



JÓ GYAKORLAT

ÓBUDAI REHABILITÁCIÓS ÉS FOGLALKOZTATÁSI KÖZPONT

BUDAPEST

A kiadvány az EFOP-1.9.1-VEKOP-15-2016-00001 kódszámú „**TÁRS PROJEKT – Szociális intézményi férőhely kiváltási szakmai koordinációs műhely kialakítása**” című kiemelt projekt keretében készült.

A kiadványt a TÁRS Projekt Foglalkoztatási Munkacsoportja állította össze.

2017

Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft.

1138 Budapest, Váci út 191.
Telefon: +36 1 450 3230, +36 1 450 3240
E-mail: titkarsag@fszk.hu
Weboldal: www.fszk.hu



AZ INTÉZMÉNY TÖRTÉNETE, CÉLJAI

A nagy múltra visszatekintő Óbudai Rehabilitációs és Foglalkoztatási Központ 1960 óta biztosít munkalehetőséget a kerületben élő megváltozott munkaképességű, fogyatékos, illetve pszichoszociális problémával élő emberek számára.

AZ INTÉZMÉNY ÁLTAL BIZTOSÍTOTT SZOLGÁLTATÁSOK

Az intézmény a fejlesztő foglalkoztatás mellett

- **Fogyatékosok Nappali Otthonát,**
- **Pszichiátriai Betegek Nappali Otthonát,** és
- **Támogató Szolgálatot**

is működtet, a foglalkoztatással szoros együttműködésben.

FOGLALKOZTATÁS

A FOGLALKOZTATÁS MÚLTJA ÉS JELENE

Az intézményben a foglalkoztatás a kezdetek óta a **bérmunka** köré szerveződik. Ennek keretében két fő tevékenységre, iparágra specializálódtak: a **papír- és nyomdaipari,** valamint a **varrodai** tevékenységekre. Magas színvonalú és minőségű munka folyik az üzemekben, amely biztosítja a folyamatos nyílt piaci megrendeléseket. A precizitást, szakértelmet, magas minőséget és termelékenységet megkövetelő munkafeladatokat ezekben a műhelyekben elsősorban a **Munka törvénykönyve szerinti munkaviszony** keretében alkalmazott dolgozók látják el.

A bérmunkák mellett **szövőműhelyben, barkácsolóműhelyben és kerámiaműhelyben** végzett munka, valamint az intézmény területének rendben- és karbantartása biztosítja a **fejlesztési jogviszonyban** dolgozó, az önálló munkavégzésre még nem alkalmas munkavállalók foglalkoztatását, fejlesztését.

Jelenleg 21 fő dolgozik fejlesztési jogviszonyban, 55 fő Mt. szerinti munkaviszonyban. A dolgozók közül 56 fő fogyatékossgal, 20 fő pszichoszociális problémával él. Az intézményben 38 közalkalmazott dolgozik, ebből 10 fő a fejlesztő foglalkoztatásban. A munkatársak emelt létszáma biztosítja a nagyobb odafigyelést, a szükséges segítséget, az új munkafeladatok betanításának lehetőségét, valamint az elvégzett munka magas minőségét.

Széles megrendelői körrel rendelkezik az intézmény, mely Budapest prosperáló gazdasági élete mellett a foglalkoztató múltjának, beágyazódásának, a kiváló minőségnek, a megbízhatóságnak, a határidők pontos betartásának köszönhető. Mindezt garantálja a következetes vezetés, a feladatok és kompetenciák pontos meghatározása, a nagy tapasztalattal rendelkező munkatársak, valamint a szükséges gépekkel, eszközökkel való felszereltség.

A különböző üzemekbe, műhelyekbe a **dolgozók beosztása munkaképesség szerint** történik. Mivel állandó a minőségi és a teljesítménybeli elvárás, ezért fontos, hogy mindenki a számára legmegfelelőbb környezetben, társak között, vagy épp egyedül dolgozhasson, ezért nagy figyelmet fordítanak erre is a műhelyvezetők. Amennyiben szükséges, egyeztetnek a fejlesztő szakemberekkel, illetve a pszichiáterrel (aki kéthetente egy napot az intézményben rendel). Szükség esetén a kezelőorvost és a szülőket is bevonják az adott probléma megoldásába.

Béren kívüli juttatásként az intézmény minden dolgozója szociális étkeztetési hozzájárulásban (Erzsébet utalvány) részesül, ahány órában dolgozik, annyi ezer forintot kap havonta. (Minimum 4000, maximum 8000 Ft.) Év végén pénzjutalomban is részesülnek a dolgozók, az éves teljesítménynek megfelelően differenciáltan.

Miután a dolgozók az intézmény alapellátásában is részesülnek, az ennek keretében szervezett **szabadidős programok** (pl. Tavaszi Gála, Vidám Délután, Rehab Kupa, énekkar, táncfoglalkozás, kutyaterápia, kulturális programok) mind közösségi, mind egyéni szinten támogatják a fejlődést, az érzelmi kötődést.

A bérmunka előnyei és feltételei

Az 1960-ban létrehozott szociális foglalkoztató hagyományként örökölte a bérmunkák – azon belül is papíripari, illetve varrodai tevékenységek – vállalását.

A hosszú múlt több területen is fontos **előnyt, lehetőséget jelent** az intézmény számára:

- a cég neve bejártatott, az önkormányzati, valamint a piaci cégek ismerik, elismerik munkájukat;
- a szervezet felépítése, a feladat- és jogkörök tisztázottak, egyértelműek;
- kialakult a megfelelő tapasztalattal, szakértelemmel rendelkező és szociálisan érzékeny munkatársi gárda;
- a feladatok ellátásához szükséges speciális géppark biztosított;
- a helyiségek rendelkezésre állnak (pl. világos, megfelelő méretű műhelyek, raktárhelyiség, öltözők, ebédlő).

A bérmunka vállalásának előnye, hogy a megrendelő biztosítja az alapanyagot, és a késztermékek leadását követően azonnal fizet. Ez az intézmény/foglalkoztató fenntartását, működtetését jelentős mértékben megkönnyíti.

A bérmunka másik előnye, hogy valós munkafegyelmet, termelékenységet és minőséget követel meg minden dolgozótól. A különféle megrendelések, a termékpaletta színessége biztosítja az elvégzendő feladatok változatosságát, ami az új kihívásokból adódó inspiráció mellett nem csak a dolgozók munkakedvét tartja fenn (vagy fokozza), hanem támogatja az egyének fejlődését, foglalkoztatási rehabilitációját is.

A bér munka vállalásának alapfeltétele:

- motivált, megfelelő munkamorálú dolgozói csapat
- nagy tudású, nagy tapasztalattal rendelkező szakemberek
- elkötelezett, jó szemléletű segítő
- a döntéshozatal, a feladatok, valamint a felelősségi körök tisztázottsága
- a dolgozók adottságainak, személyiségének, munkateljesítményének ismerete
- megfelelő helyiségek, a szükséges géppark és eszközök megléte
- a minőségi munka garantálása

A bér munkákból származó árbevétel 2016-ban 13 M Ft volt.

A foglalkoztatás jó gyakorlatai

Jó gyakorlat – Bér munka mellett késztermék-előállítás vállalása

A késztermékek előállítása is fontos szerepet kap a Foglalkoztatási Központban. Ezek azok a munkatevékenységek, melyeket elsősorban a fejlesztési jogviszony keretében alkalmazott munkatársak látnak el.

A foglalkoztatáson túl meg kell említeni a szövő-, a barkács- és a kerámiaműhely tevékenységének három **pozitív hatását**:

- amennyiben kevesebb a bér munka, a műhelyek tevékenységébe be lehet vonni az átmenetileg feladat nélkül maradt dolgozókat;
- a műhelyekben a bér munkákból megmaradó anyagok felhasználásra kerülnek;
- az előállított termékek vásárokon, partnerintézményekben, ünnepeken történő árusítása a fogyatékos- és pszichiátriai problémával küzdő emberek társadalmi elfogadását, megbecsülését erősíti.

Jó gyakorlat – Változó fizetési határidő

A határidőre történő fizetés nem minden cég erőssége, azonban a foglalkoztatók számára nagyon fontos. Az Óbudai Rehabilitációs és Foglalkoztatási Központ az alábbi intézkedéssort vezette be gyakorlatként.

Új megrendelő esetében **készpénzfizetéssel** vállalja el az első munká(ka)t. A megrendelő fizetés után viheti el a megrendelt árut. Amennyiben megbízható partnernek bizonyul, úgy a készpénzfizetés helyett **8 napos határidővel** átutalásra módosul a fizetés. Nagy megrendelésnél, illetve több éves, megbízható kapcsolat esetén az **átutalás határideje 30 nap** lehet.

Amennyiben a megrendelő nem fizet, addig nem adják ki a következő megrendelésre elkészített terméket, amíg az előző tétel befizetése nem történik meg.

Jó gyakorlat – A bér munka vállalásának és elvégzésének gondos tervezése

A megfelelő tervezés, az alaposan végiggondolt, felelősségteljes ajánlatok elkészítése körültekintést, szakmai felkészültséget, tapasztalatot, a dolgozók ismeretét, valamint a döntéshozatal több szintű kontrollját igényli.

Az Óbudai Rehabilitációs és Foglalkoztatási Központnál a beérkezett megrendelésekre az alábbiak szerint készül az ajánlattétel:

1. A segítő-koordinátor (aki az adott terület jártas, gyakorlott szakembere, és a dolgozók képességét, terhelhetőségét is ismeri) a megrendelést elemzi. Egy kiemelkedő-, egy jó- és egy gyengébb képességű dolgozóval az adott megbízáshoz kapcsolódó feladatot néhány órában **leteszteli**. Ennek alapján meghatározza a reálisan vállalható teljesítményt.
2. Az aktuális időszakra vonatkozó leterheltség, gépkivhasználás ismeretében **meghatározza** a felelősséggel adható ajánlat határidejét, a vállalható mennyiséget, és az elsődlegesen kalkulált ajánlati árat.
3. Javaslatát az **intézményvezetővel átbeszéli**, és közös megegyezésüknek megfelelően **megteszi** az intézmény hivatalosan is **az ajánlatot** a megbízó felé.
4. A koordinátor az új feladat elvégzésével megbízott **műhely vezetőjét tájékoztatja**, **aki** a feladat elvégzésével járó munkafolyamatot elemzi, részfeladatokra bontja, és **kialakítja** a műhelyben dolgozók közötti **munkamegosztást**. Nem csupán a feladatok bonyolultságát kell figyelembe vennie, hanem azt is, hogy a munkafolyamatban egy tevékenység elakadása, lassúsága sem gátolhatja a következő részfeladatok elvégzését.
5. A segítő feladata pedig, hogy a lebontott **részfeladatokat** a fogyatékos munkatársak számára **betanítsák**, és az elvégzett **munka minőségét** folyamatosan **ellenőrizték**.

Jó gyakorlat – Megfelelő mennyiségű munka folyamatos biztosítása

Nagy veszélyt jelent, ha túlvállalja magát egy foglalkoztató, de az ugyanolyan romboló hatású, **ha nincs folyamatosan feladat**. Az Óbudai Rehabilitációs és Foglalkoztatási Központnál – amennyiben átmenetileg munkahiányos időszak adódik – a késztermék-előállításához kapcsolódó előkészítő munkákkal tudják a foglalkoztatást biztosítani.

Az intézményvezető felhívta arra a veszélyre a figyelmet, amikor egy tevékenység megrendelése hosszabb időn át túlzott mértékben egy megrendelőre koncentrálódnak. Ez magával hozhatja ugyanis, hogy a kapacitások kihasználtsága miatt más megrendelőkkel a kapcsolat leépül. Így ha az adott cég által igényelt munka mennyisége csökken, vagy akár megszűnik, nem lesz mozgósítható élő kapcsolata az adott üzemágnak, ami a munka folyamatosságát, a bevételek realizálását veszélyeztetheti.

A Foglalkoztatási Központ gyakorlatában három válasz lehetséges, **ha egy megrendelés meghaladja a foglalkoztató kapacitását**:

- nem szabad elvállalni a megbízást - „kell tudni nemet mondani”
- meg kell próbálni hosszabb határidőt kérni
- a megbízás egy részének teljesítéséhez alvállalkozót kell bevonni.

Jó gyakorlat – Hulladékhasznosítás a termelés során

A barkácműhely dolgozói a papír- és nyomdaipari tevékenység során hulladékként megmaradó **fa raklapokat** kisebb egységekre bontják, a használható részeket levágják, csiszolják, kezelik, és ezekből különféle fajtákat, használati- és dísz tárgyakat készítenek.

Egy alapítványon keresztül rendszeresen kap az intézmény **textilipari hulladékot** (zoknigyűrűt), amelyből manuális előkészítés után szőnyeget készítenek.

Jó gyakorlat – Betegszabadság csökkentése

Az intézményben a dolgozók egy éves határozott idejű munkaszerződését három forma váltotta fel – a dolgozó attitűdjének ismeretében:

1. **fél éves** határozott idejű munkaszerződés
2. **negyed éves** határozott idejű munkaszerződés
3. **havonta** megkötött határozott idejű munkaszerződés

Ezzel minimálisra csökkent a foglalkoztatóban az indokolatlan állományba vétel.

A FOGLALKOZTATÁS FEJLESZTÉSE

A fejlesztési tervek között szerepel a dolgozók **papíripari szakképesítése** megszerzésének támogatása, hiszen a gyakorlatban már rendelkeznek a megfelelő szakismerettel.

Ehhez kapcsolódóan papíripari szakképző intézmények számára **terepgyakorlati helyszín** biztosítását tervezik, mely pezsdtőleg hathat a dolgozókra, és kiváló lehetőség a fiatalok érzékenyítésére.

Emellett **szociális bolt** létrehozása is szerepel a vezetőség terveiben, amely a területben működő speciális szakiskolák és foglalkoztatók termékeit lenne hivatott értékesíteni.

TUDÁSÁTADÁS

Az Óbudai Rehabilitációs és Foglalkoztatási Központ nyitott a foglalkoztatási központ bemutatására, a gyakorlati tapasztalatok átadására, a tudásmegosztásra a hasonló területen dolgozó szolgáltatók, szakemberek számára.

Az intézmény az alábbi témákban várja hospitálásra szakemberek jelentkezését:

- **bérmunka szervezése,**
- **papír- és nyomdaipari, valamint varrodai tevékenység,**
- **hulladékhasznosítás** a termék előállításban.

Az intézményben előzetes egyeztetést követően egyszerre maximum 5-10 fős csoportok fogadása lehetséges.

INTÉZMÉNYI ADATOK

Intézményvezető: Janurikné Csonka Erika
Cím: 1033 Budapest, Benedek Elek u. 1-3.
Telefonszám: +36 1 388 7530
E-mail: csonka.erika@kszki.obuda.hu
Honlap: www.obudairehab.hu
Fenntartó: Budapest Főváros III. kerület, Óbuda-Békásmegyer
Önkormányzat
Foglalkoztatási forma: fejlesztő foglalkoztatás

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE