

JÓ GYAKORLAT

ÖSSZEFOGÁS AZ EGYENLŐ ESÉLYEKÉRT NONPROFIT KÖZHASZNÚ KFT.

CSÖMÖR

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.

2018



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

bérmunka
mindenki értékes
értékteremtő
motiváció
családias légkör
fregoli csoportvezetők
saját termékek
fióktelepek
megbízhatóság
kreativitás
partnenség
minőségi munkatársasjáték
tyúkanyó kisbolt
kézműves átjárhatóság
heterogén csoportok
piacképesség
egyenlő esélyek
emberi élettér

AZ INTÉZMÉNY TÖRTÉNETE, CÉLJAI

1986. január 7-én alakult az Összefogás Ipari Szövetkezet, melynek jogutódja ma az Összefogás az Egyenlő Esélyekért Nonprofit Közhasznú Kft. és az Egyenlő Esélyekért! Alapítvány. Működésüket kissozvetkezeti formában kezdték, a szervezetnek kezdetben 15 tagja volt – 2 szülő és 13 sérült személy. Elsőként dosszié-ragasztás volt a munkájuk, melyet mindannyian otthon végeztek. Később szemüvegtartók csomagolása, illetve gyerekek számára készülő tisztasági csomag összeállítása jelentette a bér munkát.

Az Összefogás az Egyenlő esélyekért Nonprofit Közhasznú Kft. 2011-ben jött létre a mostani formájában. Akkreditált foglalkoztatást 2013 óta biztosít a szervezet, a csömöri telephelyen jelenleg 300 megváltozott munkaképességű foglalkoztatottja van.

Az alapvető szándék egy olyan munkahely kialakítása volt, amely emberi életteret biztosít a fogyatékos embereknek.

AZ INTÉZMÉNY ÁLTAL BIZTOSÍTOTT SZOLGÁLTATÁSOK

Az Egyenlő Esélyekért! Alapítvány lakhatást biztosít integrált társasházi formában, lakóotthonban, illetve fogyatékkal élők otthonában. Jelenleg 120 lakójuk van, a várólista pedig hosszú. A bentlakók olyan szolgáltatásokban részesülnek, amikre szükségük van – mindenki igénye szerint. Ilyen szolgáltatás például az egészségügyi ellátás, a 24 órás vagy 18 órás ellátás, segítség az alapvető higiénés szükségletek kielégítésében vagy az étkezésben. Az alapítvány 2005 óta működtet nappali gondozót, ahol napi 7 órában munkaterápia, egyéni és csoportos fejlesztések és egyéb terápiák segítik a lakókat.

FOGLALKOZTATÁS

A FOGLALKOZTATÁS TÖRTÉNETE

A foglalkoztatás Csömörön indult, elsőként műhelyeket alakítottak ki, később a XV. kerületben tanműhelyt, valamint egy kisüzletet Gödöllőn. Képzéseket indítottak, mert nagyon fontosnak tartották az új dolgozók betanítását még az egyszerű munkakörökre is, de szakmai betanító képzéseket is végeztek, ahol a törzsanyagon túl kifejezetten azokra a tevékenységterületekre helyezték a hangsúlyt, ami a jövőben megvalósíthatónak látszott.

Idővel igény mutatkozott a vidéki foglalkoztatás elindítására is, ez elsőként Kunszentmiklóson jött létre. Volt olyan időszak, amikor 22 vidéki részlegük volt, amelyek közül több is megerősödött és önállósodott. Jelenleg 12 vidéki fiókteleppel rendelkezik a szervezet, Celldömölkön, Bakonykútiban tanyagazdaság található, Mohácson 2 fióktelep, az északi régióban Bátorterenyén, Ózdon, Serényfalván, Békés megyében Pusztaföldváron és Csorváson, az ország középső részén pedig Albertirsán, Kunszentmiklóson és Gödöllőn van 1-1 fióktelep.

A FOGLALKOZTATÁS JELENE

Csömörön jelenleg 300 megváltozott munkaképességű személyt foglalkoztatnak, a fióktelepekkel együtt pedig összesen 564 főt. A teljes munkavállalói kör 617 fő, 93-94%-uk megváltozott munkaképességű személy.

Akkreditált foglalkoztatóként ugyanazok az alapvető szabályok vonatkoznak az Összefogásra is, mint bármely nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatóra, kiegészülve olyan ellenőrzésekkel, amelyek a tevékenységeiket és munkakörülményeiket érintik, és a költségvetési támogatás miatt szükségesek. Más versenypiaci szervezethez hasonlóan rendszeresen zajlanak üzemorvosi vizsgálatok, és balesetvédelmi oktatások is.

A foglalkozási rehabilitáció jó gyakorlatai

Jó gyakorlat – Nyílt munkaerőpiaci szemlélet egy kis plusszal

A munkafolyamatok betanításán kívül gondot fordítanak a megfelelő tevékenység megtalálására és a munkahelyi beilleszkedésre is. A jelentkezővel, hozzátartozójával elbeszélgetnek, majd körbevezetik a műhelyben. Először a jelentkező dönt arról, hogy melyik műhelyben, melyik csoportban szeretne dolgozni. Majd megnézik, hogy beilleszthető-e az adott csoportba, van-e hely számára. Ezt követően a megváltozott munkaképességet igazoló iratokat tekintik át, ha ez is rendben van, akkor elindulhat a felvételi eljárás, ami akkreditált foglalkoztató lévén munkaerőigény benyújtásával történik az illetékes rehabilitációs hatóságnál. Ezt követi a munkaszerződés megkötése, üzemorvosi vizsgálat és a többi hivatalos ügyintézés.

Ezek után el tudja kezdeni a munkát a jelentkező – a csoportvezető betanítja a kiválasztott munkafolyamatot, és hamarosan kiderül, mennyire megfelelő ez az ő számára. Amennyiben nem tudja biztonsággal végezni a feladatot, nincs meg a megfelelő szakmai háttere, vagy éppen allergiás a feladat végzése során használt anyagra vagy a porra, van lehetősége másik csoportba kerülni, más feladattal próbálkozni.

Jó gyakorlat – Csoportvezető, aki „tyúkanyó” szerepet is betölt

Jellemzően 8-10-14 fős csoportokban dolgoznak a kft.-ben a megváltozott munkaképességű személyek, és minden csoportnak van egy csoportvezetője. Nagyon meghatározó a vezető személye, ugyanis egy-egy csoport olyan, mint egy kis család – a csoportvezető nem csak a munkában koordinálja a feladatokat, hanem szoros kapcsolatot ápol a dolgozókkal napi szinten. A magánéleti problémákban ugyanúgy segít, mint a feladatvégzés közben felmerülő kérdésekben. Legtöbb esetben a csoportvezető maga is megváltozott munkaképességű, és amellett hogy irányítja, felügyeli a többiek munkáját, ő maga is végzi a feladatokat. A csoportvezetők osztják be, hogy ki milyen munkát végez, ők tartják figyelemmel a határidőket, és szoros kapcsolatban vannak a termelésirányítóval. Adminisztratív teendőket is ellátnak: vezetik a jelenléti ívet, kitöltik a szállítóleveleket és kiosztják az ebédjegyeket. A csoporton belüli működéseket is követik, kezelik a konfliktusokat, s ha esetleg az derül ki, hogy valaki nem tudja a munkafolyamatot ellátni, akkor a rehabilitációs csoport kollegáihoz fordulnak. Ezt követően egyeztetés indul a munkavállaló (esetleg a gondnok) bevonásával, közösen próbálnak megoldást találni a problémára.

Ezért a legfontosabb, hogy a csoportvezető személyét elfogadja a csoport, mert csak így fog tudni hatni rájuk. A csoportvezető személyisége alapvetően meghatározza, hogy az adott csoportban hogyan tud haladni a munka, hogyan tudnak együtt dolgozni az emberek.

Úgynevezett fregoli csoportvezetővé válhat az a megváltozott munkaképességű személy, aki talpraesett, hamar átlátja a munkafolyamatokat. Amennyiben van affinitása a csoportvezetővé válásra, úgy elkezdődhet a betanítása, amely során megismeri az összes csoport munkáját, az egyes csoportok tagjait. Erre azért van szükség, hogy hiányzás esetén rögtön pótolni tudja az adott csoportvezetőt, hiszen már ismeri a feladatokat és a csoporttagokat is, illetve a csoporttagok is őt, elfogadják őt vezetőnek, jól tudnak együtt dolgozni.

Jó gyakorlat – Mindenkinnek esélyt adnak: egyénre szabott fejlesztések

Egyetlen feltétel a munkába állásra a megváltozott munkaképesség igazolása. A megváltozott munkaképesség típusa, mértéke önmagában nem kizáró tényező az Összefogásnál való munkavégzésre. Amennyiben aktuálisan nem rendelkezik a munkavégzéshez szükséges képességekkel a jelentkező, az alapítvány nappali ellátó részén fejlesztést biztosítanak számára. Ennek keretében elsajátíthatja a munkavégzéshez szükséges képességeket, például a munkakezdésre időben történő megérkezést, a feladat pontos végrehajtását, a felelősségvállalást. A munkavállalásra való felkészülést fejlesztő pedagógus segíti. Egy halmozottan sérült esetében akár évekig is eltarthat a gyógytorna, mozgáskoordinációs fejlesztés, aminek az eredményeként egyedül fogja tudni végezni a feladatot: pl. az előírt mennyiségű gyöngyöt a zacskóba helyezni. Némelyek esetében kezdetben az jelenti a fejlesztést, hogy csak bejár rendszeresen és ismerkedik a környezettel, a fejlesztésben résztvevőkkel és nézi a tevékenységet, amit ők végeznek, illetve terápiás foglalkozáson vesz részt.

Nagy hangsúly van a folyamat komplexitásán, hiszen a felmérés, felkészítés, gyógytorna együtt, egymást kiegészítve kell, hogy működjön.

Jó gyakorlat – Egyedi igényekre egyedi megoldások

A foglalkoztatás kapcsán fontosak a szabályok és azok betartása. A munkaidőkeret tekintetében rugalmasság jellemzi a szervezetet: lehet 4-8 órában dolgozni és lehet kezdeni 8-kor, 9-kor, vagy 10-kor, viszont amiben megállapodnak, azt be kell tartani.

Adódnak olyan esetek, amikor viselkedésprobléma merül fel, például rendszeresen késik valaki, vagy beköltözik a mellékhelyiségbe és nem akar onnan kijönni. Ezekben az esetekben a csoportvezető feladata felismerni azt, hogy valami nincs rendben, valami megváltozott. Egy újonnan kezdődő viselkedésprobléma az esetek döntő többségében valamilyen diszkomfort érzésből ered, minél hamarabb ki kell deríteni az okát, nehogy berögzüljön a viselkedés. Sokszor nehezen, vagy egyáltalán nem tudják a megváltozott munkaképességű emberek megfogalmazni, hogy mi a valódi probléma. A reggeli késés adódhat például abból, hogy este túl sokáig van fent az illető, és emiatt nem tud időben felkelni másnap. Ilyenkor érdemes egy órával későbbi munkakezdésben megállapodni, hogy az valóban tartható legyen. Ha hosszú évekig ugyanazt a feladatot végzi valaki, az is előfordulhat, hogy egyszerűen megunja. Ilyenkor szokott működni, ha csoportot vált az illető;

az új feladat újra fel tudja kelteni az érdeklődését. Sokszor ilyen egyszerű okokra vezethető vissza egy probléma keletkezése, érdemes ezeket minél hamarabb kideríteni és orvosolni.

Kreativitás és megoldásközpontú megközelítés jellemzi mind a vezetőket, mind pedig a fejlesztőket. Számptalan munkavégzést támogató eszközt használnak, amivel megkönnyítik a fogyatékos dolgozók számára a feladatok ellátását. Ilyenek például a feladatokat bemutató képkártyák, számolást segítő sablonok (ez egy sablon kartonból, annyi karikával, ahány darab tárgyat – pl. ruhacsipeszt – a csomagba kell készíteni). De ugyanezt a célt szolgálhatja egy használt tojástartó is. Nyugat-Európában nagy múltra tekint vissza a segédeszközök fejlesztése és használata, innen lehet ötleteket meríteni, de a gyakorlatban praktikusabb, egyszerűbb és olcsóbb megoldásokat is alkalmaznak ugyanarra a célra az Összefogásnál.

A foglalkoztatás jó gyakorlatai

Jó gyakorlat – Heterogén csoportok, ahol mindenki ügyes valamiben

Az Összefogásnál dolgozó megváltozott munkaképességű személyek sérültségüket illetően igen színes képet mutatnak. Megtalálhatóak közöttük a fizikailag jó és kevésbé jó állapotú személyek, a krónikus betegséggel küzdők, az értelmi sérültek, az autisták, érzékszervi sérültséggel, és még számos más diagnózissal rendelkezők köre. Az adottságokhoz tartozik még a szakmai tapasztalat, képzettség, egyéb kompetenciák, valamint az egyéni érdeklődés, melyeket mind számításba vesznek egy csoport összeállításánál a rehabilitációs csoport, illetve az Összefogás vezetői.

Nagyon fontosnak tartják, hogy mindig értékes és értelmes munkát végezzenek a megváltozott munkaképességű dolgozók, és mindig pontosan tudják, hogy mit csinálnak. A kellő tisztelet megadásával felnőttként kezelik a munkavállalókat, ami a jó együttműködés és a kölcsönös bizalom alapja.

Fontosnak tartják továbbá, hogy egyéni igényekre szabottan, együtt tudják megtalálni a megfelelő feladatot, melyet biztonsággal el tudnak látni a megváltozott munkaképességű személyek. Ez a folyamat természetesen nem egyszerű, sok időbe és energiába kerül a szervezet részéről, de így tartják biztosíthatónak, hogy valódi értékteremtő munkát tudjanak ellátni a dolgozók – mindenki a maga fejlettségi szintjén.

Ezeknek köszönhetően a csoportok összetétele elég vegyes, ahol mindenkinek megvan az a feladata, amit jó minőségben el tud látni, amiért ő a felelős, és amiben számítanak a munkába fektetett energiájára.

Jó gyakorlat – A csoportok átjárhatóak

Amikor valaki elkezd egy csoportban dolgozni, szépen lassan megismeri őt a csoportvezető, kiderül, hogy miben ügyes, melyik tevékenységet tudja jól ellátni. Az autista munkavállalók erőssége, hogy rendszerint rögtön észreveszik, mi hiányzik egy összekészített dobozból – ezért őket a minőségellenőrzésbe lehet sikeresen bevonni. Arra is van mód, hogy másik csoportba kerüljön át valaki, ha évek óta ugyanazt a munkafolyamatot végzi, és ez a munkavégzés vagy az együttműködés rovására megy. Ilyenkor felajánlják a számára, hogy ismerkedjen meg egy másik csoporttal, egy másik munkával. Ezekben az esetekben a

rehabilitációs csoport részéről utókövetés történik, megnézik, hogy beilleszkedett-e az új csoportba, felmerül-e bármilyen probléma.

Jó gyakorlat – Bérmunka, partnerség

A szervezet munkáinak döntő többségét a bérmunka adja. A bérmunka során jellemzően ugyanazokkal a cégekkel állnak kapcsolatban – ez a kör folyamatosan alakult, bővült a 80-as évektől fogva. Általában a leendő partnercégek keresik fel az Összefogást. Elsőként az ügyvezető és a helyettese tárgyalnak a partnercég vezetőivel, valamint a termelésirányító szaktudása szükséges, hogy az elvégzendő munkát felmérje. Ő már ránézésre megállapítja, hogy milyen résztevékenységekre lehet lebontani a munkafolyamatot, illetve hogy mennyire bonyolult a tevékenység, így meg tudja mondani, hogy végre tudják-e azt hajtani a megváltozott munkaképességű dolgozók. A következő lépés az ár meghatározása; amennyiben ez is sikerrel zárul, próbamunkát végeznek. Ha a csoport megfelelő idő alatt és megfelelő minőségben végre tudja hajtani a feladatot, akkor megkezdődhet a hosszú távú együttműködés, tárgyalás a szállításról, ütemezésekről.

Az Összefogásnál úgy gondolják, minél több megrendelőjük van, minél több lábon állnak, annál biztonságosabb a működtetés. Nagy figyelmet fordítanak arra, hogy csak annyi megrendelést vállaljanak el, amit maradéktalanul teljesíteni tudnak. Előfordult olyan is, hogy túl sok megrendelés érkezett egyszerre, akkor elvitték a munkát egy másik telephelyükre, és ott végezték el. Nagyon ügyelnek arra, hogy csak a legvégső esetben mondjanak vissza egy-egy megrendelést.

A bérmunka további előnye, hogy az alapanyagokat, és sok esetben a munka elvégzéséhez szükséges eszközöket is a partnerszervezet biztosítja. Természetesen az Összefogás is rendelkezik saját eszközparkkal, azonban a jelentősebb fejlesztéseket, javításokat jellemzően pályázati forrásból finanszírozzák.

A hosszú távú együttműködés alapja a minőségi munkavégzés. A próbamunka lehetőséget teremt arra, hogy kiderüljön, mennyi idő alatt végezhető el a tevékenység. Az eddigi tapasztalat azt mutatja, hogy az elvállalt munkákat ugyanolyan minőségben és ugyanannyi idő alatt készítik el, mint a nyílt munkaerőpiacon bármely más szervezet. Ennek köszönhetik a fenntarthatóságukat. Házon belül végeztek olyan kísérletet, amelyben egészséges embereket ültettek be a csoportokba arra a feladatra, amit a megváltozott munkaképességű dolgozók látnak el. A kísérlet eredménye az lett, hogy az egészségesek sem tudtak jobb teljesítményt elérni a feladatok elvégzésében, sőt valamivel kevesebbet teljesítettek. Ez is azt bizonyítja, hogy az Összefogás megváltozott munkaképességű dolgozói valódi piacképes teljesítményt nyújtanak.

Bérmunka keretében a különböző munkacsoportok végeznek csomagolást – pl. CD, szívószál –, játékok összeállítását – pl. homokozó játék, sok elemből álló társasjátékok –, elektronikus eszközök alkotó elemekre történő szétszerelését, egyedi eljárással készülő seprűkészítést, varrodai munkákat (bontás, varrás) szőnyegszövést, kosárfonást, kézműves termékek készítését – pl. gyertyaöntést, gipsz és egyéb dekoráció készítését.

Jó gyakorlat – Saját termékek készítése, értékesítése, reagálás az egyedi igényekre

A saját termékek esetében is jellemzően előre meghatározott igények, megrendelések alapján dolgoznak a csoportok a varróműhelyben, a kreatív foglalkoztatóban, ahol gyertyaöntés és agyagozás folyik, a kerámiaöntő műhelyben, kerámiafestő műhelyben és a szövőműhelyben.

A saját termékek értékesítése vásárokon zajlik, valamint a saját boltjukban. Ebbe a boltba a környék lakossága tér be, így ők a helyszínen vásárolnak, valamint egyéni igények esetén megrendeléseket is leadnak.

A vásárok is remek lehetőséget kínálnak a kapcsolatépítésre, valamint ilyenkor látják, hogy a hasonló cégek milyen termékeket állítanak elő. A vásárokon kívül a Design Randi is alkalmat teremt arra, hogy szociális műhelyek és designer tervezők kapcsolatba lépjenek egymással. Egy ilyen alkalom eredményeként nyerte el az Összefogás Farkas-Papp Éva szobrászművész, designer Misija szobrai kizárólagos gyártásának jogát.

A Segítő Vásárlás weboldal is alkalmat ad az Összefogás termékeinek értékesítésére.

Jó gyakorlat – Szolgáltatások

Eseti jelleggel kap a szervezet megbízást kertgondozási tevékenységre, ahol az egyház vagy egy társasház a megrendelő. A néhány nap alatt elvégezhető minőségi munka révén jó eséllyel a jövőben is kapnak ilyen megbízásokat az Összefogás dolgozói. Korábban szobafestő-mázoló csoport is működött, azonban szakemberhiány miatt egyelőre csak egyszerűbb feladatokat tud végezni a csoport.

Jó gyakorlat – Motiváció másképp

Akkreditált foglalkoztatóként anyagi motiválás terén nehezen veszi fel a versenyt az Összefogás a nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatókkal. A megváltozott munkaképességű dolgozók motiválása itt a belső meggyőződésből eredeztethető. Az Összefogásnál dolgozók büszkék a munkájukra, értik mit miért tesznek, és fontos számukra a csoport közös munkája, közös eredményessége. Világos számukra, hogy bármi, amit megtanulnak, a későbbiekben hasznos lehet. Fontosnak tartják, hogy egy olyan csoport részesei, ahol jól érzik magukat, és számíthatnak egymásra. Sok esetben a jelentkezők, de még a hozzátartozójuk is nehezen tartják elképzelhetőnek, hogy valódi értékes munkát végezzenek megváltozott munkaképességűként. Azonban ezt a feltevést a fejlesztésekkel és a kitartó munkával rendre megcáfolják.

Az Összefogás figyelmet fordít arra, hogy a szervezet vezetői, az Alapítvány vezetői, a csoportvezetők és a fióktelepek vezetői megismerkedjenek, időt töltsenek egymással. Időről időre egész napos tréningeket szerveznek számukra, hogy a későbbiekben ebből tudjanak merítkezni. Ezekon az alkalmakon a szakmai előadások mellett játékos feladatokkal készülnek a szervezők. Ezen kívül közös nagy karácsonyi ebédet is szoktak tartani, amelyen megközelítőleg 100 dolgozójuk vesz részt.

A FOGLALKOZTATÁS FEJLESZTÉSE

Foglalkoztatáshoz kapcsolódó fejlesztésként az Egyenlő Esélyekért! Alapítvány egy projektet valósít meg Tápióbicskén, ahol 24 állami gondozásból kikerülő megváltozott munkaképességű fiatal képzését vállalják. A képzés mezőgazdasági, valamint önálló életvitelre felkészítő tudást fog adni nekik, hogy a későbbiekben egy, a közelben kialakítandó fióktelepen tudják majd hasznosítani a tanultakat az Összefogás foglalkoztatottjaiként.

TUDÁSÁTADÁS

Az Összefogás nyitott a munkásságuk iránt érdeklődők felé. Szívesen fogadják a látogatókat, akik mind a műhelyben zajló munkákba, mind pedig a szervezet működésébe bepillantást nyerhetnek. Előzetes egyeztetést követően 10-15 főt tud fogadni egyszerre a szervezet.

INTÉZMÉNYI ADATOK

| | |
|------------------------|---|
| Ügyvezető: | Szekeres Tiborné |
| Cím: | 2141 Csömör, Ibolya utca 13-19. |
| Telefonszám: | +36 28 445 725 |
| E-mail: | otthon01@invitel.hu |
| Honlap: | http://www.egyenloeselyekert.hu/index.php |
| Foglalkoztatási forma: | akkreditált foglalkoztatás |