeumbarát Egylet megalakulásától kezdve (1998) közhasznú szervezet. Célja a köz- és magángyűjteményekben őrzött örökségelemek közművelődési hasznosítása. Tevékenységével segíti a vasi múzeumok és muzeális gyűjtemények működését és fejlődését. 300 fős tagsága és a széles közönség számára rendszeresen szervez közösségi eseményeket.



A cég filozófiája/hozzáállása a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához:

A munkavégzés mindenki számára személyiségépítő! Senkitől, aki munkát szeretne és tudna végezni nem szabad elzárni ezt a lehetőséget. A nyílt munkaerőpiacon, sokszor a profit előbbre való, mint egy ember érdekeinek szem előtt tartása. Így az MMK személyek kiszorulnak a munkalehetőségből.

A VMBE vallja, hogy a motivált MMK munkavállalók védett körülmények között, megmaradt munkavégző képességüket és egészségkárosodásukat is figyelembe véve, hasznos, értelmes, sokszor egészséges társaikkal egyenértékű munkát tudnak végezni, melyhez lehetőséget kívánunk nyújtani.

Fő tevékenység: Mns. 9499 - egyéb közösségi, társadalmi tevékenység

Létszám: 20 fő

MMK munkavállalók létszáma: 20 fő

Történt-e munkakör módosítás:

Adott munkakörre felvett munkavállaló egyéb feltárt kompetenciái, valamint munka melletti képzés során újabb végzettség megszerzése esetén vagy új feladatok megnövekedése miatt, amelyet a munkavállaló szívesen elvállal, más munkakörbe kerülhet. Több alkalommal is történt ilyen. Pl.: 10 osztályt végzett takarító munkakörben alkalmazott munkavállaló OKJ-s eladó végzettség megszerzése után pénztáros munkakört is ellát. Tárlatvezető munkatárs feladatok megnövekedése miatt gyűjteménykezelő lett. Tárlatvezető felsőfokú képzettség megszerzése és az előírt gyakorlati idő után tanácsadó-mentor munkakörbe került.

Szükség volt-e akadálymentesítésre:

Felvételnél figyelembe vesszük a telephelyek akadálymentesítettségének mértékét, a munkakörhöz pedig biztosítjuk a megfelelő feltételeket. Például látásfogyatékos munkavállaló számára JAWS felolvasóprogram, végtaghiányos munkavállaló részére

speciális fűnyírótraktor, mozgásszervi megbetegedéssel élő munkavállalók számára állítható magasságú székek.

Milyen munkaidőben alkalmaz MMK személy(eke)t a cég: Napi 4, 5 és 6 órában, havi munkaidőkeretben

Toborzási módszer: Vas Megyei Kormányhivatal Szombathelyi Járási Hivatal Foglalkoztatási Osztály foglalkozási rehabilitációs irodáján, a SZGYF EFOP-1.1.1-15 Vas megyei irodáján, a Munkaerőpiacon Maradás Egyesület Vas megyei irodáján keresztül, akiktől az adott feladatra szóba jöhető személyek önéletrajzát megkapjuk. Fentiekén kívül saját kapcsolati hálón keresztül, ismeretségi körből is keresünk munkavállalót.

Kiválasztási folyamat típusa: Személyes interjú az Egylet vezetőjével és a rehabilitációs tanácsadó-mentorral, majd az előzetes szűrésből következő körben a kiválasztott személyek bemutatása a SMHVM (Savaria Megyei Hatókörű Városi Múzeum) igazgatójának egyeztetés céljából.

Egészségügyi okból történő hiányzás mértéke Összesen kb. 30-40 nap/év, ami az összes munkavállalót tekintve elenyésző.

Munkahelyi beilleszkedés elősegítése: Rehabilitációs mentor jelenléte a kezdetektől folyamatos, mely az új munkavállaló számára biztonságot ad. A meglévő munkatársak befogadó attitűddel rendelkeznek, feltárt probléma esetén a mentor közvetít, moderál a munkavállaló(k) és a közvetlen felettes között is.

Teljesítmény, beválás, vezetői elégedettség: A kiválasztás során figyelünk arra, hogy a leendő munkavállaló a betöltendő munkakörre alapvetően alkalmas legyen. Munkavállalóink közül nagyon sokan motiváltak a munkavégzésre, teljesítményük kimagasló, szívesen tanulnak meg új munkafolyamatokat, az elvárt feladatokat önállóan is tudják végezni. Egészségkárosodásuk ellenére próbálnak keveset hiányozni. Elkötelezettek a munkáltató felé. Összeségében magas a beválási, elégedettségi szint. Ha szükséges, a mentori beszélgetés alatt feltárt motivátlanságot orvosoljuk, hogy új lendületet kaphassanak.

Létezik-e olyan szabályzat, amely az MMK munkavállalók foglalkoztatására irányul: Az Egylet Alapszabályában és a Savaria Megyei Hatókörű Városi Múzeummal kötött Feladatellátási együttműködési megállapodásban is lefektettük az MMK foglalkoztatás melletti elköteleződésünket, melyet 10 éve az akkreditált foglalkoztatás keretein belül valósítunk meg.

Ezen kívül háromévente megújításra kerülő Foglalkozási Rehabilitációs Szakmai Program keretén belül fogalmazzuk meg foglalkoztatási terveinket, céljainkat, melyet évente kiértékelünk, és felülvizsgálunk a jobb feladatellátás érdekében.

Partneri együttműködések és azok előnyei: Az Egylet a rehabilitációs foglalkoztatással kapcsolatban Feladatellátási Együttműködési Megállapodást kötött a SMHVM-al, aki biztosítja a foglalkoztatás kereteit is, hiszen az Egylet telephelyei egyben a SMHVM múzeumi tagintézményei. További előny, hogy így munkavállalóink a múzeumi „egészséges” kollégáikkal, integrált formában dolgoznak együtt, mint nyíltpiaci körülmények között.

Társadalmi felelősségvállalásunk belső elköteleződésünkből fakad. A VMBE-nél folyó MMK foglalkoztatás abban a tekintetben is hiánypótló szerepet tölt be a térségben, hogy nálunk az egyéb fizikai munkaterületen végezhető munkakörökön kívül a magasan kvalifikált álláskeresők kulturális környezetben megvalósuló, humán munkakörökben is elhelyezkedhetnek. Munkavállalóink jól tudják, és büszkéek is rá, hogy munkájukkal részt vesznek a kulturális örökség megővésében, és a lokálpatrióta szemlélet kialakításában, megerősítésében, melyben munkálkodunk. Ismertek vagyunk az MMK munkavállalókat közvetítő humán szolgáltatók előtt, és szívesen ajánlanak bennünket ügyfeleiknek. A kulturális célú civil szervezetek között is számontartanak bennünket, mert munkavállalóink közül többen nálunk nyertek ösztönzést arra, hogy egyéb szervezetekben is részt vegyenek közösségi önkéntes tevékenységben.

Kommunikációra került-e a cég CSR tevékenysége:

Az Egyletnél 10 éve folyik MMK munkavállalók foglalkoztatása. Közel 40 személy volt már csapatunk tagja, akik közül többen a nyílt munkaerő-piacon folytathatták munkájukat, vagy öregségi nyugdíjazásukig számíthattunk munkájukra. Az évek során a különféle egészségkárosodással küzdő munkavállalókhöz nekünk is alkalmazkodni kellett, akár a fizikai, akár a kommunikációs akadálymentesítés területén. Változott a foglalkoztatás jogi háttere és keretei is, melyek tovább emelték a szakmai feladatok ellátásának színvonalát is.

A foglalkoztatási folyamat tapasztalatai:

Elfogadó, befogadó hozzáállás, mely mindenkinek megjár. A munkavállalók nemcsak papírról ismert személyek, hanem a feladatellátáson túl, az egészségi állapotuk, szociális helyzetük, életkörülményeik, örömeik és bánatuk is ismert előttünk, és bátran számíthatnak ránk munkaidőn kívül is.

A siker titka:

„Amit másként csináltunk volna...”: Lehetőségeinket maximálisan próbáljuk kihasználni a foglalkoztatás területén. Civil szervezetünk gazdasági tevékenységből nem rendelkezik bevétellel, kizárólag pályázatokból valósítjuk meg közhasznú tevékenységeinket és a MMK munkavállalók foglalkoztatását is. Együttműködő partnerünkkel, a SMHVM-al igyekszünk mindig megbeszélni a foglalkoztatás során felmerülő kérdéseket, problémákat, hiszen mindenkinek érdeke, hogy a tagintézményekben magas színvonalon végezzük feladatainkat.

A cég honlapja: <http://muzeumbarat.hu/>

A cég székhelye (település): Szombathely (Vas megye)

WHC Személyzeti Szolgáltató Kft.

A cég két fővel kezdte el a működését közel 30 évvel ezelőtt, és mint egy kis könyvelőiroda működött. A WHC mára Magyarország egyik legdinamikusabban fejlődő humán és gazdasági tanácsadásra specializálódott vállalkozásává nőtte ki magát. A WHC mostanra már 8 magyar telephelyű, valamint 4 határon túli irodával rendelkezik, ahol olyan teljeskörű HR szolgáltatásokkal állunk a bizalmat szavazó ügyfeleink részére, mint munkaerő-közvetítés, munkaerő-kölcsönzés, valamint diákmunka és HR outsourcing.



A cég filozófiája/hozzáállása a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához:

Rendkívül fontos számunkra, hogy a megváltozott munkaképességgel rendelkező munkavállalóknak olyan munkát biztosítsunk, amely értéket teremt, hozzájárul a WHC jövőjének sikeres építéséhez, és amely munka révén a megváltozott munkaképességgel rendelkező munkavállaló vissza tud integrálódni az elsődleges munkaerő-piacra.

Fő tevékenység: Munkaerő-kölcsönzés

Létszám: 3 365 fő

MMK munkavállalók létszáma: 184 fő

Történt-e munkakör módosítás: Nem került sor rá.

Szükség volt-e akadálymentesítésre: Nem volt szükség rá.

Milyen munkaidőben alkalmaz MMK személy(eke)t a cég: Napi 4 órás munkaidőben

Toborzási módszer: EFOP iroda segítségével

Kiválasztási folyamat típusa: Személyes interjú keretében, önéletrajz segítségével

Egészségügyi okból történő hiányzás mértéke: Betegsükből eredő

Munkahelyi beilleszkedés elősegítése: Személyes beszélgetések, reggel 7 órától este 10 óráig bármikor kereshetnek minket a problémáikkal, hosszabb betanulási folyamat, kötetlen munkavégzés – betegségből eredően megválaszthatják, hogy mikor

szeretnének dolgozni. A beillesztésre, betanításra nem alkalmazunk sem mentort, sem rehabilitációs szakembert, e tevékenység a közvetlen munkahelyi vezető feladatkörébe tartozik.

Teljesítmény, beválás, vezetői elégedettség: Változó teljesítmény, sajnos nem mindenki élt a lehetőséggel. Viszont aki dolgozni szeretett volna, ők a mai napig is nálunk dolgoznak.

Létezik-e olyan szabályzat, amely az MMK munkavállalók foglalkoztatására irányul: Nem

Munkaügyi központ, EFOP irodák országosan:

Partneri együttműködések és azok előnyei: A betöltendő munkakör feltérképezése, aktív részvétel a munkáltatói és munkavállalói igények, elvárások illetve a munkafeltételek egyeztetésében, kialakításában. Az EFOP irodák segítségével a foglalkoztatás közben előjött problémákat nagyon könnyen tudtuk kezelni. Nincs különbség a munkaerőválasztás révén, ha bérköltség-támogatással vagy anélkül foglalkoztatjuk a munkavállalókat. Sok olyan munkavállaló van, akik semmilyen szakképzettséggel nem rendelkeznek, nagyon régóta nem dolgoztak. Ebben az esetben az EFOP irodákkal szorosabb együttműködésre van szükség, hogy sikeres legyen a munkában maradásuk.

Kommunikációra került-e a cég CSR tevékenysége: Nem releváns

A foglalkoztatási folyamat tapasztalatai: Sokkal több odafigyelést, türelmet, kommunikációt igényel a foglalkoztatásuk. Viszont a sérült embereknek örömet, kihívást jelent a munka, ezért sok esetben figyelmesebben, gondosabban, pontosabban végzik azt. A megváltozott munkaképességű dolgozók fejlődésen mennek keresztül a munkavégzés alatt, van, hogy nő a problémamegoldó képességük, kimozdulnak saját kis világukból. Általánosságban jellemző rájuk a megbízhatóság, pontos munkavégzés és elkötelezettség a munkahelyük iránt. Illetve azt vettük észre, hogy fontos szerepet játszik életükben hasznosságuk bizonyítása, erős a közösséghez való tartozásuk igénye.

A siker titka: Sok empátia, nagyfokú türelem, ami meghozza a gyümölcsét.

„Amit másként csináltunk volna...”: Nincs ilyen

Kapcsolattartó: Tóth Edina

Kapcsolattartó elérhetősége: toth.edina@whc.hu

A cég honlapja: <https://www.whc.hu/>

A cég székhelye (település): Nagypáli (Zala megye)

Nagykanizsai Tankerületi Központ

A Nagykanizsai Tankerületi Központ illetékességi területe Nagykanizsa, Keszthely, Letenye járás. A három járásban 51 köznevelési intézmény fenntartója és üzemeltetője.



A cég filozófiája/hozzáállása a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához: A cég filozófiája/hozzáállása a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához: A megváltozott munkaképességű személyek szociális, mentális hátterének javítása mellett megoldható a Tankerületi Központ nehezen betölthető álláshelyeinek betöltése a meglévő közalkalmazotti állomány terheltségének csökkentése.

Fő tevékenység: Alapfokú oktatás

Létszám: 1 632 fő

MMK munkavállalók létszáma: 26 fő

Történt-e munkakör módosítás: Nem került sor munkakör módosításra.

Szükség volt-e akadálymentesítésre: Nem

Milyen munkaidőben alkalmaz MMK személy(eke)t a cég: Napi 4, 6, illetve 8 órás jogviszonyban

Toborzási módszer: Közvetítés a Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság (EFOP1.1.1-15 projekt) részéről, közvetítés a Munkaügyi Központok részéről, személyes megkeresések már jogviszonyban lévő dolgozókon keresztül.

Kiválasztási folyamat típusa: Önéletrajz és személyes megbeszélések, egyeztetések alapján döntjük el az adott munkavállaló számára megfelelő munkakört, feladatkört. Alapvetően olyan feladatot keresünk, amit a Tankerület tevékenységi körén belül az MMK dolgozó egészségi állapotának, képesítésének megfelelő.

Egészségügyi okból történő hiányzás mértéke: Átlagos, vagy kevesebb, mint a nem MMK munkavállalóké

Munkahelyi beilleszkedés elősegítése: Egészségi állapotnak és képességeknek megfelelő munkakör és munkaidő jó megválasztása, és a megfelelő munkakörnyezet kialakítása.

Teljesítmény, beválás, vezetői elégedettség: Minden MMK személy teljesítményével elégedettek vagyunk, hiszen mindenki olyan és annyi feladatot kapott, amely a képességeinek megfelelő.

Létezik-e olyan szabályzat, amely az MMK munkavállalók foglalkoztatására irányul: Nem

Partneri együttműködések és azok előnyei: Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság (EFOP-1.1.1-15 projekt) illetve Munkaügyi Központok – egyre nagyobb létszámban, és egyre több munkakörben tudnak MMK dolgozót közvetíteni.

Kommunikációra került-e a cég CSR tevékenysége: Nem releváns

A foglalkoztatási folyamat tapasztalatai: A támogatásigényléssel kapcsolatban az a tapasztalatunk, hogy az MMK dolgozók bértámogatással történő alkalmazásának igénylése elég hosszadalmas folyamat, túl sok papírmunkával, igazolással, nyilatkozattal jár együtt. A szerződéskötés utáni havi elszámolásokat már nagyban megkönnyíti az IKRT felület illetve a támogatási időszak utáni továbbfoglalkoztatásuk egyszerű.

A siker titka: Megfelelő embernek a megfelelő munkakör és munkahely megválasztása, képességeinek megfelelő mennyiségű feladattal

„Amit másként csináltunk volna...”: Ha lehetséges lett volna, magasabb létszámot szerettünk volna foglalkoztatni, amennyiben mód van rá, bértámogatás igénybevitelével.

Kapcsolattartó: Gáspárné Domina Edit

Kapcsolattartó elérhetősége: edit.domina.gasparne@kk.gov.hu

A cég honlapja: <https://kk.gov.hu/nagykanizsa>

A cég székhelye (település): Nagykanizsa (Zala megye)

Zalakarosi Családi-, Élmény- és Gyógyfürdő Zrt.

A Zalakarosi Családi-, Élmény- és Gyógyfürdő Zrt. a 8749 Zalakaros Termál út 4. sz. alatti címen található élmény- és gyógyfürdő. A fedett és szabadtéri létesítményeivel fürdünk a legfiatalabb és az idősebb korosztály részére is magas színvonalú szolgáltatásokat nyújt, 10 hektáros, gondosan kialakított parkos területen. Gyógy,- termál,- élmény,- hullám,- gyermek és sportmedencék, csúszdák színesítik az önfeledt szórakozás, kikapcsolódás örömét az év minden napján. Vendégeink a fürdőzés mellett kedvükre válogathatnak kényeztető wellness és fitness kezeléseinkből valamint az újonnan bevezetett gyógy, medical- wellness és alakformáló kezelések számos változatából.



A cég filozófiája/hozzáállása a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához: Vállalatunk folyamatosan alkalmaz megváltozott munkaképességű személyeket, különböző munkakörökben, ezért élünk a lehetőséggel, hogy támogatással újabb személyeket tudunk bevonni a foglalkoztatásba.

Fő tevékenység: TEAOR: 9604-fizikai közérzetet javító szolgáltatás

Létszám: 193 fő

MMK munkavállalók létszáma: 10 fő

Történt-e munkakör módosítás: Nem

Szükség volt-e akadálymentesítésre: Nem

Milyen munkaidőben alkalmaz MMK személy(eke)t a cég: Rész munkaidőben

Toborzási módszer: EFOP irodán keresztül, dolgozói ajánlás útján

Kiválasztási folyamat típusa: EFOP irodán keresztül, orvosi alkalmasság alapján

Egészségügyi okból történő hiányzás mértéke: Nem haladja meg az „egészséges” dolgozói hiányzást.

Munkahelyi beilleszkedés elősegítése: A MMK dolgozó részére a megfelelő munkakör kiválasztása során figyelembe vettük az adott területen dolgozó kollégák együttműködési készségét is.

Teljesítmény, beválás, vezetői elégedettség: Az esetek többségében a rábízott feladatokat maradéktalanul ellátják, vezetőik elégedettek a munkájukkal.

Létezik-e olyan szabályzat, amely az MMK munkavállalók foglalkoztatására irányul: Nem rendelkezünk szabállyal. Amennyiben a MMK munkavállaló munkájával elégedettek vagyunk, megpróbálunk számára hosszú távon munkalehetőséget biztosítani.

Partneri együttműködések és azok előnyei: Területi EFOP-1.1.1-15, és Foglalkoztatási Hivatal. Toborzás és adminisztráció segítése, fizetendő rehabilitációs hozzájárulás csökkentése miatt előnyös az együttműködés.

Kommunikációra került-e a cég CSR tevékenysége: Vállalatunk jellegéből adódóan is fontosnak tartja különböző megváltozott képességű csoportok, betegek rehabilitációjának támogatását (kórház gyermekosztály, különböző alapítványok útján, nyugdíjasok stb.).

A foglalkoztatási folyamat tapasztalatai: Összességében jó tapasztalatokat szereztünk az EFOP iroda segítségével alkalmazott MMK munkavállalókkal kapcsolatban, maximális segítséget nyújtottak mind a kiválasztás, mind a foglalkoztatás ideje alatt a szükséges adminisztrációban is.

A siker titka: Segítőkézség, megelőlegezett bizalom, nyitottság mind az MMK munkavállaló és a foglalkoztató részéről is.

„Amit másként csináltunk volna...”: A támogatásigényléssel kapcsolatban az a tapasztalatunk, hogy viszonylag nehézkes a bértámogatáshoz kapcsolódó elszámolási rendszer – a nagyon készséges (mind helyi és mind megyei) segítség nélkül néha bajban lettünk volna.

Kapcsolattartó: Béresné Varjas Mária, Vargáné Kámán Éva

Kapcsolattartó elérhetősége: 93/340-420 117 mellék, munkaugy@hellozakaros.hu

A cég honlapja: <https://hellozakaros.hu/>

A cég székhelye (település): Zalakaros (Zala megye)

Városgazdálkodási Kft. Zalaegerszeg

A gazdasági társaság számos átalakulást és tevékenységi kör változást követően 2011. július 1-től működik jelenlegi formájában. A Zalaegerszeg Megyei Jogú Város Önkormányzatának 100%-os tulajdonában lévő Városgazdálkodási Kft. három fő területen végez feladatokat.



A közterület-tisztítási és parkfenntartási tevékenység keretein belül közel 1.500 m² zöldfelületen látja el a város közterületeinek fenntartását, így többek között a parkok gondozását, kaszálást, fasorok metszését, köztéri virágágyak kialakítását, kézi- és gépi takarítást, télen a járdák, lépcsők, kerékpár útvonalak, buszvárók síkosság-mentesítését.

A parkolási szolgáltatáson belül a társaság közel 70 db parkoló automatával üzemelteti az önkormányzati, valamint a Kft. tulajdonában lévő felszíni parkolókat, több, mint 3.000 db parkolóhelyet, továbbá a saját tulajdonában lévő parkolóházat.

A kegyeleti tevékenység keretében a társaság ellátja 11 működő temető fenntartását és üzemeltetését, továbbá teljes körű kegyeleti szolgáltatást végez.

A cég filozófiája/hozzáállása a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához: Szívügyünknek tekintjük a megváltozott munkaképességű személyek munkaerőpiacra történő visszaintegrálódásának elősegítését, továbbá a velük szemben esetlegesen fennálló társadalmi előítéletek, ill. kirekesztettség megszüntetését.

Fő tevékenység: Közterület-fenntartás, zöldterület-kezelés, fizető parkolók üzemeltetése, kegyeleti tevékenység

Létszám: 105 fő

MMK munkavállalók létszáma: 6 fő

Történt-e munkakör módosítás: Nem volt szükség formális munkakör átalakításra.

Szükség volt-e akadálymentesítésre: Nem volt szükséges.

Milyen munkaidőben alkalmaz MMK személy(eke)t a cég: Teljes- és rész munkaidőben egyaránt

Toborzási módszer: Ismerősi körből, informális úton

Kiválasztási folyamat típusa: Személyes meghallgatás (1 körös állásinterjú)

Egészségügyi okból történő hiányzás mértéke Nem jellemző a hiányzás.

