

JÓ GYAKORLAT

NAPSUGÁR GONDOZÁSI KÖZPONT

MEZŐBERÉNY

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

foglalkoztatás_szenvezés
 képzés_támogatása
 állapotfelmérés
 munkaterv
 szolgáltatásnyújtás
 munkaközvetítés
 nyit_munkaerőpiac
 munkatársak_bevonása önkéntesek
 elégedettségi_kérdőív cselekvési_terv
 parhigondozás
 szakemberek_alkalmazása fejlesztő_foglalkoztatás
 magas_minőség
 bérmunka_együhtműködésben
 munkatevékenységek_beárazása takarítás
 munkaerőpiaci_szolgáltatások támogatott_lakhatás
 hátrányos_helyzeti_környék
 kerteszet
 képzés
 kétirányú_kommunikáció átjárhatóság
 keresztény_értékrend csoportos_és_egyéni_fejlesztés
 CÉHálózat_Egyesület akkreditált_foglalkoztatás
 mezőgazdaság
 szemléletalakítás
 termékértékesítés
 főzőkonyha_üzemeltetés
 karbantartó_munkacsoport
 stratégia_készítés

AZ INTÉZMÉNY TÖRTÉNETE, CÉLJAI

A Napsugár Gondozási Központ fenntartója, a Mécses Szolgáló Közösség Egyesülete Békés megyében, Mezőberény városában 1999-ben alakult 12 alapító taggal, magukat hívő keresztyének valló baráti csoport tagjaiból.

Céljuk a hátrányos helyzetű gyermekek, fiatalok, felnőttek segítése, köztük kiemelten a fogyatékos, beteg emberek életének segítése, részükre ellátások nyújtása, érdekképviselésük biztosítása.

Az egyesület az önálló életvitel támogatását **szociális szolgáltatások, alap- és szakellátások** létrehozásával és működtetésével biztosítja. Emellett kiemelt jelentőségű a **munkaerőpiaci szolgáltatások** nyújtása: foglalkoztatásba vonás, foglalkoztatás-szervezés és munkaközvetítés, felkészítés a munkavállalásra. Azon ellátottak számára, akik nem alkalmasak, vagy nincs lehetőségük a nyílt piaci munkavállalásra, a szervezet a védett rehabilitációs foglalkoztatás többszintű lehetőségét biztosítja.

Az egyesület missziójában kiemelt fontosságú, hogy az ellátottak lelki, szellemi segítése a **keresztyén értékrenden** alapuljon, ezáltal is megerősítést adva annak, hogy minden ember életének értéke és célja van. Ennek érdekében az ellátottak számára biztosított a naponkénti áhítat, valamint a különböző keresztyén gyülekezeti alkalmakra való meghívás, lelkigyakorlatos alkalmak hirdetése, azon való részvétel megszervezése, a személyes beszélgetések, a lelki-gondozás, a problémák megoldásában való segítség. Mindezt harangkórus, énekkórus és pantomim csoport működtetése, programok szervezése teszi teljessé, ahol a dalok és produkciók mind hitet adó, bátorító üzeneteket hordoznak.

A Mécses Egyesület Mezőberényben 8 telephelyen működik. Alkalmazottai között van 32 szakember, valamint 99 ellátott, akik rehabilitációs foglalkoztatásban vesznek részt. A regisztrált önkéntesek száma: 210 fő, ebből rendszeres önkéntes 21 fő.

A szervezet állami normatív támogatásokból és pályázati forrásokból gazdálkodik, valamint szolgáltatásaiért jövedelemfüggő térítési díjat kér.

AZ INTÉZMÉNY ÁLTAL BIZTOSÍTOTT SZOLGÁLTATÁSOK

A Napsugár Gondozási Központ a következő szolgáltatásokat nyújtja:

1. Támogató szolgálat

Elsődleges feladata a fogyatékos személyek életvitelének támogatása, saját lakókörnyezetben történő gondozása, ápolása. Ezeket a feladatokat 3 fő ápoló és családgondozó végzi. Emellett a szállítási szolgáltatás nagyon kedvezményes km áron biztosít lehetőséget a szakorvoshoz, körzeti orvoshoz, kezelésekre való eljutásban.

2. Fogyatékosok nappali ellátása

A 2002-ben létrehozott nappali otthon feladata a városban és annak környékén élő fogyatékos emberek, illetve fogyatékos gyermekek napközbeni ellátása. Az

intézményben a fejlesztés, gondozás mellett meleg ebéd, valamint a tisztálkodási, fürdési lehetőség is biztosított. A nappali otthon 70 személy ellátását végzi.

3. Támogatott lakhatás

Az első otthon 2001-ben jött létre. 2016-tól már három 8 és egy 6 fős házban, összesen 30 fő részére biztosítja az intézmény a TL szolgáltatást. Kezdetben elsősorban állami gondozásban felnövekedett, családi háttérrel nem rendelkező értelmi fogyatékos fiatalokat fogadott az egyesület, mára családból érkező ellátottakat is fogadnak.

4. Pszichiátriai betegek nappali otthona

A 2008-ban létrehozott 60 fős intézmény feladata a városban és környékén élő pszichiátriai-, idegrendszeri betegséggel küzdő személyek napközbeni ellátásának, gondozásának, fejlesztésének és integrált képzésének megoldása.

5. Szociális étkeztetés

Célja, hogy a jövedelem nélküli, hátrányos helyzetű embereknek térítésmentesen, vagy kis összegű befizetés mellett tegye lehetővé a napi egyszeri meleg ételhez jutást. Emellett a támogatott lakhatásban lakók számára az étkezés megszervezésének segítése, biztosítása tartozik még ehhez a szolgáltatáshoz.

6. Foglalkoztatás

Az egyesület ellátottjai részére a munkalehetőségek és foglalkoztatási formák széles palettáját biztosítja. A *foglalkoztatás jelene* címszó alatt bővebben írunk erről a területről.

7. Munkaerő-közvetítő Iroda

Megváltozott munkaképességű emberek részére személyre szabott munkaerőpiaci szolgáltatás nyújtása, elsősorban a nyílt munkaerőpiaci elhelyezkedés támogatása tartozik az iroda tevékenységi körébe.

8. FényPont Önkéntes Pont

Feladata az önkéntes munka szervezése és koordinálása.

FOGLALKOZTATÁS

MUNKAERŐPIACI KÖRNYEZET

A Mécses Egyesület működési területe – Mezőberény és térsége – az elmaradott, **hátrányos helyzetű** konvergencia régiókhoz tartozik. Az ország vérkeringésébe nem kapcsolja be autópálya, településeinek többsége nehezen megközelíthető. A rendszerváltást követően az üzemek, gyárak, termelőszövetkezetek csődbe mentek, az itt élő emberek elszegényedtek. Új munkahelyek nem jöttek létre.

Az egész megyére jellemző a munkanélküliek magas száma, az egészségügyi problémák növekedése, az elvándorlás problémája. Egyre inkább láthatóvá válik a szenvedélybetegség, valamint a pszichoszociális betegséggel élők növekvő problémája.

A FOGLALKOZTATÁS JELENE

Az egyesület Békés, Mezőberény, Köröstarcsa, Murony, Kamut, Csárdaszállás, Tarhos, Bélmegyér településekről fogad ellátottakat, dolgozókat. A Támogatott lakhatásba az egész ország területéről érkeznek lakók.

Az egyesület a helyi problémákra rugalmasan reagáló **komplex szociális ellátórendszer** kialakításával, **védett foglalkoztatással** és **munkaerőpiaci szolgáltatás nyújtásával** törekszik a térségi munkaerőpiaci problémák hatékony megoldására.

Az egyesület rehabilitációs célból 2003 óta szervez védett foglalkoztatást az ellátott személyek részére. Jelenleg ellátotti köréből 65 fő részére fejlesztő-felkészítő foglalkoztatásra rendelkeznek engedéllyel, 75 fő pedig akkreditált foglalkoztatásban vesz részt. Közfoglalkoztatás keretében 22 fő dolgozik, nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatásban 5 fő.

A foglalkoztatás keretében végzett **tevékenységek**: kertészeti tevékenység, varrodai munkák, kosárfonás, kábelszerelés, autólámpa testek kapcsolóinak összeszerelése, papírzacskók és papírszatyrok gyártása, képeslapok készítése, szövés, étterem- és főzőkonyha működtetése, szolgáltatásnyújtás (takarítás, mosás, udvarosi- és kertrendezési munkák stb.).

Az alap- és szakosított szolgáltatások, valamint a foglalkoztatás és a foglalkozási rehabilitáció szolgáltatásai egymás munkáját támogatva, a szinergiahatásra építve működnek.

A belső szolgáltatások vásárlása és nyújtása meghatározott, letisztult, dokumentált keretek között történik.

A foglalkozási rehabilitáció jó gyakorlatai

Jó gyakorlat – Munkavállalók felmérése

A foglalkoztatás megkezdése előtt első lépésként megtörténik a munkavállaló **állapotfelmérése** az intézmény által kiválasztott és használt eljárások, eszközrendszer, tesztek alapján. Ezek a következők: P-A-C 2, Emberrajz, Igényszintpróba, foglalkoztatási anamnézis, életút értékelése, munkavégzés megfigyelése.

Az ellátottak **fejlesztési tervében** többek között az is meghatározásra kerül, hogy az egyén számára hány fős munkacsoport a legmegfelelőbb, milyen mértékű és intenzitású jelenléteket igényel a személyi segítőktől. Az ellátott órára ennek függvényében változik. A szervezetnél az órára összege a minimálbér 40%-a és 80%-a között mozog fejlesztési jogviszony esetén.

A szervezet folyamatosan biztosítja az egyes foglalkoztatási formák és tevékenységi területek közti **átjárhatóságot** az egyén alkalmasságának, képességeinek megfelelően.

Jó gyakorlat – Fejlesztés

Az egyesület szakemberei a **munkavégzést** a legjelentősebb **rehabilitációs eszközként** értékelik, mely az egyén fejlesztésének legfontosabb keretét adja. Az ellátottak számára időt, teret strukturál. Munkavégzés mellett értékessé válik a szabadidő is. Lehetőséget ad a

konfliktuskezelésre, a kulturált viselkedés elsajátítására, a szabályok elfogadásának és betartásának fejlesztésére (a munkahelyen begyakorolt szabálykövető magatartás az élet minden területére kihat, pl. a közlekedési szabályok betartására is). A munkavégzésnek a társas kapcsolatok fejlődése szempontjából is nagy haszna van, hiszen a városból bejáró megváltozott munkaképességű munkatársakkal baráti kapcsolatok is kialakulhatnak, számos esetben szerveznek közös programokat (kirándulás, biciklizés), illetve látogatják meg egymást.

A munka fontos **motivációs eszközt** is jelent. Az egyén akarata által befolyásolható, korrigálható probléma (akár magatartásprobléma, akár például lopás) esetén a munkaidő csökkentése, másik munkahelyre történő áthelyezés, végső esetben pedig felmondás következik. Ha valakinek nincs munkája, nincs jövedelme sem, így nem fogja tudni a TL szolgáltatás térítési díját fizetni, ezáltal eleshet a szolgáltatástól. Az ellátottak támogatott döntéshozatalának biztosítása, a folyamatos egyéni beszélgetések, a szabályok, követelmények rendszeres tisztázása, a felelős szakmai munka megteremti annak feltételét, hogy az ellátottak maguk hozhassák meg döntéseiket.

Az egyértelmű szabályok kialakítása, azok következetes betartatása kiemelten fontos az egyesületnél, mert célcsoportjukra, az állami intézményekből kikerülő fiatalokra jellemző deviancia, motivátlanság, az alacsony munkamorál másképp nem korrigálható, márpedig ez nemcsak az adott személy, hanem a többi ellátott, a lakó- és munkatársak szempontjából is közös érdek.

A foglalkoztatás fontos része a rehabilitáció, mely **csoportos és egyéni fejlesztések** keretében történik. A fejlesztések egy része a foglalkoztatásba kerül beágyazásra (és a munkaidő részét képezi), másik része a gondozást nyújtó intézménnyel való együttműködés keretében valósul meg. (Például a személyes higiénia fejlesztési szükségletnél elkerülhetetlen az ellátó intézmény bevonása. A konyhán dolgozó értelmi fogyatékkal élő fiatalok személyes higiénijára, a konyhán lévő HCCP elvárások megértése csak közös, személyre szabott fejlesztéssel tud megvalósulni.) A munkatársak havi bontásban pontosan megtervezik, hogy az ellátottak mikor, milyen rehabilitációs fejlesztésben részesülnek.

Jó gyakorlat - Képzés

A szervezet aktívan hozzájárul, hogy a foglalkoztatottak képezzék magukat. Szervezi a képzést számukra, illetve támogatja az egyéni kezdeményezéseket. Támogatja a hiányzó általános iskolai osztályok befejezését és a középfokú **végzettség megszerzését**. Azok a fogyatékkal élő munkavállalók, akik megszerezték a középfokú szakvégzettséget, ma mind szakmunkásbért kapnak – ami jelentősen nagyobb, mint a minimálbér –, és mind csoportvezető vagy területi felelős munkakörökbe kerültek.

A foglalkoztatás jó gyakorlatai

Jó gyakorlat – Stratégiakészítés

A munkaerőpiaci helyzet szükségessé teszi az egyesület munkájának részletes – éves-, közép- és hosszú távú – **tervezését**, az adottságokhoz, a változó igényekhez, lehetőségekhez alkalmazkodó **rugalmasságot**, a foglalkoztatás és a fejlesztések

eredményességének folyamatos mérését, értékelését és – amennyiben szükséges – korrekcióját, valamint a kiadott instrukciók ellenőrzését.

A szervezet éves – a **középvezetők bevonásával** készített – stratégiai tervét (szükség esetén az évközi stratégia változtatási javaslatát) a közgyűléssel az ügyvezető ismerteti. A középvezetők a szakterületi javaslatokat az adott területen dolgozó **munkatársaikkal együtt** dolgozzák ki.

A stratégia megalkotásánál a belső eredmények és képességek felmérése adja az alapot. Ezt követi a belső igények, a külső információk, szükségletek, elvárások és lehetőségek elemzése. Mérlegelik új szolgáltatás bevezetését, esetleg rövid távú modellezésének lehetőségét. Megvizsgálják ezek költségigényét és finanszírozási lehetőségeit.

Az adott témakörben jellemző **módszerek**:

- szakmai terv készítése
- megvalósítási terv készítése
- ütemtervek készítése
- GANTT táblázat készítése
- vezetőségi ülések
- ötletbörze
- egyéni indítványok ismertetése, bemutatása
- intézménylátogatás, tapasztalatszerzés

Jó gyakorlat – Többféle kommunikációs csatorna használata

Az Egyesület belső kommunikációjának egyik legjelentősebb típusa a szóbeli információáramlás.

Megvalósulási **színterei**:

- vezetői értekezletek
- kibővített vezetői értekezletek
- alvállalkozókkal kiegészített értekezlet
- munkaközösségek értekezletei
- munkamegbeszélések, egyeztetések
- egyéb szóbeli tájékoztatások

Az értekezletekről **jegyzőkönyv** készül, a többi szóbeli kommunikáció esetén eseti döntés alapján készül dokumentum.

A szóbeli kommunikáció során megvalósul a folyamatos **kétirányú visszacsatolás**.

A belső kommunikáció **írásos színterei**:

- falitáblán, hirdetőtáblán megjelenített információk
- megfelelő helyen kifüggesztett információs dokumentumok, jogszabályok
- a munkaerőpiaci szolgáltatások helyszínein elhelyezett információs anyagok
- elektronikus körlevelek, utasítások
- bizonylatok
- elektronikus úton megjelenített információk
- jogszabályok, szabályzatok
- írásos jelentések

Jó gyakorlat – Munkatársak bevonása a belső folyamatokba

A szervezet kiemelt figyelmet fordít munkatársaival, ellátottjaival kapcsolatban a „**Semmit rólunk – nélkülünk**” alapelv érvényesítésére. A döntésekbe történő bevonás érdekében közgyűlésének 2003 óta tagja egy ellátott, aki minden közgyűlésen, tanácskozáson szavazati joggal részt vesz.

Az ügyvezető személyes elkötelezettsége, hogy a vezetőség tagjai értsék és magukénak érezzék az egyesület céljait és tevékenységét.

Az adott egységek, szolgáltatások vezetői tekintéllyel és döntési jogokkal vannak felhatalmazva beosztott munkatársaik munkájának irányításában.

A szervezet minden szolgáltatási egysége hetente értekezletet, megbeszélést tart, ahol a munkatársak vezetőjükkel közösen elkészítik a következő hét **munkatervét**, és beosztják a feladatokat. Az elkészült munkatervet továbbítják az ügyvezető felé, aki átnézi, és – ha szükséges – javaslatokat tesz. Közvetlenül nem avatkozik be a csoportok munkájába, hogy ezzel az ottani vezető tekintélyét ne ássa alá. Azonban ellenőrzést és kontrollt gyakorol a szolgáltatások irányítása felett.

A munkatársak véleményét, elégedettségét az éves **elégedettségi kérdőív** mutatja. A kérdőívben jelentkező problémák kiküszöböléséhez szükséges intézkedéseket az ügyvezető a vezetőkkel együtt igyekszik beépíteni a működési struktúrába.

A szervezet által alkalmazott **módszerek**:

- esetmegbeszélések
- csoportértekezletek
- vezetői értekezletek
- cselekvési terv
- heti személyes feladatterv
- időszakos jelentések
- megelőző tevékenység folyamatos nyomtatékosítása

Jó gyakorlat – Folyamatokhoz kapcsolódó cselekvési tervek

Az első három pontban vázolt eszközök segítségével az ügyvezető által meghatározott stratégia mentén elindul egy-egy foglalkoztatási folyamat, üzem, célpiac, tevékenység, pályázat stb. kialakítása. Ez a középvezetőkkel és a munkatársakkal való hétről hétre történő egyeztetéseken, az egyéni vélemények beépítésén keresztül kristályosodik ki és kerül bevezetésre. A folyamat része a részletes **cselekvési terv** elkészítése, mely tartalmazza az adott feladatokhoz kapcsolódó határidők és felelősök hozzárendelését is.

Jó gyakorlat – Piaci lehetőségek átgondolása, piackutatás

Tapasztalatok szerint a megváltozott munkaképességű emberek a nehéziparban nem képesek dolgozni. A könnyűipar Békés megyében haldoklik.

Olyan területen van értelme termék-előállításra vállalkozni, amely Távol-Keletről nem behozható, nem pótolható. Ide tartozik a könnyűiparon belül a hagyományőrzés, a **népi kézműves termékek** készítése, **lakás-kiegészítők** előállítása. Az egyesület által végzett piacvizsgálat szerint ezeket a termékeket Magyarországon elsősorban az értelmiség

vásárolja, számukra jelent értéket a természetes anyagból – vesszőből, csuhéból – készült termék. Azonban az értelmiség piaci elérése nehéz, mert nem kapcsolódik külön értékesítési csatorna, felület ehhez a vásárlói réteghez.

Nagyobb lehetőség a megyén belül a **mezőgazdaság és a szolgáltatások** terén található. A nagy szaktudással történő zöldség- és gyümölcsstermesztésre, -feldolgozásra, étterem működtetésére, takarításra, kertrendezésre, mosodák üzemeltetésére mutatkozik piaci igény. A piacon azonban csak akkor tud a szervezet megjelenni, ha termékei és szolgáltatásai első osztályúak, magas minőségűek és piacképesek.

A Mécses Egyesület által kialakított foglalkoztatási metódus rugalmasan ötvözi a termék-előállítás, a bér munka és a külső/belső szolgáltatások egységes rendszerben történő működtetését, valamint kiemelt figyelmet fordít a **magas szintű minőség** garantálására.

Jó gyakorlat – A munkakörök tevékenységek szerinti lebontása, és azok beárazása

Az egyesület szakemberei külföldi tanulmányutakon találkoztak azzal a gyakorlattal, hogy a szolgáltatások esetében egyértelműen meghatározzák az egyes munkakörökhöz tartozó feladatok listáját (így például az ápolói munkának nem része a takarítás, a mosás), valamint minden egyes munkatevékenységhez pénzben is kifejezett értéket rendelnek. Ezen elvek mentén az egyes tevékenységeket az egyesületnél is szétválasztották. A **munkakörök tevékenységek szerinti lebontása** és a **munkaegységek** (pl. 1 kg ruha mosása, vasalása; 1 óra takarítás) **után járó díjak meghatározása** lehetővé tette az intézményen belüli szolgáltatási rendszer újrastrukturálását, új munkakörök, munkacsoportok kialakítását és tiszta keretek közötti működtetését.

Ezen elvek mentén például a Támogatott lakhatásban élő ellátottak vagy önállóan takarítanak, vagy kérnek hozzá segítséget, de önmaguk végzik el a feladatot, vagy **saját pénzükhöz vásárolják meg** az egyesület szolgáltatási csoportjától az adott szolgáltatást.

Az új rendszer bevezetéséhez szükség volt a munkatársak **szemléletének jelentős átalakítására**, mely a vezetőség részéről sok beszélgetést, támogatást, megerősítést igényelt. A munkatársaknak meg kellett érteniük és élniük annak jelentőségét, hogy azzal nem tesznek jót, ha az ellátottak helyett elvégeznek bizonyos feladatokat, még akkor sem, ha az a lakóknak fáradságot jelent. Minden eszközzel támogatniuk kell a lakókat abban, hogy amit önmaguk is képesek megcsinálni, azt ne várják el, hogy más végezze el helyettük. Ha kéri, akkor a szolgáltatási csoporttól megrendelhetik szolgáltatásként. Ez vezet az önálló életvitel kialakulásához, a társadalmi egyenlőséghez, a jogok és a kötelezettségek harmóniájához.

A szolgáltatások megvásárlásához természetesen a munkabér és az egyéb bevételek lehetőséget adnak, azonban azt a döntést a lakónak kell meghoznia, hogy az adott havi bevételéből a költőpénzét mire kívánja fordítani – szabadidős programra, édességre, fodrászra vagy inkább mosatásra.

Mindez azt eredményezte, hogy létrejött a Szolgáltatási csoport, a konyha, és a kertészet is igazi munkahely lett, mely egyértelmű, forintosítható értéket termel.

Jó gyakorlat – Szolgáltatási munkacsoport működtetése

A Szolgáltatási munkacsoportban két műszakban, reggel 6-12-ig és 12-20 óráig dolgoznak. A reggeli, vacsora előkészítése mellett a beérkezett szolgáltatási megrendeléseket, igényeket is teljesítik. A Szolgáltatási munkacsoport központja egy nagyon barátságos épületben van, mely az ellátottak számára bizonyos szolgáltatások (pl. helyben készült kávé, süti vásárlása) mellett a szabadidő eltöltéséhez, a közösségi élethez, mint közösségi tér is helyet ad.

Ezekben a munkahelyeken elsősorban az egyesület saját ellátottjai dolgoznak, és jelentős mértékben önmaguk is veszik igénybe a szolgáltatásokat, vásárolják és fogyasztják a megtermelt, előállított termékeket.

Fontos cél, hogy a termékek, **szolgáltatások 60%-a belső, 40%-a külső piacon** kerüljön értékesítésre. A 60%-os belső piac teszi biztonságossá, kiszámíthatóvá az értékesítést, a 40%-os külső piac pedig folyamatos kontrollként működik a minőségi elvárás, az igények, a fejlesztések terén.

Jó gyakorlat – Szolgáltatásnyújtás külső és belső megrendelők számára

– Zöldterület-kezelés, parkgondozás

A munkacsoport feladata a Gondozási Központ intézményei körül lévő parkosított részek rendben tartása, gondozása, valamint külső megrendelők: lakosság, önkormányzat részére végzett kertészeti, parkosítási munkák elvégzése.

A kertépítés és parkgondozás a fűnyírás, sövénynyírás, dísznövényültetés és -gondozás bonyolultabb, szakértelmet, precizitást igénylő munkái mellett egyszerűbb feladatokat is biztosít a gyengébb képességgel rendelkező foglalkoztatottak számára (például gereblyezés, udvartakarítás, locsolás, növényápolás).

– Takarítói szolgáltatás

A takarítói munkakörben a foglalkoztatás során az alábbi területek kerülnek ellátásra a megrendelő igénye és elvárása szerint (portalanítás, ablakmosás, porszívózás, felmosás, eszközök lemosása stb.) A támogatott lakhatásban lakók házainak, lakószobáinak, valamint külső megrendelők lakásainak, irodáinak takarítását végzi a munkacsoport.

– Irodai kiegészítő szolgáltatás

Elsősorban az egyesület központi irodájában megvalósuló szolgáltatás – adatok, információk gyűjtése, rögzítése, válogatása, osztályozása, nyilvántartása és iktatása, valamint recepciós szolgáltatás, telefonközpont működtetése.

– Karbantartó munkacsoport működtetése

A külső és belső megrendelők igénye és elvárása szerint történik a feladatok ellátása, a szakemberek végzettségének megfelelő megbízások vállalásával – például javító munkálatok, festés, mázolás, glettelés, vakolatjavítás, karbantartási feladatok.

– *Étterem, főzőkonyha üzemeltetése*

Az egyesület Tibi-taba Konyháján naponta 150 adag ebédet, 3-féle menüt főznek. A 150 adagból kb. 100 adagot az egyesület dolgozói és ellátottjai, 50 adagot a helyi lakosság vásárol meg. Emellett ünnepek, kisebb rendezvények lebonyolítását is vállalja a szervezet.

A konyhán a fogyatékos munkatársak munkaviszonyban dolgoznak.

– *Kertészet üzemeltetése*

A kertészeti munkavégzés elsősorban a Mezőberény külterületén lévő, az egyesület által bérelt zártkertben történik, ahol palántázás, ültetés, földművelés, metszés, veteményezés történik. A zöldség- és fűszernövény termesztést 0,5 ha gazdálkodásra alkalmas, megművelt földterületen végzik a foglalkoztatottak. Ezen kívül egy nagyméretű fóliasátor, valamint gazdasági épületek állnak rendelkezésre. A kert ültetési tervét, vetőmag szükségletének kiszámolását a szakember segítségével a tervezésbe, szervezésbe bevont munkavállalók végzik.

A kertészetben megtermelt zöldség-gyümölcs elsősorban az egyesület konyháján kerül felhasználásra, de a külső megrendelés előnyt élvez a konyha kiszolgálásával szemben. Ennek célja a minőségi visszajelzés, a kapcsolati háló építése, a beágyazódás erősítése a település életébe, valamint ezen értékesítési csatorna szélesítése.

Jó gyakorlat – Bedolgozás, bér munka együttműködésben

A bér munkával kapcsolatban két fő probléma merül fel:

- Külső cégektől csak nyomott áron tudnak a védett foglalkoztatók munkát vállalni.
- Védett munkahelyek esetén jellemző, hogy az a volumen, amelyet egy szervezet el tud vállalni, túl kicsi a megbízó számára, így nem áll érdekében a feladat részleges kiszervezése.

Az egyesület sikeres megoldásával válhatott valóra, hogy az egyik nagy autógyár megbízását elnyerték. A kialakított szisztéma szerint a megyében összefogott egy vállalkozó és négy védett szervezet. A vállalkozó áll szerződésben az autógyárral, valamint a négy védett céggel. Ő szállítja az alapanyagot a szervezetekhez, az elkészült terméket pedig vissza a megrendelőhöz. Így az autógyárnak csak egy céggel kell kapcsolatban állnia, a négy szervezet pedig együtt már el tudja vállalni azt a méretű megbízást, amelyet a megbízó elvár. Tehát a megbízás elnyerését az összefogás, a szervezetek közötti **együttműködés**, a **forprofit** és a **nonprofit** szféra adottságainak és elvárásainak összehangolása tette lehetővé.

Fontos megemlíteni még a forprofit szféra által igényelt rendkívül **magas minőséget**, és a **munkafeladat bonyolultságát**. Például az autógyár esetében is a kábelek összeállítása precíziós munkát, kezűgyességet, nagy odafigyelést, koncentrációt igénylő feladat, ahol az elkészült áru egy ezreléke lehet csupán hibás. Amennyiben ennél magasabb a hibaszázalék, a szerződést felbontja a cég. Ezt a munkát sok fogyatékos dolgozó nem tudja ellátni, azonban vétek lenne az itt dolgozó, kvalifikált, jó képességű munkaerőt az ennél sokkal egyszerűbb munkakörökben foglalkoztatni.

Jó gyakorlat – Szakemberek alkalmazása

A különböző területeken **szakvégzettséggel rendelkező szakemberek** irányítják a műhelyeket, foglalkoztatókat (szakács, kertész, élelmezésvezető, festő stb.) A szakmai tudás és szakmatudatos irányítás nélkülözhetetlen. A szakmai vezető munkáját segítik a szociális szakvégzettséggel rendelkező munkatársak, segítők. A szakember-ellátottság, a jogszabályban előírt kötelező szakmai létszám az egyesületnél megfelelő, azonban a szakmát és területet ismerő jó szakemberből kevés van. A jó szakmunkások ritkán helyezkednek el védett szervezetnél, csak ha saját egészségük károsodik, vagy szociális, családi gondjaik keletkeznek. A szervezet hálás, hogy szinte minden területen sikerült megtalálnia a megfelelő szakmai tudással rendelkező szakembereket.

Az egyesületben kertész azonban csak egy van, és ha beteg, vagy szabadságon van, akkor onnan is telefonon kell irányítania a munkatársakat, mert a kertészetben egy nap is elég ahhoz, hogy több hónap munkája tönkremenjen. A fóliaház szellőzése, fűtése, hűtése igen nagy szakmai tudást igényel.

A konyhán is csak egy végzett szakács van, és ha hiányzik, akkor egy másik étterem szakácsát szerződteti az egyesület. Ilyen esetekben hajnalban kell főzni, mert 150 emberre szakmailag hozzá nem értő ember nem főzhet.

Jó gyakorlat – Kapcsolati háló kiépítése

Az Egyesület aktív és kiterjedt kapcsolati hálóval rendelkezik mind a civil- és állami szervezetek, mind a beszállítói, megrendelői cégek körében.

Külön is szeretnénk kiemelni egy szerveződést, melynek az egyesület oszlopos alapító tagja: a Civil Érdekvédelmi Hálózatot. A **CÉHálózat Egyesület** a fogyatékkal élőket segítő civil intézmények érdekvédelmi szervezete. A CÉHálózatban komoly szakmai munka folyik. Tagjai megosztják tapasztalataikat egymással, átveszik egymás bevált gyakorlatát. Közösnek dolgoznak ki olyan anyagokat, amelyek a szervezetek szakmai működését segítik. A hálózat tagjainak 75%-a foglalkoztatást is biztosít – akkreditált foglalkoztatást, vagy fejlesztő foglalkoztatást, illetve 8-10 szervezet esetében mindkét foglalkoztatási forma megtalálható.

A CÉHálózat tagjai foglalkoztatás terén közös kiállításokat is szerveznek, vagy több szervezet együtt bérel standot, vagy állít pavilont hazai, ill. nemzetközi kiállításokon. Nagy jelentőségű a Nürnbergben évente megrendezésre kerülő nemzetközi fogyatékos foglalkoztatási vásár és kiállítás, szakmai tudásmegosztás.

A szervezetek az értékesítésben is összefognak.

Jó gyakorlat – Termékértékesítés

- a) Az intézményen belüli **szolgáltatás** jellegű munkaterületeken (irodai kisegítő, konyhai kisegítő, takarítás, karbantartás és udvari, parkgondozói munka) foglalkoztatottak tevékenysége emeli a szociális alapszolgáltatásként működő fejlesztő foglalkoztatás színvonalát, és hatékonyabbá teszi az intézmény működését. Az intézmény konyháin és a higiénés feladatok végzésében munkaerőt pótolnak, és ezzel megtakarítást ér el az intézmény, ami bevételt jelent, amit karbantartásra, valamint új eszközök vételére tud fordítani.

- b) A **kézműves tevékenységek** során készített produktumokat (dísztárgyak, kosarak, szőnyegek, fonalgrafikával készített képeslapok) csomagolás és címkézés után egy központi raktárban tárolja a szervezet. Az áruk mozgását szállítólevelek kísérik.

Lehetőség van egyedi megrendelésre is, ilyenkor a megrendelőnek árajánlatot adnak, majd szerződést kötnek és legyártják, leszállítják a megrendelt terméket.

A termékeket többféle módon értékesítik:

- lehetőség van a raktárban tárolt áruválasztékból vásárolni a helyszínen;
- árukatalógusból is lehet választani;
- nagyobb ünnepek, rendezvények, kiállítások körüli ajándékvásárokon is történik értékesítés;
- az egyesület e-mail címén, honlapján keresztül is lehet terméket megrendelni, tájékozódni, ahol hirdetik az előállított termékeket, a megrendelési-, vásárlási lehetőséget.

c) **Bérmunkák**

Csomagolási-, összeszerelés jellegű tevékenységet együttműködési keretszerződés keretében végeznek, előzetes írásbeli megrendelés alapján, amely munka elvégzéséről szállítólevél alapján számla készül.

- d) A megtermelt **zöldségfélék** több módon kerülnek értékesítésre:

- intézményi felhasználás, ami emeli az intézmények étkeztetésének színvonalát;
- előzetes megrendelés alapján (egyéneknek, felhasználóknak);
- a feldolgozott mezőgazdasági termékeket az előírásoknak megfelelő módon tárolják, csomagolják és címkével ellátva értékesítik.

Minden nagyobb megrendelés estén szerződést, illetve együttműködési keretszerződést kötnek. A bevételeket a számviteli szabályoknak megfelelően kezelik és a foglalkoztatás működtetésére fordítják (eszközök, anyagok, helyiségek fenntartása, rezsiköltség megfizetése).

A FOGLALKOZTATÁS FEJLESZTÉSE

A foglalkoztatás továbbfejlesztéseként már elkészült egy üzemegység, mely zöldség-, gyümölcsfeldolgozásra, élelmiszer-előállításra, tartósításra, savanyításra alkalmas. Így a kertészetre – mint az élelmiszerüzem egyik beszállítójára – újabb feladatok várnak a jövőben mind a megfelelő fajtaösszetétel, mind az ütemezett termesztés, mind a várhatóan megnövekedő mennyiségi igény terén.

TUDÁSÁTADÁS

A Mécses Egyesület az alap- és szakellátások biztosítását, a foglalkoztatást, illetve a foglalkozási rehabilitációs szolgáltatást ellátottai érdekében úgy képes egységben

működtetni, hogy minden esetben az ellátottak egyéni érdeke, fejlődése, önálló életvitelének támogatása jelenti az elsődleges szempontot.

A Mécses Egyesület vezetősége és szakemberei nyitottak a társintézményekkel, kollégákkal történő együttműködésre, a tudásátadásra, tapasztalatcserére, csoportok fogadására, kidolgozott szakmai módszereik bemutatására és adaptálásuk segítésére, team munkában való együttműködésre, a szervezet által megélt buktatók, problémák, illetve az ezek kiküszöbölésére, megoldására tett lépések, intézkedések ismertetésére, elsősorban az alábbi kiemelt **területeken**:

- a Támogatott lakhatás, a nappali ellátás és a foglalkoztatás szolgáltatásának összekapcsolása, együttes működtetése,
- a különböző foglalkoztatási formák, típusok előnyei, hátrányai, optimalizálás a gyakorlatban,
- módszerek, eszközök a foglalkoztatás és a TL szolgáltatás területén (pl. értelmi sérült emberek motiválása, autizmussal élő személyek vizuális eszközeinek használata a foglalkoztatásban).

INTÉZMÉNYI ADATOK

Intézményvezető:	Balázné Nelhubel Henriette
Cím:	5650 Mezőberény, Petőfi u. 54.
Telefonszám:	+36 66 421 720
E-mail:	henriette.nelhubel@gmail.com
Honlap:	www.mecsesegyesulet.hu
Fenntartó:	Mécses Szolgáló Közösség Egyesülete
Foglalkoztatási forma:	fejlesztő foglalkoztatás akkreditált foglalkoztatás közfoglalkoztatás nyílt piaci foglalkoztatás

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE