

# JÓ GYAKORLAT

## KÉK MADÁR ALAPÍTVÁNY

### SZEKSZÁRD

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.

2019



**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](mailto:titkarsag@fszk.hu)

Weboldal: [www.fszk.hu](http://www.fszk.hu)

integrált bölcsőde  
foglalkoztatás  
sokszínűség  
akadálymentesítés  
maximalizmus  
partneri hálózat  
minőség  
social franchise  
bérezési rendszer  
Ízlelő  
Szekszárdi Csoki  
korrektség  
Játékkuckó  
munkaerőpiaci szolgáltatások  
családbarát étterem  
fenntarthatóság  
személyre szabott fejlesztések  
támogatott foglalkoztatás

## AZ INTÉZMÉNY TÖRTÉNETE, CÉLJAI

Az alapítvány 1997-ben jött létre, és 2002 óta végez munkaerőpiaci szolgáltatásokat. Eredeti célját a három későbbi kuratóriumi tag érdekelődési köre határozta meg. Ennek megfelelően a gyermekvédelem, gyermekbántalmazás, függőségek, dependenciák témaköreiből indult ki a tervezés, hogy a helyi szükségletekre alapozva tudjon olyan szolgáltatásokat nyújtani, amelyek nem tartoznak az önkormányzat kötelező feladatai közé. A társadalmi integráció jegyében hoztak létre preventív és korrekatív szolgáltatásokat. Meghatározó volt, hogy az alapító tagok külföldi tanulmányaik során sok érdekes gyakorlatot ismertek meg a szociálpolitika területén, amelyeket aztán itthon igyekeztek bevezetni. Később a gyermekvédelmi törvény életbelépését követően (ami azzal járt, hogy részben állami feladattá váltak a szervezet korábbi szolgáltatásai), áttérődött a hangsúly a munkaerőpiacra. Az alapítók úgy érezték, hogy a hátrányos helyzetű emberek munkaerőpiacra történő bejutásának támogatása lehet a fő profil. A munkaerőpiaci szolgáltatások nyújtása 2002-től a mai napig meghatározó szerepet tölt be az alapítvány tevékenységi körében, emellett nappali gyermekfelügyelet is működik. 2007-ben megnyílt az Ízlelő Családbarát Étterem, majd 2016-ban a Kékmadár Csokigyár és Élelmiszer-manufaktúra, így az alapítvány társadalmi vállalkozóvá és foglalkoztatóvá is vált.

## AZ INTÉZMÉNY ÁLTAL BIZTOSÍTOTT SZOLGÁLTATÁSOK

A támogatott foglalkoztatás egy nemzetközi módszer alapján indult el, amely eredetileg az értelmi fogyatékossgal élők számára nyújtott segítséget. Később kiterjesztették más fogyatékossgai csoportokra, és a hátrányos helyzetű személyek nyílt munkaerőpiaci elhelyezésének támogatására is. Első lépésként a partneri hálózatot építették ki az alapítvány vezetői, így rövid idő alatt 180-200 céges partneri kapcsolattal rendelkeztek. Ez elengedhetetlen volt az integrált foglalkoztatás elindításához.

Az alapítvány első szolgáltatásai között jelent meg a Játékkuckó gyermek bölcsőde, amely a mai napig működik, és sajátos nevelési igényű, vagy egyedi szükségletekkel bíró gyermekek ellátását biztosítja. Mellettük fogadják még a krízishelyzetben lévő családok gyermekeit is.

Az alapítvány által végzett – egymásra épülő, de önállóan is igénybe vehető – munkaerőpiaci szolgáltatások a következők:

- tudásszint-felmérés
- pályaorientáció
- pályakorrekciós tanácsadás
- képzési szükségletek felmérése
- képzési-, elhelyezkedési tanácsadás
- magán-munkaközvetítés
- munkaerőpiaci-tréning
- munkahelyi beilleszkedés elősegítése
- szükséges munkafolyamatok betanítása
- pszichoszociális támasznyújtás

# FOGLALKOZTATÁS

## MUNKAERŐPIACI KÖRNYEZET

A térség munkaerőpiacát nagyrészt három ágazat határozza meg. Az egyik a mezőgazdaság, amely időszakos és idényjellegű munkavégzést tud biztosítani. E tulajdonsága révén nem igazán kedvez a fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatásának. A másik nagy terület az autóipar, amelynek számos ága megtalálható a térségben, így változatos lehetőséget tud nyújtani elsősorban az antiszociális, vagy a kriminalizálódás útján elindult, de onnan még visszafordítható fiatalok számára. Az alapítvány jellemzően szakirányú képzésekhez való hozzásegítéssel támogatja az odavágyó jelentkezőket. A harmadik nagy terület pedig az építőipar, amely szintén adottságai miatt nem a legkedvezőbb az alapítvány célcsoportja számára.

A szekszárdi térségben is érezhető az országos szinten megjelenő tendencia, miszerint egyre növekszik a munkaerő iránti kereslet. Ez azt eredményezi, hogy a munkáltatók még inkább megbecsülik a náluk dolgozó fogyatékossgal élő munkavállalókat. Így elhelyezkedni nem olyan nehéz, azonban a beilleszkedés és a betanulás kihívás elé állíthatja az alapítvány klienseit – többek között ebben tudnak hatékony segítséget nyújtani az alapítvány munkatársai.

## A FOGLALKOZTATÁS TÖRTÉNETE ÉS JELENE

Az Ízlelő Családbarát Étterem 2007-ben indult el. A társadalmi vállalkozás indítását több tényező is indokolta. Fontos volt az alapítvány számára, hogy saját bevétellel rendelkezzen, amely forrást tud biztosítani a munkaerőpiaci szolgáltatások folyamatos működtetésére. Szintén az étteremnyitás mellett szólt, hogy a vendéglátás a munkakörök, tevékenységek kellően széles palettáját vonultatja fel, amelyek a legkülönbözőbb képességeket várják el a munkavállalóktól. Az étterem megnyitásával pedig más munkáltatók számára is jó példát tudott mutatni az alapítvány, hiszen demonstrálja, hogy a bonyolultabb tevékenységeket is lehet olyan apró mozzanatokra bontani, amelyet a fogyatékossgal élő emberek is maximálisan el tudnak látni.

Kezdetben 6 fogyatékos személy és 2 vezető jelentette az Ízlelő stábját. Mára pedig – háromszoros bővülést követően – 17 fogyatékos, és 3 nem fogyatékos munkavállaló alkotja a csapatot. Előbbiek részmunkaidőben dolgoznak, 4-7 órában akkreditált foglalkoztatás és nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatás keretében.

A Kékmadár Csokigyár és Élelmiszer-manufaktúra 2016-ban kezdte meg saját csokoládéinak készítését. A csokoládén kívül minőségi helyi alapanyagokból, körültekintő eljárással magas gyümölcstartalmú lekvárokat, szörpöket is készítenek, amelyek az értékesítés mellett kiváló alapanyagot jelentenek az éttermi ételkészítés számára is. A manufaktúra jelenleg 5 fő megváltozott munkaképességű dolgozót foglalkoztat.

Az alapítvány vezetői fontos értéknek tartják a tisztességességet, korrektséget, ami a bérezésben is megnyilvánul. A Corvinus Egyetem segítségével dolgoztak ki egy olyan bérezési rendszert, amely átlátható és méltányos, az egyéni teljesítményhez igazodóan teszi

lehetővé a bérezést és a jutalmazást. Az alapítvány vezetősége büszke arra, hogy az általuk kínált bér versenyképes a térségben.

## **A foglalkozási rehabilitáció jó gyakorlatai**

### ***Jó gyakorlat – Alapos felmérés, komplex fejlesztés***

A felmérés során a családdal is felveszik a kapcsolatot az alapítvány munkatársai. Megfigyelést végeznek élethelyzetben, illetve munkahelyi környezetben is, így láthatják azt is, hogy formálisabb környezetben hogyan viselkedik az ügyfelük: mennyire fogadja el az instrukciót, jól megérti-e, amit mondanak neki stb. Ezeket a tapasztalatokat is beépítik a későbbiek során a fejlesztési tervbe, amelyet az ügyféllel együtt dolgoznak ki.

A terv minden esetben az ügyfél álmából indul ki, hiszen ő az egyetlen kompetens személy, aki tudhatja, melyik az a tevékenység, munkakör, ami hozzá a legközelebb áll. A külföldről átvett módszer alapján erre az elképzelésre fűzik fel a munkatársak a további fejlesztéseket. Kiindulásként pedig a különböző képességeket is megvizsgálják (pl. a finom-motorikus mozgást), a motivációt, illetve ami még fontos lehet egy adott munkaterületen. Ebben a felmérésben pszichológus és gyógypedagógus munkatárs vesz részt.

A fejlesztési terv alapján valósul meg egy 3-4 hónapos felkészítés, ami rendszerint gyakorlati elemekből áll. Végül elkezdődik a személyre szabott álláskeresés és a munkahelyi betanítás. Így teljes mértékben az ügyfél vágyaiból és képességeiből kiindulva járja végig a munkahelyfeltáró a munkáltatókat. Gyakran abból a megfontolásból is szerveznek munkapróbát a munkatársak, hogy kiderüljön, valóban tetszik-e a kiválasztott munkakör. Előfordulhat, hogy szóbeszédéből hall az ügyfelük a konyhai munka örömeiről, azonban amikor a valóságban kiderül, hogy ez mit is takar, inkább valami mást választana a fiatal. Az 1-1 alkalmas munkapróbákra amiatt is sor kerülhet, ha nincs konkrét elképzelése az ügyfélnek a számára megfelelő munkáról, vagy éppen túl sok minden érdekli egyszerre. Így a pályaismeret is hatékonyan bővíthető a munkahely-látogatásokkal.

### ***Jó gyakorlat – Munkahelyi beválás ellenőrzése***

Amennyiben találkozik a munkáltató és az elhelyezendő fiatal elvárása a munkával kapcsolatban, elkezdődik a betanítás. Gyakran 3-4 nap szükséges annak biztos eldöntéséhez, vajon betanítható-e az adott munkafolyamat. Előfordul, hogy az alapítvány mentor munkatársa olyan változtatást javasol, ami segít abban, hogy az adott munka az adott munkavállaló számára könnyebben betanítható és hosszú távon végezhető legyen: például a raktári munka során a meglévő kódok mellé képkódokat helyeznek el.

A munkahelyi beválás mérésére több alkalommal is részletes illeszkedés vizsgálatot végez az alapítvány, így láthatóvá válik, hogy a folyamat során mikor milyen mértékben felelnek meg a munkavállaló képességei a munkaköri követelményeknek, illetve milyen területeken szükséges még a fejlesztés.

A térségben már olyan jó kapcsolatot alakított ki az alapítvány a munkáltatókkal, hogy szívesen biztosítják a munkapróba lehetőségét. Természetesen ezt a nyitottságot a növekvő munkaerőigény is segíti.

### **Jó gyakorlat – Tartós elhelyezések (hatékonyság, fenntarthatóság)**

Az alapítvány által alkalmazott módszer szinte önmagában is garanciát jelent az elhelyezkedés tartósságára, főként az az eleme, hogy az ügyfelek azt a tevékenységet végzik, amit valóban szeretnének, és a legkülönbébb munkakörökben helyezkedhetnek el. Megtaláljuk őket autómosóban, múzeumi teremorként, állatgondozóként, élelmiszerboltban, de még kiszállítóként is. Gyárakban esztergályosként ugyanúgy megállják a helyüket, mint a közsférában adminisztratív vagy akár szakdolgozóként.

A pályázatok és azok indikátorainak függvényében tud az alapítvány bevinni egészségkárosodott és fogyatékos személyeket a munkaerőpiaci szolgáltatásokba. A tapasztalatok alapján a bevont személyek 60-70%-a az, aki a nyílt munkaerőpiacon el tud helyezkedni. Az elhelyezést követően utókövetés is megvalósul, és a bevontak közel 2/3-a tartósan a munkaerőpiacon is marad. Ez azt jelenti, hogy a jól sikerült betanulás és elhelyezés eredményeként általában 6-8 évig is ugyanannál a cégnél dolgozik az új munkavállaló.

### **Jó gyakorlat – Integrált foglalkoztatás**

Az alapítvány számára fontos érték az integrált foglalkoztatás. Mindig is fontosnak tartották, hogy az ép és a fogyatékos munkavállalók találkozni tudjanak a munkavégzés során. Az így elért társadalmi hatás révén az ép munkavállalók maguk is meg tudnak győződni arról, hogy fogyatékos társaik is sokféle képességgel rendelkeznek, munkájukat ugyanolyan jó teljesítménnyel és minőséggel tudják ellátni, mint a többiek. Nem utolsó sorban pedig a nyílt munkaerőpiac jóval szélesebb spektrumban tudja felvonultatni a munkavégzési tevékenységeket, mint azt bármely szervezet egyedül biztosítani tudná.

## **A foglalkoztatás jó gyakorlatai**

### **Jó gyakorlat – Kiemelkedő szakemberek**

Az alapítvány úgy véli, a kiemelkedő szakemberek jelenléte a tartós siker elengedhetetlen feltétele. Az Ízlelő beindításakor a térség híres Venesz díjas mesterszakácsa állította össze a menüsört, illetve ő koordinálta a fogyatékos dolgozókat az ételek elkészítése közben. Mint ezt találóan megfogalmazta, ő inkább karmester ott, mint mesterszakács. Az ételkészítés során ez azt jelenti, hogy a levest 1 ember helyett 6 ember készíti el, az ő dolga pedig az, hogy koordinálja, ki melyik feladathoz mikor lásson hozzá, hogy a 6 ember munkája összhangban és jó időzítéssel valósuljon meg.

Az alapítvány alapelve, hogy a kiemelkedő tudással rendelkező szakemberek sok éves tapasztalatát nem lehet más módon helyettesíteni, ebben nem szabad kompromisszumot kötni. Ugyanígy szakmája legjobbját kérték fel a vendégtér irányítására és a konyhafőnöki feladatok ellátására is. A csokoládékészítés esetében a receptek a legkiválóbb szakemberek munkáját dicsérik, a csokoládé öntőformáját szobrászművész készítette, a csomagoláson szereplő szekszárdi városrészleteket pedig tervezőgrafikus hallgatónak.

### ***Jó gyakorlat – A folyamatos fejlődés, karrier lehetősége***

Akár az Ízlelőben, akár a támogatott foglalkoztatás során kulcsfontosságú a munkafolyamatok lebontása, amit a mentorok, az alapítvány munkatársai végeznek. Ennek eredményeként mindenki a maga képességei alapján tudja a legtöbbet beletenni a folyamatba. Az így megszerzett rutin és tudás pedig azt eredményezheti, hogy a munkavállaló szeretne egyre több dolgot megtanulni, elsajátítani, így nem ritka az sem, hogy az éttermen belül cserélődnek a munkakörök, tehát adott a karrier lehetősége. A vezetők tapasztalatai szerint a betanítás ebből adódóan egy véget nem érő folyamat, ami a munkavállalók számára fejlődési lehetőséget biztosít.

### ***Jó gyakorlat – Munkakörök sokszínűsége***

A munkakörök sokszínűsége biztosítja, hogy a különböző képességű emberek mind találjanak tartalmas, és hozzáadott értéket képviselő munkát. A vendéglátás jellegéből adódóan a 10 kg-os krumpliszákot megmozgató középsúlyos értelmi fogyatékos személy munkája épp olyan fontos és nélkülözhetetlen, mint az anyaghányadot számolni, és rendeléseket leadni tudó mozgássérült munkatársé.

Az étterem és a csokoládéüzem működésében megjelenő feladatok széles palettája egyaránt remek lehetőséget nyújt értelmi fogyatékos, autista, mozgássérült, hallássérült, vagy más munkaképességében akadályozott munkavállalók számára.

### ***Jó gyakorlat - Társadalmi hatás***

Az étterem megnyitása óta bárki előtt nyitva áll a kapu, aki bepillantást szeretne nyerni a fogyatékos személyek munkavégzésének világába. Az étteremben naponta megközelítőleg 200 ember fordul meg, így az alapítvány nagyobb társadalmi szemléletformáló hatást tudott elérni az Ízlelővel, mint a támogatott foglalkoztatással. Hiszen nem csak az Ízlelő, mint étterem tudott ismertséget szerezni a környéken, hanem a fogyatékos munkavállalók is. Ezt mi sem példázza jobban, mint amikor felismerik, sőt, ügyintézéskor előreengedik a megváltozott munkaképességű szakácsot a város polgárai. Az Ízlelő mára az ott dolgozók számára nemcsak megélhetést biztosít, hanem minőséget is képvisel, így van olyan munkavállalójuk, aki másfél évet várt arra, hogy az étterem munkatársa lehessen.

### ***Jó gyakorlat – Kölcsönös korrektség, tisztelet a munkáltatókkal való kapcsolatban***

Az alapítvány fontos alapelvének tartja, hogy egy munkáltató csak akkor alkalmazza a megváltozott munkaképességű vagy fogyatékos munkavállalót, ha ő tényleg maximálisan el tudja látni a rá bízott feladatot. A betanítást az alapítvány mentor munkatársai végzik, hiszen a munkáltatótól nem elvárható, hogy a betanítást megfelelő szakmaisággal elvégezze. Az azonban reális elvárás lehet, hogy a munkáltató lehetőséget adjon a fogyatékkal élő munkavállalók számára, hogy kipróbálhassák magukat a különböző munkakörökben. Gyakori az a sztereotípiá, miszerint az adott vállalatnál nincs olyan munkakör, amelyet el tudnának látni fogyatékos személyek is. Számos ilyen esetben töltött el egy-egy napot az alapítvány munkatársa különböző munkahelyeken, majd a nap végére összegyűjtötte azokat a munkaköröket, amelyeket egy az egyben, vagy átcsoportosítással mégis el tudnának látni megváltozott munkaképességű munkavállalók is. Miután ez a gyakorlatban is



bebizonyosodott, a számtalan jó tapasztalat hatására a munkáltatók rendszeresen jelentkeznek az alapítvány vezetőségénél, mert még több pozíciót szeretnének feltölteni fogyatékkal élő munkatárssal.

### **Jó gyakorlat – Aktív együttműködés a partnerekkel**

Széles partneri hálózatot tudhat magáénak az alapítvány. Közülük a legkiemelkedőbb az önkormányzat, aki az épületet biztosítja, illetve a csokoládévásárlásban tölt be fontos szerepet. Továbbá számos önkormányzati rendezvényen biztosít megjelenési lehetőséget az alapítvány számára, ahol a csokoládé értékesítése mellett az érdeklődők megismerkedhetnek a Kék Madár tevékenységével is. Mindemellett pedig az alapítvány catering szolgáltatását is igénybe szokták venni.

Fontos partnernek tekintenek még számos más közigazgatási szervezetet, többek között a területileg illetékes foglalkoztatási osztályt, a rehabilitációs hatóságot, beleértve a foglalkozási rehabilitációs ügyintézőket és a szakértői bizottság tagjait. További partnerek még a szakképzők, szakképző központok, valamint a kamara is. De meg kell említeni a munkáltatókat és a civil szervezeteket is, akikkel jellemzően közös projekteket szoktak megvalósítani, illetve egyéb együttműködéseket kezdeményeznek.

## **A FOGLALKOZTATÁS FEJLESZTÉSE**

Az Ízlelő Családbarát Étterem sikerére való tekintettel számos megkeresést kaptak a munkatársak, hogy tanácsokkal lássák el a hasonló kezdeményezéssel induló civil szervezeteket. Végül úgy döntöttek, hogy még két helyszínen nyitnak éttermet social franchise keretei között. Az egyik étterem Budapesten lesz, a nyitást tavaszra tervezik – egyelőre az előkészítés zajlik, most tanulnak be a leendő munkatársak az akadálymentes tankönyhában. Az új étterem a szekszárdinál is nagyobb lesz mind a vendégtér, mind pedig a munkavállalói létszám tekintetében.

A csokoládéüzem esetében is fejlesztés zajlik. Itt látogatóközpontot fognak kialakítani, ami egy üvegfal segítségével betekintést enged majd a csokoládékészítés rejtelseibe. Számos megkeresést kaptak – főként iskolák részéről –, hogy megtekintenék a folyamatot, azonban eddig erre a higiénés előírások miatt korlátozott volt a lehetőség. A jelenlegi 4-5 fő munkavállaló mellett pedig további 13-14 fő számára biztosít majd munkalehetőséget az üzem. Az ő képzésük jelen pillanatban zajlik.

A termékfejlesztés is fontos szerepet tölt be az alapítvány életében, hiszen a versenypiac biztosítja fennmaradásukat. Aktuálisan az arculatjavítás és termékfejlesztés zajlik, a csokoládék kapcsán pedig új recepteket dolgoznak ki.

## **TUDÁSÁTADÁS**

Az alapítvány nagyon szívesen fogadja az érdeklődőket. A látogatások számát éves szinten szabályozták, a strukturálás érdekében pedig előzetesen mindenképpen be kell jelentkezni. A Kék Madár egyszerre 25-30 fő fogadását tudja biztosítani.

## INTÉZMÉNYI ADATOK

Ügyvezető:	Mészáros Andrea
Cím:	7100 Szekszárd, Bartina utca 16/b.
Telefonszám:	+36 74 512 048
E-mail:	info@kek-madar.hu
Honlap:	<a href="http://kek-madar.hu/">http://kek-madar.hu/</a>
Foglalkoztatási forma:	nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatás, akkreditált foglalkoztatás