Munkahelyi beilleszkedés elősegítése: Mentorálás. A kezdeti időszakban egyéni mentor kerül a MMK munkavállaló mellé, aki segíti a közösségbe történő beilleszkedést, a vállalati kultúrába való integrálódást, valamint a feladatok mielőbbi elsajátítását.

Teljesítmény, beválás, vezetői elégedettség: Általánosságban elmondható, hogy ugyanolyan teljesítményre képesek, mint a többi kolléga.

Létezik-e olyan szabályzat, amely az MMK munkavállalók foglalkoztatására irányul: Esélyegyenlőségi terv, amelynek lényege, hogy az MMK személyek is ugyanolyan bánásmódban részesüljenek, ne érje őket hátrányos megkülönböztetés az egészségi állapotuk miatt.

Kommunikációra került-e a cég CSR tevékenysége: Nem releváns

A foglalkoztatási folyamat tapasztalatai: Az MMK munkavállalók átlagon felül motiváltak, nagyon lelkiismeretesen végzik a munkájukat, erős bennük a megfelelési igény.

A siker titka: A kompetenciáknak megfelelő, egyénre szabott feladatkör kialakítása; megfelelő nyitottság és empátia a többi kolléga részéről

„Amit másként csináltunk volna...”: Nem releváns

Kapcsolattartó: Geráth Ivetta

Kapcsolattartó elérhetősége: Tel.: 06 92 / 311 494 ; email: munkaugy@vgkft.hu

A cég honlapja: <https://www.vgkft.hu/>

A cég székhelye (település): Zalaegerszeg (Zala megye)

Z.I.P Hotel Ingatlanhasznosító Kft.

Z.I.P Hotel Ingatlanhasznosító Kft. — Park Inn by Radisson Zalakaros Hotel & Spa - a térség első nemzetközi lánchoz tartozó négy csillagos szállodája, amely 229 szobával rendelkezik, és a méltán híres Zalakarosi Gyógy- és Élményfürdővel közvetlen összeköttetésben van.



A cég filozófiája/hozzáállása a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához:

A cég megítélését pozitívan befolyásolhatja, ha köztudottá válik, hogy az esélyegyenlőség elve érvényesül a munkaerő-kiválasztás és a beilleszkedés folyamatában. Hozzájárul a szervezeti kultúra fejlődéséhez, növeli a szervezet külső és belső megbecsültséget. A társadalom szempontjából fontos továbbá, hogy a szociális kiadások csökkennek, ha az addig passzív, eltartott megváltozott munkaképességű személy elhelyezkedik és adófizetővé, önellátóvá válik. Mindez ösztönzi a társadalmi kohézió erősödését, a nem megváltozott munkaképességű állampolgárok nyitottabbá válnak, ha tapasztalják, hogy a sérült emberek is képesek a munkavállalásra.

Fő tevékenység: Idegenforgalom, vendéglátás, szállodaipar

Létszám: 94 fő

MMK munkavállalók létszáma: 4 fő

Történt-e munkakör módosítás: Nem

Szükség volt-e akadálymentesítésre: Nem volt szükség, mert az épület eleve akadálymentesítetten épült, így lett kialakítva.

Milyen munkaidőben alkalmaz MMK személy(eke)t a cég: 4 órás, 6 órás

Toborzási módszer: A nagykanizsai EFOP-1.1.1-15 kiemelt projekt (Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság Intézményfejlesztési Főosztály) segítségével, valamint nyomtatott illetve online hirdetésekkel

Kiválasztási folyamat típusa: Csoportos behívás, személyes elbeszélgetés

Egészségügyi okból történő hiányzás mértéke: Nem releváns

Munkahelyi beilleszkedés
elősegítése: Szerencsére nagyon könnyen beilleszkedtek cégünkhöz
a munkavállalók és nagyon jó kapcsolatot tartanak fenn a
többi munkavállalóval.

Teljesítmény, beválás, vezetői
elégedettség: Kölcsönösen elégedettek vagyunk, mindannyian
megbízhatóak, jó munkaerők.

Létezik-e olyan szabályzat,
amely az MMK munkavállalók
foglalkoztatására irányul: Nincs ilyen dokumentum

Partneri együttműködések és
azok előnyei: Nagy segítséget nyújtanak a toborzás — kiválasztás
alkalmával

Kommunikációra került-e a cég
CSR tevékenysége: Különösképpen nem kommunikáltuk, de vonzó lehet
másoknak, hogy a foglalkoztatásukkal a cégek a kapott
kedvezmények segítségével csökkenthetik kiadásait,
valamint további támogatásokat vehetnek igénybe.

A foglalkoztatási folyamat
tapasztalatai: A hatékony és sikeres toborzási, kiválasztási folyamat
után rendkívül gyors a beilleszkedés cégünk
mindennapjaiba kölcsönös megalégedettséggel.

A siker titka: Nyitott szemléletmód, fejlett vállalati kultúra, tudatos
társadalmi felelősségvállalás

„Amit másként csináltunk
volna...”: Nincs ilyen

A cég honlapja: <https://parkinnzalakaros.hu/>

A cég székhelye (település): Zalakaros

HIDROFILT Kft.

Cégünk 30 éves múltja tekint vissza. Ez idő alatt a világ minden táján igyekeztünk a tiszta vizet szolgáltatni a helyi lakosoknak. Jelen vagyunk erőművekben, gyógyszergyárakban, élelmiszeripari cégeknél, de kis települések ivóvizeit is igyekszünk javítani.



A cég filozófiája/hozzáállása a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához: Célunk, hogy megváltozott munkaképességű kollégák megkülönböztetés nélkül térhessenek vissza a munka világába képességeiket figyelembe véve.

Fő tevékenység: Vízkezelő berendezések tervezése és kivitelezése

Létszám: 150 fő

MMK munkavállalók létszáma: 5 fő

Történt-e munkakör módosítás: Igen, könnyített munkakört biztosítunk a kollégának.

Szükség volt-e akadálymentesítésre: Nem, de az épületben lift található.

Milyen munkaidőben alkalmaz MMK személy(eke)t a cég: 4 és 6 órában

Toborzási módszer: Közvetítő irodán keresztül

Kiválasztási folyamat típusa: Személyes meghallgatás során

Egészségügyi okból történő hiányzás mértéke: Nem kiemelkedő

Teljesítmény, beválás, vezetői elégedettség: Jelenlegi kollégáinkkal meg vagyunk elégedve.

Létezik-e olyan szabályzat, amely az MMK munkavállalók foglalkoztatására irányul: Nem

Partneri együttműködések és azok előnyei: Előszűrést végeznek a számunkra.

Kommunikációra került-e a cég
CSR tevékenysége: Nem releváns

A foglalkoztatási folyamat
tapasztalatai: A rájuk bízott feladatokat megfelelően ellátják.

A siker titka: Figyelünk a kollégákra.

„Amit másként csináltunk
volna...”: Nem releváns

A cég honlapja: <https://hidrofilt.com/hu>

A cég székhelye (település): Nagykanizsa (Zala megye)

Elco-Power Energiatermelő és Szolgáltató Kft.

Az ELCO-POWER Kft mérnöki gyártó-, kivitelező-, és üzemeltető vállalkozás, mely a villamosipari és energetikai területeken végez tevékenységet. 20 éves tapasztalattal rendelkezünk különféle villamosipari berendezések gyártásának területén – költséghatékony és innovatív megoldásainkkal tudjuk a gyártási folyamatainkat optimalizálni, így a legnagyobb magyar és multinacionális nagyvállalatok elvárásainak is megfelelünk. Fővállalkozó-, beruházó partnereink számára nyújtunk minőségi és megbízható szakmai kapacitást ipari és kommunális épületek villanszerelési munkáinál.



Az energetika területén innovatív és korszerű technológiákat vezettünk be – az SRM PowerBox svéd technológiára épülő geotermikus és ipari hulladékhő hasznosításában egyedülálló erőműveit kulcsrakészre kivitelezzük, üzemeltetjük és karbantartjuk.

A cég filozófiája/hozzáállása a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához:

A társadalmi felelősségvállalás, részvétel az MMK személyek rehabilitációjában.

Fő tevékenység: 3511 Energiatermelés (berendezésgyártás)

Létszám: 22 fő

MMK munkavállalók létszáma: 2 fő

Történt-e munkakör módosítás: Nem, jól megválasztják már az elején.

Szükség volt-e akadálymentesítésre: Nem volt szükséges, a munkavállalók önállóan tudják munkájukat végezni, önállóan tudnak közlekedni.

Milyen munkaidőben alkalmaz MMK személy(eke)t a cég: Napi 4 és 8 órában.

Toborzási módszer: EFOP-1.1.1-15 projekt dunaújvárosi EFOP iroda

Kiválasztási folyamat típusa: Személyes interjú, tesztek, próbaidő tapasztalatai szakemberek mellett.

Egészségügyi okból történő hiányzás mértéke: Egy főnél talán magasabb az átlagnál, de nem jellemző.

Munkahelyi beilleszkedés elősegítése: Folyamatos személyes kapcsolattartás vezetők részéről, illetve közös programok révén megvalósuló integráció elősegítése.

Teljesítmény, beválás, vezetői elégedettség: Teljes mértékben elégedettek.

Létezik-e olyan szabályzat, amely az MMK munkavállalók foglalkoztatására irányul: Nincs ilyen.

Partneri együttműködések és azok előnyei: EFOP-1.1.1-15. Dunaújváros irodával történtek, történik együttműködés. Kiválasztásban, toborzásban.

Kommunikációra került-e a cég CSR tevékenysége: Nem releváns.

A foglalkoztatási folyamat tapasztalatai: Munkavállalók és munkáltató is elégedett.

A siker titka: Empátia, tolerancia, transzparens követelmények, mindenki tudja mire számíthat a másiktól.

„Amit másként csináltunk volna...”: Az EFOP irodával mindent sikerült megoldani.

Kapcsolattartó: Oroszné Debreceni Réka mérlegképes könyvelő

Kapcsolattartó elérhetősége: 20/9-335-655, reka.debreceni@gmail.com

A cég honlapja: <https://elco-power.hu>

A cég székhelye (település): Dunaújváros

Givaudan Hungary Kft.

A Givaudan a világ piacvezető vállalata ízesítőanyag és illatanyag gyártás területén. A Givaudan, az élelmiszer-, ital-, fogyasztási cikk- és illatanyag-gyártókkal szorosan együttműködve, olyan ízeket és illatokat fejleszt, amely a világ összes fogyasztójának örömet szerez. A fogyasztói igények folyamatos feltérképezésének és a folyamatos fejlesztési erőfeszítéseinek köszönhetően, a Givaudan azon ízesítő- és illatanyagok gyártóinak élvonalába tartozik, amelyek 'stimulálják az érzékeket'. 2018-ban a cég 5,5 milliárd svájci frankos forgalmat bonyolított le. A svájci központú cég világszerte 148 helyszínen van jelen és közel 13,600 alkalmazottat foglalkoztat.



A Givaudan makói gyára egy 23 hektáros telken fekszik. A gyár 40.000 tonna termelési-, valamint 15.000 raklapos raktári kapacitással rendelkezik. Az alkalmazotti létszám 457 fő.

A cég filozófiája/hozzáállása a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához:

A Givaudan alapelve, hogy a toborzás, alkalmazás és előléptetés során a kizárólag a munkavégzéshez szükséges képesítéseket és képességeket veszi figyelembe fajra, korra, nemre, nemzetiségre, vallásra vagy bármely más, a munkavégzés szempontjából nem releváns egyéb kategóriára való tekintet nélkül. A Givaudan elkötelezett az Egyenlő bánásmódra vonatkozó rendelkezések maradéktalan betartása tekintetében, és egyben zéró toleranciát érvényesít azon Munkavállalókkal szemben, akik nem tartják be az ide vonatkozó szabályokat. Az Egyenlő bánásmóddhoz és az esélyegyenlőséghez való jog a Givaudan minden munkavállalóját egyformán megillet.

Fő tevékenység: Élelmiszeripar

Létszám: 457 fő

MMK munkavállalók létszáma: 6 fő

Történt-e munkakör módosítás: Nem, ezek eleve új munkakörök voltak, amelyeket az ő lehetőségeikhez/képességeikhez alakítottunk ki.

Szükség volt-e akadálymentesítésre: Nem

Milyen munkaidőben alkalmaz MMK személy(eke)t a cég: Részmunkaidőben (napi 4 óra), általános, többműszakos munkarendben

Toborzási módszer: Munkaügyi központon keresztül, munkatárs ajánlási belső rendszer alapján

Kiválasztási folyamat típusa:	Személyes interjúztatás
Egészségügyi okból történő hiányzás mértéke	Átlagosnál magasabb
Munkahelyi beilleszkedés elősegítése:	Nem volt szükség külön módszerre, a kollégák a kellő nyitottsággal fogadták az új dolgozókat, támogatták őket a környezet, munkaszervezet megismerésében.
Teljesítmény, beválás, vezetői elégedettség:	Emellett támogattuk a kiscsoportos foglalkoztatást, dedikált vezetőt rendeltünk hozzájuk, aki fokozott figyelemmel követi a napi munkájukat.
Létezik-e olyan szabályzat, amely az MMK munkavállalók foglalkoztatására irányul:	Alapvetően elégedettek vagyunk a teljesítményükkel, az elvárási szintünk meghatározásánál figyelembe vettük a speciális képességeiket, készségeiket.
Partneri együttműködések és azok előnyei:	Nincs, minden munkavállalóra egységes belső szabályozás vonatkozik.
Kommunikációra került-e a cég CSR tevékenysége:	Makó város köztudatában benne van, hogy multinacionális háttérrel rendelkező cégünk mindig nyitott volt az MMK-s munkavállalók foglalkoztatására, így külön kommunikációra nem volt szükség.
A foglalkoztatási folyamat tapasztalatai:	MMK-s munkavállalóinknak örömet, kihívást, esetenként egyéb problémáikra is megoldást jelent a munkavégzés. Ezért rendkívül motiváltak, hálásak, sok esetben extra energiával lelkesedéssel vetik bele magukat az új feladatokba. Szívesen segítenek más kollégáknak
A siker titka:	Gondoskodás, fokozott figyelem, nyomon követés, folyamatos támogatás. Tolerancia, együttérzés, rugalmasság, türelem.
„Amit másként csináltunk volna...”:	Kihívást jelentett kezdetekben a munka világába történő visszaintegrálása a kollégáknak a munkahelyi szabályok betartatása, a munkahelyi napi rutin elsajátítása
Megjegyzés, kiegészítő információ:	Az orvosi alkalmassági követelmények miatt szűkebb a potenciálisan foglalkoztathatóak csoportja. Szellemi munkakörökbe még nem találtunk megváltozott munkaképességű kollégákat.
Kapcsolattartó:	Fricska Marianna
Kapcsolattartó elérhetősége:	marianna.fricska@givaudan.com 62/511-530
A cég honlapja:	www.givaudan.com
A cég székhelye (település):	Makó

Gr&Ka-Financial Biztosítási és Szolgáltató Kft.

A cég alapítása 2016-ban történt Dabasi székhellyel. Főtevékenysége biztosítási ügynöki, brókeri tevékenység, ezen kívül adatfeldolgozás, web-hosszúing szolgáltatás, piac-, közvélemény kutatás, telefon információ tartozik a tevékenységei közé.

A cég filozófiája/hozzáállása a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához Kezdetben a rehabilitációs hozzájárulás megfizetésének kiváltása volt az oka az MMK ügyfelek foglalkoztatásának, azonban fontosnak tartjuk, hogy munkavállalóink ismét hasznos tagjai lehessenek a társadalomnak.

Fő tevékenység: Biztosítási ügynöki, brókeri tevékenység

Létszám: 18 fő

MMK létszáma: 17 fő

Történt-e munkakör módosítás: Nem került sor munkakör módosítás végrehajtására.

Szükség volt-e Táv munka formájában történik a foglalkoztatás.
akadálymentesítésre:

Milyen munkaidőben alkalmaz Rész munkaidő (heti 20 és heti 30 óra)
MMK személy(eke)t a cég:

Toborzási módszer: Ajánlás, közösségi média, hirdetőoldalak, projektek
(EFOP, VEKOP)

Kiválasztási folyamat típusa: Állásinterjú, - telefonos hanganyag és tesztírás

Egészségügyi okból történő Az MMK munkavállalók hiányzásának mértéke valamivel
hiányzás mértéke: nagyobb mértékű, mint az ép munkavállalóé.

Munkahelyi beilleszkedés Tekintettel a táv munka formára nem találkoznak
elősegítése: egymással személyesen a munkatársak.

Teljesítmény, beválás, vezetői Ugyanolyan teljesítményre képesek, mint a többi
elégedettség: munkatárs.

Létezik-e olyan szabályzat, Létrehozása nem vált szükségessé.
amely az MMK munkavállalók foglalkoztatására irányul:

Partneri együttműködések és Munkapróba Központtal állnak kapcsolatban, a felvételi
azok előnyei: eljárásnál felvetődött kérdések átbeszélése, akkreditációs eljárás ügyintézésében információcsere.

CSR tevékenység keretében Kommunikációra került-e a
foglalkoztatás: Nem

A foglalkoztatási folyamat tapasztalatai: Az MMK személyek a foglalkoztatási folyamat betanítási részénél több figyelmet igényelnek.

A siker titka: Ugyanolyan bánásmódban részesítik őket, mint az ép munkavállalót. A megváltozott képesség területén empatikusabb hozzáállás.

„Amit másként csináltunk volna...” A felvételi eljárásban az interjú során alkalmazott teszt helyett új került bevezetésre.

Kapcsolattartó: Kecskés Gábor

Kapcsolattartó elérhetősége: 30/848-3022; kecskes.gabor93@gmail.com

A cég székhelye (település): Dabas (Pest megye)

Kleosalon Szolgáltató Korlátolt Felelősségű Társaság

Történetünk 1986-ban kezdődött: egy Heves megyei egyszemélyes “garázkosmetikából” felnövekedett országos komplex szalon hálózattá nőtte ki magát.



A cég filozófiája/hozzáállása a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához

Fontosnak tartjuk a megváltozott munkaképességű emberekkel szembeni előítéletek leküzdését, foglalkoztatásukkal visszavezetni őket a gazdasági, társadalmi élet vérkeringésébe.

Fő tevékenység: Fodrászat, szépségápolás

Létszám: 6 fő

MMK létszáma: 1 fő

Történt-e munkakör módosítás: Nem volt szükség munkakör átalakítására.

Szükség volt-e akadálymentesítésre: Nem volt szükség, szalonjaink akadálymentesek.

Milyen munkaidőben alkalmaz MMK személy(eke)t a cég: Rész munkaidőben

Toborzási módszer: Ismerősi körből

Kiválasztási folyamat típusa: Személyes állásinterjú

Egészségügyi okból történő hiányzás mértéke: Közel azonos, esetleg minimálisan meghaladja (1-2 nap) az ép munkavállalók hiányzását.

Munkahelyi beilleszkedés elősegítése: Munkatársaink nyitottak és befogadók, vendégkörünk pedig megértő és empatikus.

Teljesítmény, beválás, vezetői elégedettség: Ugyanolyan teljesítményre képes, mint a többi kolléga.

Létezik-e olyan szabályzat, amely az MMK munkavállalók foglalkoztatására irányul: Nincs

CSR tevékenység keretében Kommunikációra került-e a foglalkoztatás: Nem került megfogalmazásra.

A foglalkoztatási folyamat tapasztalatai: Nagyon lelkiismeretesen és kitartóan végzi munkáját.

A siker titka: Empátia, nyitottság és elfogadás

Kapcsolattartó: Horváthné Nádudvari Andrea

Kapcsolattartó elérhetősége: 06-30/218-0971, h.n.andrea@kleosalon.hu

A cég honlapja: <https://www.kleosalon.hu/>

A cég székhelye (település): Salgótarján

Margit Kórház Pásztó

A kórház önállóan gazdálkodó költségvetési szerv, amelynek a felügyeleti szerve az Állami Egészségügyi Ellátó Központ. A szervezet fő célja: Biztonságos, emberbarát környezetben, korszerű magas színvonalú betegellátás, ahol minden szinten elvárt a minőségi szemlélet, a minőségi munkavégzés. Nagy hangsúlyt fektetnek betegeik korrekt tájékoztatására és jogaik érvényesítésére.



A cég filozófiája/hozzáállása a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához
Eleinte a rehabilitációs hozzájárulás kiváltása volt a cél, azonban felismertük, hogy értékes munkaerő-tartalékokat rejtnek a megváltozott munkaképességű emberek.

Fő tevékenység: Fekvőbeteg ellátás, járóbeteg-szakrendelés

Létszám: 224 fő

MMK létszáma: 4 fő

Történt-e munkakör módosítás: Nem került sor munkakör átalakítására.

Szükség volt-e akadálymentesítésre: Nem volt szükség rá, a kórház épülete akadálymentesített.

Milyen munkaidőben alkalmaz MMK személy(eke)t a cég: Teljes- és részmunkaidőben

Toborzási módszer: Informális úton

Kiválasztási folyamat típusa: Egykörös állásinterjú

Egészségügyi okból történő hiányzás mértéke: Nem haladta meg az ép munkavállalók hiányzásának mértékét.

Munkahelyi beilleszkedés elősegítése: A munkatársak nyitottak és befogadók voltak, nem volt beilleszkedési probléma.

Teljesítmény, beválás, vezetői elégedettség: Főként adminisztratív munkakörben voltak foglalkoztatva, amit teljes mértékben teljesíteni tudtak.

Létezik-e olyan szabályzat, amely az MMK munkavállalók foglalkoztatására irányul: Nem létezik

Partneri együttműködések és azok előnyei: Nincs partneri együttműködés

CSR tevékenység keretében Kommunikációra került-e a foglalkoztatás: A kórház figyelembe veszi a társadalom érdekeit, gazdaságilag felelősen viselkedik, hozzájárul a jóléthez, azáltal, hogy munkahelyet biztosít.

A foglalkoztatási folyamat tapasztalatai: Lelkiismeretesen végzik a munkájukat.

A siker titka: Nyitottság, odafigyelés, kommunikáció

Kapcsolattartó: Toldiné Fekete Ildikó

Kapcsolattartó elérhetősége: 32/561-011, margitkp@invitel.hu

A cég honlapja: <http://www.pkorhaz.hu/>

A cég székhelye (település): Pásztó (Nógrád megye)

Shopguard Kft.

1994-ben történt a Kft. alapítása, áruvédelmi berendezések fejlesztésével, gyártásával, és forgalmazásával foglalkozik, egyik telephelye a Nógrád megye Magyarnándor településén található. 2017 évben kezdődött a MMK személyek foglalkoztatása.



A cég filozófiája/hozzáállása a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához
Kezdetben a rehabilitációs hozzájárulás megfizetésének kiváltása volt az oka az MMK ügyfelek foglalkoztatásának. Napjainkra fontossá vált számunkra a munkaerő piacon jelentős hátrányból induló személyek visszavezetése a gazdaság vérkeringésébe.

Fő tevékenység: Egyéb m.n.s. gép, berendezés nagykereskedelme

Létszám: 55 fő

MMK létszáma: 2 fő

Történt-e munkakör módosítás: Nem került sor munkakörmódosítás végrehajtására.

Szükség volt-e akadálymentesítésre: Nem volt szükség akadálymentesítésre.

Milyen munkaidőben alkalmaz MMK személy(eke)t a cég: Részmunkaidő (heti 20 óra)

Toborzási módszer: Különösebb toborzási módszert nem alkalmaztunk, a telephely kistelepülés mivoltából adódóan az MMK személyek önállóan kerestek meg minket. Továbbá a község vezetésének ajánlásával kerültünk kapcsolatba MMK munkavállalókkal.

Kiválasztási folyamat típusa: Állásinterjú, próbamunka a kézügyesség felmérésére

Egészségügyi okból történő hiányzás mértéke: Az MMK munkavállalók hiányzásának mértéke ugyanolyan mértékű, mint a többi foglalkoztatotté.

Munkahelyi beilleszkedés elősegítése: A munkatársak nyitottak voltak, befogadta a szervezeti kultúra a kollégákat, tekintettel arra is, hogy azonos lakókörnyezetből származnak. Ebből kifolyólag érzékenyítésre külön módszert nem volt indokolt kialakítani.

Teljesítmény, beválás, vezetői elégedettség: Ugyanolyan teljesítményre képesek, mint a többi munkatárs, a vezetői elégedettség szintje maximális.

Létezik-e olyan szabályzat, amely az MMK munkavállalók foglalkoztatására irányul: Külön stratégiai terv nem készült, a szervezet alapvető célja, hogy hosszútávon megtartsa az MMK személyeket, ugyanúgy mint az ép munkavállalókat.

Partneri együttműködések és azok előnyei:	Rendelkezünk partneri együttműködéssel, mely kimondottan MMK személyek foglalkoztatására épülő akkreditált munkáltató. Ennek előnyei a működésben felmerülő kérdésekben történő tapasztalatcsere.
CSR tevékenység keretében Kommunikációra került-e a foglalkoztatás:	Belső és külső irányban is kommunikálásra kerül, azonban a tapasztalat szerint az exportban érintett vevők egyelőre nem tulajdonítak jelentőséget a társadalmi felelősségvállalás jellegének.
A foglalkoztatási folyamat tapasztalatai:	A betanulási szakasztól kezdődően mindvégig problémamentes a foglalkoztatási folyamat. Nem igényeltek többlet foglalkozást.
A siker titka:	Minden munkatárs felé ugyanolyan empátiával és emberi mivoltuk tiszteletével állunk hozzá.
„Amit másként csináltunk volna...”	Nem merültek fel nehezebben megoldható kérdések, akadályok, a mai napig zökkenőmentes a foglalkoztatás.
Kapcsolattartó:	Nyulasi Zsolt
Kapcsolattartó elérhetősége:	06-30/370-8883; zsolt.nyulasi@shopguard.com
A cég honlapja:	https://shopguard.com/hu/
A cég székhelye (település):	Magyarnándor

Szent Imre Katolikus Általános Iskola és Gimnázium

A Váci Egyházmegye Ordináriusa fenntartásában álló egyházi iskola. Ellátott feladatai közé tartozik a 6 évfolyamos gimnáziumi nevelés-oktatás, az általános iskolai nevelés-oktatás (felső tagozat) és az általános iskolai nevelés-oktatás (alsó tagozat).



A cég filozófiája/hozzáállása a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához

Mindannyian mások vagyunk, de mindenki jó valamiben!
A felszínen ugyan különállóként viselkedünk, más az előéletünk, a történetünk, de a mélyben összetartozunk. Ezért fontos, hogy türelemmel és jól bánjunk egymással!"

Fő tevékenység: Oktatás

Létszám: 82 fő

MMK létszáma: 4 fő

Történt-e munkakör módosítás: Nem került sor.

Szükség volt-e akadálymentesítésre: Nem volt szükség.

Milyen munkaidőben alkalmaz MMK személy(eke)t a cég: Rész munkaidőben

Toborzási módszer: EFOP 1.1.1-15 programiroda, személyes kapcsolat útján

Kiválasztási folyamat típusa: Elbeszélgetés alapján

Egészségügyi okból történő hiányzás mértéke: 0,06

Munkahelyi beilleszkedés elősegítése: Közösségépítés különböző programok szervezése által (közös bográcsozás, „palacsintázás” stb.)

Teljesítmény, beválás, vezetői elégedettség: Megfelelő

Létezik-e olyan szabályzat, amely az MMK munkavállalók foglalkoztatására irányul: Nem

CSR tevékenység keretében Kommunikációra került-e a foglalkoztatás: Igen

A foglalkoztatási folyamat tapasztalatai: A dolgozók örülnek annak, hogy van munkahelyük, így a társadalom hasznos tagjának érezhetik magukat, nincsenek kirekesztve és a társadalom perifériájára

szorítva. Állandó jövedelmük biztosítva van. Emberek között tevékenykedhetnek, tartózkodhatnak, és nem elszigetelve a társadalomtól és a többi embertől.

A siker titka: Munkájuk elismerése, a problémák megbeszélése, közös érvényre jutás, kompromisszumok keresése

„Amit másként csináltunk volna...” Miután iskolánk 3 épületben működik (alsótagozat, felsőtagozat és gimnázium), a kommunikáció és információátadás olykor nehezebben működik, akadályokba ütközik.

Megjegyzés, kiegészítő információ: Nem releváns

Kapcsolattartó: Kovács Ildikó Júlia

Kapcsolattartó elérhetősége: 35/301-982, 30/813-4826;
gazdvez.bgyarmat@ekif-vac.hu

A cég honlapja: <https://sztimre-bgy.sulinet.hu/>

A cég székhelye (település): Balassagyarmat (Nógrád megye)

Work Force Személyzeti Tanácsadó és Szolgáltató Korlátolt Felelősségű Társaság

A Work Force Kft. tapasztalatának és hatékony megoldásainak köszönhetően megbízható munkavállalókat biztosít ügyfelei számára. A legmodernebb humán erőforrás menedzsment módszerek használatával a következő szolgáltatásokat nyújtjuk: munkaerő-kölcsönzés, munkaerő-közvetítés, outsourcing, diákmunkák, rehabilitációs foglalkoztatás, nyugdíjas munkák.



A cég filozófiája/hozzáállása a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához

Fontosnak érezzük a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatását.

Fő tevékenység: Munkaerő kölcsönzés és közvetítés

Létszám: 1 330

MMK létszáma: 70

Történt-e munkakör módosítás: Nem volt szükséges.

Szükség volt-e akadálymentesítésre: Nem volt szükséges, akadálymentesítettek a telephelyek.

Milyen munkaidőben alkalmaz MMK személy(eke)t a cég: Rész munkaidőben: 4, 6 óra

Toborzási módszer: Hirdetés és hivatalos szervek ajánlásai alapján

Kiválasztási folyamat típusa: Egykörös állásinterjú

Egészségügyi okból történő hiányzás mértéke: A hiányzások mértéke megegyezett a nem megváltozott munkaképességű munkavállalók hiányzásának arányával.

Munkahelyi beilleszkedés elősegítése: A beilleszkedés nem jelentett problémát

Teljesítmény, beválás, vezetői elégedettség: Önálló munkavégzésre képesek

Létezik-e olyan szabályzat, amely az MMK munkavállalók foglalkoztatására irányul: Nem, szervezetünk 10 éve foglalkozik megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásával.

Partneri együttműködések és azok előnyei:	EFOP-1.1.1-15 kiemelt projekt, Rehabilitációs Hatóság
CSR tevékenység keretében Kommunikációra került-e a foglalkoztatás:	Külső kommunikáció: Megfelelő ember, a megfelelő helyre
A foglalkoztatási folyamat tapasztalatai:	Munkájukat maximális szakértelemmel végzik, a munkavállalók ragaszkodnak a munkájukhoz.
A siker titka:	Megfelelő kommunikáció és odafigyelés
„Amit másként csináltunk volna...”	Nem voltak ilyen akadályok
Megjegyzés, kiegészítő információ:	Sárai Ferenc
Kapcsolattartó:	sarai.ferenc@work-force.hu
A cég honlapja:	https://work-force.hu/
A cég székhelye (település):	Budapest

Egészségkárosodás / betegség - Munkakör	Daganatok	A vér és a vérképző szervek betegségei és az immunrendszert érintő bizonyos rendellenességek	Endokrin, táplálkozási és anyagcsere betegségek	Mentális és viselkedészavarok	Az idegrendszer betegségei	A szem és függelékeinek betegségei	A fül és a csecsnyúlvány megbetegedései	A keringési rendszer betegségei	A légzőrendszer betegségei	Az emésztőrendszer betegségei	A bőr és bőrrelati szövet betegségei	A csont-izomrendszer és kötőszövet betegségei	Veszélyes rendellenességek, deformitások és kromoszóma- abnormitások	Sérülés, mérgezés és külső okok bizonyos egyéb következményei	Az egészségi állapotot és egészségügyi szolgáltatással való kapcsolatot befolyásoló tényezők	„Egyéb belső szervi problémák”
általános irodai adminisztrátor	X	X	X	X		X	X	X		X		X				X
archivátor																X
árufeltöltő																X
beszerzési ügyintéző	X	X	X					X				X				X
betegirányító																X
bolti eladó				X							X	X				
call center - értékesítő			X		X	X		X	X			X				X
címkező												X				
cipőgyártó gép kezelője												X				
egészségügyi asszisztens																X
egyéb ipari foglalkozású	X		X	X	X	X	X	X	X			X		X		X
épületgondnok	X	X		X		X						X				X
értékesítési eladó	X	X	X					X				X				X
éttermi kisegítő									X							
fizioterápiás asszisztens			X		X	X				X		X			X	
gazdasági ügyintéző		X	X				X									
gépkezelő				X			X	X								
gépkocsivezető							X					X				X
gondnok				X												
grafikus	X	X		X		X						X				X
gyűjteménykezelő	X	X		X		X						X				X
hitelbírálat ellenőrzési ügyintéző	X	X	X					X				X				X
hitelpont koordinátor	X	X	X					X				X				X
hivatalsegéd				X												
HR adminisztrátor	X	X	X					X				X				X
IT munkatárs	X	X	X					X				X				X
karbantartó							X					X				
kertész							X									X
kézi csomagoló				X			X					X				X

Egészségkárosodás / betegség - Munkakör	Daganatok	A vér és a vérképző szervek betegségei és az immunrendszert érintő bizonyos rendellenességek	Endokrin, táplálkozási és anyagcsere betegségek	Mentális és viselkedészavarok	Az idegrendszer betegségei	A szem és függelékeinek betegségei	A fül és a csecsnyúlvány megbetegedései	A keringési rendszer betegségei	A légzőrendszer betegségei	Az emésztőrendszer betegségei	A bőr és bőralatti szövet betegségei	A csont-izomrendszer és kötőszövet betegségei	Veszélyesített rendellenességek, deformitások és kromoszóma- abnormitások	Sérülés, mérgezés és külső okok bizonyos egyéb következményei	Az egészségi állapotot és egészségügyi szolgáltatással való kapcsolatot befolyásoló tényezők	„Egyéb belső szervi problémák”
kézi operátor	X	X	X					X				X				
kommunikációs munkatárs	X	X		X		X						X				X
konyhai kisegítő	X		X	X		X	X	X				X	X			X
laboráns							X									
lakatos				X		X		X	X			X		X		
masszőr						X										
medenceőr			X		X			X		X		X			X	
minőségirányítási munkatárs				X								X				
múzeumpedagógiai asszisztens	X	X		X		X						X				X
műszaki szolgáltató																X
oktatási asszisztens						X						X				X
orvos írnok																X
öltözőőr				X								X				
pénztáros	X	X		X		X						X				X
pincér	X		X	X		X	X	X				X				
portás		X	X	X	X		X	X		X		X			X	X
raktáros				X								X				X
recepációs	X		X	X		X	X	X				X				X
rehabilitációs mentor, tanácsadó	X	X	X	X		X	X	X				X	X			X
szociális segítő						X	X						X			
takarító	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X		X	X
tárlatvezető	X	X		X		X						X				X
technikus																X
telepőr																X
termékgyártó		X	X									X				
termelésvezető	X			X				X				X				
udvaros	X			X	X		X	X	X			X				X
ügyvivő-szakértő																X
varró	X			X			X									X
vegyésztechnikus							X					X				X
villanyszerelő		X	X									X				

ÖSSZEGZÉS

Az összegyűjtött foglalkoztatási jó gyakorlatok, példák őszinte, munkaadói hangvétellel, a foglalkozási rehabilitáció folyamatának munkaadói szerepébe történő bekapcsolódást ösztönző céllal, a szükséges és hasznos információk átadását és a szemléletformálást, érzékenyítést elősegítő szándék által vezérelve készültek el. A bemutatott munkaadók sokszínűek, amely jól mutatja, hogy szinte minden gazdasági ágazatban, tevékenységi körben és feladatban adott a lehetőség a megváltozott munkaképességű munkatársak foglalkoztatására.

A projektben hiszünk benne, hogy a dolgozni akaró megváltozott munkaképességű emberek döntő többsége képes a munkaadója számára hasznot termelve értékteremtő munkát végezni, ha egy megfelelően megválasztott munkakörben, a képességeire alapozott feladatkörben és elvárás rendszerben kerül foglalkoztatásra.

Ezt nevezzük „megfelelő embert a megfelelő helyre” alapelvnek.

Az alapelv működik, ezt sok, az előzőekben bemutatott munkaadó és sok ügyfél sikertörténete támasztja alá. Ha a munkavállalóban megvan az elhatározás, akkor a siker onnantól mindig a munkaadó szándékán, az elhivatottságának mértékén és ésszerű alkalmazkodásán és problémamegoldásán múlik.

Ennek a foglalkoztatási rugalmasságnak és a szükséges, ésszerű alkalmazkodásnak bizonyos kiragadott kereteit mutatja be kiadványunk.

Reméljük, hogy egy-egy jó gyakorlat elolvasását követően minden olvasóban felmerül, hogy hogyan lehetne ezt vagy azt a megoldást a saját szervezete keretein belül kipróbálni és alkalmazni, valamint hogy kiadványunk a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásának kezdeményezéséhez kellő szikrát, a foglalkoztatásig vezető úron pedig elegendő üzemanyagot jelent majd.

Amennyiben ezen az úton akadályba ütközik, vagy bármilyen kérdés felmerül Önben, kérjük, hogy [keressék bátran munkatársainkat](#), mert az EFOP-1.1.1-15 kiemelt projekt a 2021. február 28-ig tartó szakmai tevékenysége végéig minden lehető módon (foglalkoztatás tervezése, munkakörök kialakítása, toborzás, kiválasztás, munkahelymegtartás, stb.) segítséget nyújtunk az érdeklődő munkaadóknak.

Budapest, 2020. október 15.

EFOP-1.1.1-15 kiemelt projekt
Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság



Értékes életek,
Megváltozott munkaképességgel.

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFECTETÉS A JÖVŐBE