

JÓ GYAKORLAT

IRMÁK NONPROFIT KFT.

ALBERTIRSA

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

foglalkoztatási adatbázis
képzések
technikai munka
mentori utókövetés
támogatott lakhatás
nyílt piaci foglalkoztatás
bérmunka
munka = fejlesztés
tartalékmunkahelyek
illesztés munkavezetők modernizálás
partnerség
szerepcseré
próbamunka szabotzság
ranglétra önkéntes munka
helyi rendezvények
életszerű témák
egyénre

AZ INTÉZMÉNY TÖRTÉNETE, CÉLJAI

2000-ben alakult az IRMÁK Nonprofit Kft., mely fogyatékos személyek tartós bentlakásos ellátását biztosítja nagylétszámú intézményekben Csobánkán és Albertirsán, valamint különálló TL házakat is működtet – hármat Albertirsán, kettőt Csobánkán egyet-egyet pedig Soltvadkerten és Szentendrén.

Ez a leírás az **Albertirsai Speciális Foglalkoztató Otthon és Intézményei** munkáját mutatja be. Az otthonban 82 fő, a három TL házban 12, 8 és 7 lakó él, ami összesen 109 fő.

Az intézmény lakói enyhe és középsúlyos értelmi fogyatékos személyek, többüknek egyéb társult fogyatékosága, egészségkárosodása vagy pszichés betegsége is van. Az intézményben élők átlagéletkora 36 év.

Az IRMÁK Nonprofit Kft. 2000 óta üzemelteti Albertirsai Speciális Foglalkoztató Otthonát, ami korábban pest megyei csecsemőotthon volt, majd 1991-től Értelmi Fogyatékosok Foglalkoztató Otthonaként működött tovább. A foglalkoztatásra mindig is nagy hangsúlyt fektettek, és hisznek abban, hogy ellátottjaik a nyílt munkaerőpiacon is képesek helyt állni, ha ehhez megfelelő segítséget kapnak.

AZ INTÉZMÉNY ÁLTAL BIZTOSÍTOTT SZOLGÁLTATÁSOK

Az Albertirsai telephely a következő szolgáltatásokat nyújtja:

1. Bentlakásos ellátás
2. Foglalkoztatás
3. Támogató Szolgálat
4. Nappali Ellátás

FOGLALKOZTATÁS

A FOGLALKOZTATÁS TÖRTÉNETE

Az ellátottak 2006-ig a Kézmű Nonprofit Kft.-nél dolgoztak, ezután az IRMÁK mindent átvett saját kézbe: a munka feltárását és biztosítását, a munkaügyi folyamatokat stb. Kezdetben csak a saját ellátottjaiknak tudtak munkát biztosítani, majd különböző fejlesztési programoknak köszönhetően (pl. ROP) külsős hátrányos helyzetű munkavállalókat is elkezdtek foglalkoztatni. Volt olyan program, aminek a keretein belül együtt tanultak biogazdálkodást a hátrányos helyzetű munkavállalók és az intézményben élő ellátottak. A két célcsoportnak együtt kellett dolgozni és tanulni.

Ezután létrejött az akkreditált foglalkoztatás, ahol az ellátottakon kívül külsős munkavállalók is dolgoztak, akik ugyanazokat a munkafeladatokat végezték, mint az ott élő fogyatékos személyek. Köztük érkeztek látássérült, hallássérült és mozgássérült emberek is – általuk olyan fogyatékoság típusokat ismerhettek meg a bentlakók, amikről már hallottak, de

korábban nem ismertek. A közös munka nagy előnye volt, hogy a különböző csoportok tagjai elfogadták egymást. Külsős munkavállalók jelenleg is dolgoznak az intézményben.

A FOGLALKOZTATÁS JELENE

Az albertirsai otthon intézmény és munkahely is egyben. Az intézményben élők **technikai** és termelői munkákat végeznek. Technikai munkakörnek azt nevezik, ami az intézmény mindennapi életében segít – például parkgondozó, konyhai kisegítő. A termelői munka nagy részét a bérmunka teszi ki.

A bérmunka előnyei:

- kiszámítható,
- folyamatos munkavégzést biztosít,
- elvégzéséhez nem kell speciális tudás,
- jellemzően könnyen elvégezhető munkafolyamatokból áll.

A **bérmunka** két alaptevékenységre épül, az egyik az írószerek csomagolása (pl. filctoll, radír, ceruza), a másik pedig függönycsipeszek összeállítása. Az utóbbi sokféle feladatot jelent, ezek egy része nagyon egyszerű, más része nagyon összetett feladat. Az összetett feladatokat kevesen tudják elvégezni, ezért ezek betanulására, valamint a gyakorlásra plusz időt fordítanak a szakemberek. Az alaptevékenységeken felül vállalnak egyéb bérmunkákat is, ezek nagyon változatosak – pl. törölköző-, játék-, szórólap csomagolás stb. Olyan munkákat vállalnak el, amelyekbe szinte mindenki bevonható. S mivel mindenkit igyekeznek bevonni, a munkafolyamatokat úgy alakítják ki, hogy legyenek olyan tevékenységek, amit gyengébb képességűek is el tudnak végezni és olyanok is, amelyek jobb képességűeknek valók.

Az intézmény a következő **munkaterületeken** biztosítja a foglalkoztatást:

- parkgondozás
- mosoda
- konyhai kisegítés
- csomagoló munkák
- varrodai és kézműves munkák
- irodai munka
- karbantartás
- takarítás

A TL házakban élő személyek mindegyike dolgozik akkreditált vagy nyílt piaci foglalkoztatásban. A nagylétszámú intézményben élő 82 fő közül 69-en dolgoznak fejlesztő, akkreditált vagy nyílt piaci foglalkoztatás keretein belül.

A foglalkoztatást a **munkavezetők** koordinálják. Mindegyik munkaterületnek van egy 1 fő munkavezetője, aki szociális végzettségű, de nem szükséges, hogy felsőfokú képesítése legyen. Ők segítik a betanulás folyamatát, jelen vannak és segítik, hogy gördülékenyen történjen a mindennapi munkavégzés. A **mentálhigiénés csoport** fogja össze az egész foglalkoztatást. Ők tartják a képzéseket, ellenőrzik a jelenléti íveket, szabadságos tömböket vezetnek stb. A mentálhigiénés csoport szakemberei felsőfokú végzettségűek. A

telephelyvezetőnek is nagy szerepe van a foglalkoztatásban, például ő tárgyal a bér munka megrendelőivel, kapcsolatot tart nyílt piaci munkahelyekkel.

A foglalkoztatás kialakításánál fontos szempont volt, hogy ne egy szakemberre építsék azt. Ez azt jelenti, hogy olyan munkatevékenységeket alakítottak ki, melyek megvalósítása, koordinálása **nem igényel speciális tudást**. Például ezért nem hoztak létre kerámia, vagy asztalos műhelyt, mert ahhoz a munkavezetőnek keramikus, illetve asztalos tudással kellene rendelkeznie. Ez kockázatos, mert ha a szakember valami miatt nem tud dolgozni, nehéz őt pótolni. A jelenlegi struktúrában a munkavezetők pótolhatók, helyettesíthetők, így nem okoz problémát, ha valaki kiesik bizonyos ideig.

A foglalkozási rehabilitáció jó gyakorlatai

Jó gyakorlat – Illesztés

Arra törekszenek a foglalkoztatás során, hogy az egyének képességeit, igényeit illessék a munkakörökhöz. Például nagyjából meg lehet határozni, hogy egy csomagolói munkánál mik az elvárások, és ahhoz milyen **képességekre, kompetenciákra** van szükség. A kiválasztás után megnézik, hogy aki elméletileg alkalmas egy adott pozícióra, az a gyakorlatban is beválik-e. Ha nem, akkor másik pozíciót keresnek számára. Mindenkinek az az érdeke, hogy a munkavállaló jól érezze magát az adott munkakörben, mert akkor fog hatékonyan dolgozni.

Jó gyakorlat – Munka = fejlesztés

A foglalkoztatásra úgy tekintenek, mint egyfajta fejlesztő eszközre. Az intézményen belüli munkavégzés során sokkal hangsúlyosabb a fejlesztés, mint a termelés. Ha valakinek az a munkatempója, hogy egész nap egy terméket rak össze, az sem jelent problémát, mert közben dolgozik és fejlődik. Mindenkit magához kell mérni, mindenkinek a saját képességeihez mérten kell teljesítenie. Az intézmény szemléletéből fakadóan az alacsonyabb képességűeket is foglalkoztatják, akik akkor kapnak dicséretet, ha azt a munkát, amit képesek elvégezni, el is végzik. Ha nem végzik el, akkor rájuk is vonatkoznak a szabályok, a kritikának is meg kell jelennie, szintén **egyénre szabottan**.

Jó gyakorlat – Ranglétra végigjárása

Az egyes foglalkoztatási formákhoz tartozó **feladatok és elvárások tudatosan felépítettek**. Ahogy valaki magasabb szintű foglalkoztatási formába lép, úgy a feladatok is egyre nehezednek, és másfajta kompetenciákat kívánnak meg. Például egy Szt. szerinti fejlesztési jogviszonyban dolgozó parkgondozó legjellemzőbb feladata a seprés, és kevésbé jelenik meg egyéb eszközhasználat. Mt. szerinti jogviszonyban dolgozónál viszont már összetettebb munkafeladatok és olyan eszközök használata is megjelenik, amik fokozottabb ügyességet, odafigyelést igényelnek (pl. kapa, ásó). Ha valaki nem tudja megkülönböztetni a haszonnövényeket a gaztól, az is problémát jelent egy Mt.-s munkaviszonynál. Akkreditált foglalkoztatásban dolgozó személy fűnyírót és fűkaszát is használ, de egyébként is magasabbak a követelmények.

Az intézményben élő emberek általában végigjárják ezt a „ranglétrát”. Olyan nincs, hogy valaki Szt. szerinti foglalkoztatásból mehet a nyílt munkaerőpiacra. Viszont egyes kategóriák

átjárhatóak. Előfordulhat, hogy valaki az Szt. szerinti foglalkoztatásból akkreditáltba kerül. Egyéb okok miatt az sem kizárt, hogy valaki alacsonyabb szintre lép.

Jó gyakorlat – Felkészítés

Az intézményi foglalkoztatás célja a **továbblépési lehetőségek** biztosítása. Az intézményen belüli foglalkoztatás egy lehetőség, adott esetben csak egy átmeneti állapot. Aki alkalmas rá és felkészült, az mehet külső munkahelyre dolgozni. Ezért a foglalkoztatással egyidejűleg nagy hangsúlyt fektetnek a lakók képzésére is, segítve ezzel felkészülésüket a nyílt munkaerőpiacra.

Az intézmény tudatosan olyan munkákat ad az ott élő személyeknek, amelyekre a település nyílt munkaerőpiacain is szükség van. Például csomagolás, összeszerelési munkák, takarítás stb. Így az intézményen belül felkészítik a lakókat a nyílt piaci munkavégzésre, lehetőségük van a konkrét tevékenységeket **gyakorolni**, valamint megismerni az alapvető munkahelyi elvárásokat – ezt a tudást a későbbiekben kamatoztatni tudják. Például megtanulják, hogy nem az intézményvezetőtől kell szabadságot kérni, hanem a munkavezetőtől, képesek lesznek kezelni a munkahelyi konfliktusokat stb. Amikor minderre a tudásra szert tettek, akkor van lehetőség továbblépni.

Jó gyakorlat – Betanulási idő

A betanulási idő minden munka esetében egyénre szabott. Az adott személy **képességeitől függ**, hogy neki mennyi időre van szüksége a feladatok elsajátításához. A konkrét munkavégzést mindig megelőzi a gyakorlás folyamata.

Az is egyénenként változik, hogy ki mikor áll készen nyílt piaci munkavégzésre. Van, akinek elég egy hónap felkészülés, de van, akivel 5 évet is foglalkoznak, mielőtt külsős munkát vállalna és van, aki nem tud kilépni az intézményi keretek közül.

Jó gyakorlat – Képzés lakóknak: „életszerű témák feldolgozása”

Szeptembertől júniusig heti rendszerességgel képzéseket szerveznek az intézményben élők számára. Egy alkalom általában 45 perces. Mindennapi élettel összefüggő témákat dolgoznak fel. Például

- munkaügyi ismeretek,
- vásárlás,
- öltözködés,
- higiénia,
- utazási ismeretek,
- társadalmi normákhoz való alkalmazkodás stb.

A témák nem kötöttek, a **hallgatóság igényeihez igazítottak**, vannak gyakran visszatérőek (pl. higiénia) – hosszú ideig tart, mire egy téma letisztázódik, ezért többször kell róla beszélni. Az érintettek nagyon szeretik ezeket az alkalmakat, a részvétel nem kötelező, mégis mindig sok az érdeklődő.

A **csoporthoz tartozó feladatok**, beszélgetések során átélik, hogy mások sem tudnak mindent, ugyanakkor támogatják is egymást. Van, aki nem tud írni és olvasni, ezért úgy alakítják ki a kiscsoportokat, hogy ez senkinek ne jelentsen akadályt.

A képzések során az elméleten felül a gyakorlati részekben van a hangsúly. Vannak a mindennapi életből merített szituációs feladatok, olyan helyzetek, amikkel a mindennapok során ténylegesen találkozhatnak. Ezen feladatok során – **szerepcserével** – megtapasztalják a résztvevők, hogy milyen a másik oldalról nézve az, amit ők szoktak csinálni – saját maguk tükörképei lesznek. Például a lakó lesz az intézményvezető, a foglalkozásvezető pedig a lakó, aki mindenért berohan az irodába egy megbeszélés közben. Majd az eseteket megbeszélik, feldolgozzák.

A képzések során, az intézmény által már korábban kidolgozott anyagokat, feladatlapokat használják. Példa a feladatokra:

- „Áru összeállítás: 2000 forintod van, mit tudsz abból venni?”
- „Válogasd ki a képek közül, hogy mit viszel magaddal a munkahelyedre?” Ehhez a feladathoz előre kinyomtatott képekkel készülnek.

Jó gyakorlat – Nyílt piaci munkatársak felkészítése fogyatékos kolléga érkezésére

A tapasztalatok azt mutatják, hogy azokon a nyílt piaci munkahelyeken, ahol az intézményben élő fogyatékos személyek is dolgoznak, a munkatársak kezdetben tartanak tőlük. Ezért őket is fel kell készíteni, az új, fogyatékos munkatárs érkezésére. Ezt a felkészítést az adott munkahely és az intézmény munkatársai végzik. Sokkal egyszerűbb a beilleszkedés azokon a munkahelyeken, ahol már dolgoznak fogyatékos személyek.

Jó gyakorlat – Mentori utókövetés

Ha valaki sikeresen elhelyezkedik a nyílt munkaerőpiacon, az intézmény szakemberei akkor is **folyamatos támogatást**, utókövetést biztosítanak. Ennek a tevékenységnek nincsen időkorlátja, hanem folyamatosan tartják a kapcsolatot a munkahelyekkel. Az otthonban, illetve a TL házakban élőknek jellemzően nincsenek olyan családtagjaik, akik a munkavállalásban támogatni tudnák őket, így ezt a feladatot az intézményben dolgozó szakemberek látják el. Többnyire közvetítenek az egyén és a munkahely között, az egyén érdekeit képviselve. Például azt igyekeznek elérni, hogy ne dolgozzanak az ügyfelek éjszaka, vagy ne származzon hátrányuk abból, ha késik a vonat.

A foglalkoztatás jó gyakorlatai

Jó gyakorlat – Foglalkoztatási adatbázis

Ha új lakó érkezik az intézménybe, nem alkalmazzák azonnal, hanem előbb megismerik az életútját, képességeit, különböző szempontok szerint. Például ezekre a kérdésekre keresik a választ:

- Tud-e írni?
- Tud-e olvasni?
- Tud-e önállóan közlekedni?
- Rendszeresen tisztálkodik-e? stb.

Korábban ezt papír alapon vezették, de mostanra elkészült egy számítógépes program, aminek a keretein belül elérhető egy foglalkoztatási adatbázis is. Minden ellátottnak van egy adatlapja, amibe felvezetik a személyes adatait, az előző munkahelyit, a gyakorlati helyeit, milyen típusú munkához lenne kedve stb. Ezen keresztül tudnak aztán **keresni, szűrni**, ha bármilyen információra szükségük van. Például, ha valakinek szövő végzettsége van, akkor nem biztos, hogy a konyhát nagyon kedvelni fogja, de a kézműves csoportban megállhatja a helyét. Ha megvan, hogy mire alkalmas az egyén, ki kell próbálni a gyakorlatban is, és ha beválik, akkor kerül sor a munkaszerződés megkötésére.

Abban az esetben is hasznos ez az adatbázis, ha adódik egy külsős álláslehetőség – akkor a rendszerben, már irányítottan tudnak keresni arra alkalmas személyt.

Jó gyakorlat – Tudásátadás új kollégáknak

Fontosnak tartják, hogy az új kollégákat is felkészítsék és átadják számukra is azt a **szemléletet**, amit intézményi szinten képviselnek. Ezt általában azok a szakemberek végzik, akik már régóta az intézményben dolgoznak. Segítik, hogy az új munkatársak minél előbb megismerjék az ellátottakat, felkészítik őket a munkáltatókkal való kapcsolattartásra és a lehetséges buktatókra. Elakadások esetén egyeztetnek és segítik egymás munkáját.

Jó gyakorlat – Partneri viszony nyílt piaci munkáltatókkal

Az intézmény mostanra nagyon jó kapcsolatot épített ki nyílt piaci munkáltatókkal. Ez azonban nem mindig volt így, kezdetben a munkáltatók nagyon komolyan elzárkóztak. Ahhoz, hogy ez megváltozzon, kitartó munkára volt szükség az intézmény oldaláról. Először a közösségi életben kellett részt venniük és bizonyítaniuk, ezért minden **helyi rendezvényen** képviseltették magukat, és **önkéntes munkákat** végeztek – például túraútvonalakat tartottak karban –, s így láthatták a település lakói, hogy mire képesek az intézményben élők.

Azok az emberek, akik először helyezkedtek el a nyílt munkaerőpiacon, generálták a további foglalkoztatást. Nagyon fontos, hogy a munkáltatók megtapasztalják, hogy a fogyatékos személyek is képesek elvégezni a rájuk bízott feladatokat.

Külsős foglalkoztatókhoz **próbamunkákat** is szerveznek, így kölcsönösen megismeri egymást munkáltató és leendő munkavállaló, valamint azt is látják, hogy az adott személy hogyan tudja az aktuális feladatot elvégezni.

Az intézmény lakói nyílt piaci foglalkoztatás keretein belül jellemzően takarító, kertészeti, csomagoló és fóliázó munkákat végeznek külsős cégeknél.

Jó gyakorlat – Tartalékmunkahelyek

A tartalékmunkahelyek olyan nyílt piaci munkáltatóknál vannak, akiknek szükségük van új munkaerőre, de **aktuális nem találnak megfelelőt**. Ezek a munkahelyek az intézménnyel állnak kapcsolatban, és onnan szeretnék munkatársat felvenni. Ezeket a pozíciókat azért nem töltik fel, mert épp nincsen olyan személy, aki alkalmas lenne a feladat elvégzésére. Annak nincs értelme, hogy valakivel feltöltik az adott helyet, majd kiderül, hogy mégsem alkalmas az egyén – ez sem a munkaadónak sem a munkavállalónak nem jó. A tartalékmunkahelyeket akkor töltik fel, amikor lesz olyan – intézményben élő – személy, aki képes lesz elvégezni az adott feladatot.

A FOGLALKOZTATÁS FEJLESZTÉSE

Az IRMÁK Nonprofit Kft. 2017-ben benyújtotta pályázatát a VEKOP-6.3.2.-17-es jelű, az *Intézményi ellátásról a közösségi alapú szolgáltatásra való áttérés fejlesztése – intézményi férőhely kiváltás* című pályázatra, melyet el is nyert. Kihhasználva a projekt lehetőségeit, **modernizálják** a foglalkoztatást. **Átalakítják** a munkafeladatokat, parkgondozás helyett földművelést terveznek – pl. virágtermesztést. **Bővíteni** és modernizálni szeretnék a mosodát. Szeretnék nagyobb mennyiségben és külső megrendelésre is munkákat vállalni.

Új foglalkoztatót építenek, s mivel jelenleg nem elég nagy a **raktározásra** alkalmas helyiség, azt is bővítik majd. Továbbá olyan **terepet** kívánnak kialakítani, ami a teherautós forgalomnak is megfelelő – bér munka kapcsán szükség van erre a lehetőségre is.

TUDÁSÁTADÁS

Az intézmény **lehetőséget biztosít** mind az albertirsai, mind a csobánkai foglalkoztató, vagy akár a TL otthonok meglátogatására is. Előre egyeztetett időpontban tudnak fogadni kisebb-nagyobb létszámú csoportokat.

Az érdeklődők a következő email címen tudnak bővebb információt kérni és időpontot egyeztetni: rehabmentor@irmak.hu.

INTÉZMÉNYI ADATOK

Intézményvezető: Boris-Malik Ildikó
Cím: 2730 Albertirsa, Köztársaság u. 115.
Telefonszám: 06-70-370-4553, 06-30/656-9888
E-mail: irsaiintezmeny@irmak.hu
Honlap: www.irmak.hu
Foglalkoztatási forma: fejlesztő foglalkoztatás
akkreditált foglalkoztatás
nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatás

