



CONTACT

hírlevél

A TÁMOP 1.4.3.-10/2-2F-2011-0001 – BABUART – a Contact Nkft. innovatív, kísérleti foglalkoztatási programja elnevezésű projekt megvalósítása során hetedik alkalommal számolunk be szakmai feladataink előrehaladásáról.

Hírlevelünkben olvashatnak a Kossuth Rádióban elhangzott műsorról, melyben cégünk képviselője is megszólalt, valamint beszámolunk a varrodákban zajló minőségi munkáról. Írunk az új arculat kialakításáról, marketing tevékenységeinkről, valamint a felzárkóztató képzés szakmai irányvonalairól. Riportrovatunkban Polyák Ferenc a tanácsadói és mentori munkáról beszél, a tájékoztatóban a munkaügyi és HR területek változása lesz a téma.



TÁMOP – 1.4.3–10/2-2F-2011-0001 BABUART – a Contact Nkft. innovatív, kísérleti foglalkoztatási programja

Az Európai Unió és a Magyar Állam által nyújtott támogatás összege:
119 436 100 FT

Kivitelezés ideje: 2012. 04. 01. – 2014. 03. 31.
Kedvezményezett: CONTACT Munkarehabilitáció Foglalkoztató, Kereskedelmi és Szolgáltató Nonprofit Közhasznú Korlátolt Felelősségű Társaság

Nemzeti Fejlesztési Ügynökség
www.ujszecsenyiterv.gov.hu
06 40 638 638



A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósul meg.





Rádióriport a foglalkoztatásról

A Kossuth Rádió műsorában beszélt Soltész Miklós szociális és családügyért felelős államtitkár a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásáról. A műsorban a szolnoki Contact Nkft. munkatársát is megkérdezték, Fodor Andrea szakmai vezető arról beszélt, náluk hogyan működik a foglalkoztatás.

– Mikor indították el programjukat?

– A Contact Munkarehabilitáció Foglalkoztató, Kereskedelmi és Szolgáltató Nonprofit Közhasznú Kft. 1999-ben alakult, azzal a céllal, hogy a rehabilitációs foglalkoztatás szakmai elveinek és a piaci igényeknek is megfelelően, innovatív módszerek bevezetésével minél szélesebb körben teremtsünk munkalehetőséget a munkaerőpiacon hátrányos helyzetű, elsősorban megváltozott munkaképességű munkavállalók számára.

Kezdetben Phare és OFA projekteken keresztül tudtunk olyan programokat megvalósítani, amelyekben – felismerve a célcsoport problémáit – nem közvetlenül a nyílt munkaerő-piacra közvetítettük a megváltozott munkaképességű embereket, hanem különböző segítő szolgáltatásokkal vezettük be őket a munka világába.

Azóta számos projektet valósítottunk, valósítunk meg a rehabilitációs foglalkoztatási lehetőségek bővítése érdekében, közhasznú szervezetként, speciális foglalkoztatási formákat és lehetőségeket dolgozunk ki. Mindezek eredményeként folyamatosan biztosítani tudjuk a megváltozott munkaképességű, és egyéb hátrányos helyzetben lévő munkavállalók rehabilitációs foglalkoztatását, szem előtt tartva a szakmai minőség követelményeit mind a termelés, mind a piaci értékesítés területén. Filozófiánk, hogy a munkatársaink a társadalom teljes értékű tagjaiként, munkájuk megbecsülésével érik el a szakmai, mentális és szociális fejlődésüket.

– Milyen támogatást kapnak az államtól?

– Többféle támogatást tudunk felhasználni. Megközelítőleg egyharmad részben állami támogatásból, egyharmad részben saját árbevételünkből és egyharmad részben pályázati forrásokból tudjuk finanszírozni cégünk tevékenységeit.

A több mint 180 fős szervezetünkben 108 fő megváltozott munkaképességű munkavállaló dolgozik, akik foglalkoztatására a Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal nyújt költségvetési támogatást a 327/2012. (XI. 16.) Kormányrendelet alapján. Úgy érezzük, az idei év jelentős változásokat hozott a rehabilitációs foglalkoztatók számára. Most kezd kialakulni egy olyan rendszer, mely átlátható, tervezhető, stabilitást jelent mind a munkáltatók, mind a megváltozott munkaképességű munkavállalók részére. Ez azért fontos, mert minőségi munkavégzést – mind a termelésben, mind a szakmai programok / projektek kidolgozásában – csak egy stabil költségvetési háttérrel lehet elképzelni.

A saját árbevételünk éves szinten megközelíti a 300 M Ft-ot, mely tovább erősíti szervezetünk piaci stabilitását. Európai Uniói forrásokból megvalósuló két projektünket emelnék ki, mely egyrészt a tartós munka-

nélkülieknek, másrészt a gyes-ről, gyedről a munka világába visszatérő hátrányos helyzetű asszonyok számára nyújt képzéssel egybekötött munkalehetőséget.

– És önök hogyan tudják támogatni a munkavállalókat?

– Ezt a kérdéskört két területre osztanám. Egyrészt a munkalehetőség, az érdemi és minőségi munka biztosításával a nyílt munkaerő-piacival meg-egyező jövedelmeket tudunk biztosítani. Másrészt a segítő szolgáltatásainkkal el tudjuk érni, hogy a teljesítmények, a munkavégzés minősége is fel tudja venni a versenyt más, piaci munkahelyek követelményeivel.

A munkavállalók mentorok és tanácsadók segítségével érik el a szakmai, a mentális és a szociális fejlődést. Olyan rehabilitációs segítő szolgáltatásokat biztosítunk napi szinten, mint a munkatanácsadás, a pályatanácsadás, a munkaerő-piaci információk nyújtása, pszichológiai tanácsadás. A munkához jutást és a munkahely megtartását, az egészséges életmódot, az önálló rendelkezést és az önálló életvitel elérését életvezetési tanácsadással, szociális ügyintézésel, ingyenes jogsegélyszolgálattal is segítjük.

Segítő szolgáltatásainkat személyes konzultáció keretében nyújtjuk a maximális diszkréció betartásával. A védett körülmények között dolgozó munkatársaink fizikai és mentális állapotának karbantartása rendkívül fontos feladatunk, mind a munkában elért teljesítmény, mind az élet egyéb területén: a társadalomba való beilleszkedésben, az életminőség javításában.

– A megváltozott munkaképességűek mellett a hátrányos helyzetű embereket is várják.

– Igen. Jelenleg Magyarországon az egyéb okból hátrányos helyzetű emberek nem, vagy nagyon nehezen tudnak a munkaerő-piacra visszatérni, vagy ott tartósan megmaradni. Cégünk azt a feladatot vállalta fel, hogy védett foglalkoztatóként – képzéssel, átképzéssel, munkarehabilitációval – felkészítse ezeket a dolgozni vágyó embereket a munkavállalásra.

Célunk, hogy üzemeink további fejlesztéseivel új, kiemelten megváltozott munkaképességű munkavállalókat toborozzon, s számukra – képességeiknek megfelelő – minőségi munkalehetőséget, tartós foglalkoztatást biztosítson.

– Milyen szakmákban képzik és foglalkoztatják őket?

– Mivel a cégünk fő tevékenységeként textilipari termékeket készít, ezért a varrodai szolgáltatások területén, akkreditált felnőttképzési intézményként képezzük munkavállalóinkat. Jelen állás szerint ez az a terület, mely biztos piaci lehetőséget ad térségünkben. Ezt egyrészt a saját termékünk, a Babu márkanevű textiljátékok, bábok gyártásával, másrészt bérvarrással érik el. Ez utóbbi varrodai tevékenységünk során olyan nagy cégeknek készítünk termékeket, mint a Mercedes, a Fiat, a Peugeot; de mi készítjük a világ egyik legnagyobb gyorséttermi hálózatának munkaruháját is. Emellett szeretném kiemelni, hogy az elmúlt 5 évben sikerült elérni, hogy a polgárőr formaruha készítésben országos szinten 50% fölötti lett a piaci részesedésünk.

Ezeknek a termékeknek a minőségi legyártásához elengedhetetlen a folyamatos személyi és tárgyi fejlesztés. A felnőttképzési részlegünk azon dolgozik, hogy a szakképzettséget nem igénylő betanító jellegű képzésektől a komoly szakmai előírásoknak megfelelő OKJ-s képzésig biztosítson a munkavállaló képességeinek, motivációjának megfelelő képzési lehetőséget.

– Úgy rendezkedett be a cég, hogy hosszú távon alkalmazni kívánja a megváltozott munkaképességű és a hátrányos helyzetű munkavállalókat?

– A piaci pozíciónk biztosnak tűnik. Cégünk szakmai kialakításánál, felépítésénél az volt a cél, hogy hosszútávon fenntartható legyen. A négy kiemelt divízióunk – a varrodai szolgáltatásaink, a saját BabuArt bábműhelyünk, a felnőttképzési részlegünk, illetve a hazai és EU-s forrásokra építő projektek – mind-mind azt a célt szolgálják, hogy több lábon állva fejlesszük, bővítsük a rehabilitációs foglalkoztatás feltételeit, körülményeit. Munkahelyteremtő és foglalkoztatási projektjeinkkel a társadalmi felelősségvállalásunkat, az értékteremtő tevékenységünket is kívánjuk erősíteni.

A jövőre nézve terveink között szerepel új munkahelyek létrehozása, új szolgáltatások piaci bevezetése, további tárgyi környezeti fejlesztések, beruházások kivitelezése. Mindezekkel pedig azt tudjuk elérni, hogy megyei szinten még több megváltozott munkaképességű, vagy egyéb hátrányos helyzetben lévő munkavállalónak tudjunk munkalehetőséget biztosítani.



Szakmai beszámoló a rehabilitációs foglalkoztatásról

A Contact Nkft. a 2013. évre vonatkozó pályázat által 115 fő megváltozott munkaképességű munkavállaló számára biztosít – állapotának, képességének megfelelő – foglalkoztatást. A jelenlegi piaci helyzet, és a térségben élő megváltozott munkaképességű – varrodai munkákra alkalmas, illetve az iránt érdeklődő – emberek alacsony száma és jelentkezése, továbbá a komplex minősítéssel rendelkezők mérsékelt aránya ellenére előreláthatóan 2013. év végéig teljesíteni tudjuk a vállalt kapacitást – áll a beszámolóban. A szakmai beszámolási időszakban (2013. január 1. és 2013. augusztus 30. között) több ütemben történt toborzási, kiválasztási eljárás a Contact Nkft.-nél, melynek eredményeként a január végi 92 fő létszám 108 főre emelkedett. Folyamatosan azon dolgozunk, hogy a meglévő és új szolgáltatásokkal, megrendelésekkel növelve a munkaerő igényt, tovább emeljük a megváltozott munkaképességű munkavállalóink létszámát.

A piaci helyzet adta folyamatos változásra reflektálva egy alkalommal papír alapon, 4 alkalommal az IKR rendszeren keresztül módosítottuk a keretszerződést, melyre főként a munkakörök, a telephely, a részmunkaidős foglalkoztatás órásszáma változásai miatt került sor.

A szolnoki székhelyen (5000 Szolnok, Tószegi u. 43.) történik a központi irányítás és szervezetfejlesztés, illetve a BabuArt bábműhely, mely terveink szerint a második félévben a varrodában kerül új és végleges helyszínre. Jelenleg a központban 21 fő szakmai személyzet dolgozik, melyből 11 fő (52%) megváltozott munkaképességű munkavállaló; illetve a bábműhelyben 6 fő - mindenki megváltozott munkaképességű munkavállaló - dolgozik, közülük 1 fő gyese van. A székhelyen összesen 57% a megváltozott munkaképességű dolgozók aránya. A 16 fő megváltozott munkaképességű munkavállalóink közül 2 fő 4 órában; 3 fő 6 órában; 4 fő 7 órában; és 7 fő 8 órában dolgozik.

A szolnoki varrodában (5000 Szolnok, Tószegi út 43/a.), ahol autóipari termékek varrása folyik, összesen 88 fő dolgozó van, akik közül jelenleg 55 fő megváltozott munkaképességű munkavállaló (63%) végzi napi munkáját, 20 fő 4 órában; 10 fő 6 órában; 12 fő 7 órában; 13 fő 8 órában.

A törökszentmiklósi varrodában (5200 Törökszentmiklós, Batthyány u. 107.) több típusú varrási munkaterületen (textilvarrás, autóipari termék varrása, munkaruha varrása) összesen 30 fő lát el feladatot, közülük 21 fő megváltozott munkaképességű munkavállaló (70%). Közülük 1 fő 4 órában; 2 fő 5 órában; 11 fő 6 órában; 5 fő 7 órában és 2 fő 8 órában dolgozik.

A kuncsorbai telephelyen (5412 Kuncsorba, Dózsa Gy. u. 22.) textilipari termékek, különösen a polgárőr formaruha varrása történik, ahol összesen 15 fő munkavállaló dolgozik, és mindenki megváltozott munkaképességű (100%). Napi munkaidejük megoszlása: 2 fő 4 órában, 11 fő 6 órában, 2 fő 7 órában dolgozik.

A megváltozott munkaképességű munkavállalók közösségi integrálása a folyamatos mentorálás, visszacsatolás, teljesítményértékelés és tanácsadói munka folytán zökkenőmentes. Ezeket a feladatokat a rehabilitációs tanácsadó (1 fő 4 órában) és a mentor (1 fő 8 órában), illetve speciális szakterületen kollégáink (jogász, pszichológus) látják el. A törökszentmiklósi telephely távolsága miatt fontosnak véltük, hogy 1 fő helyi segítőt is bevonjunk a szakmai munkába.

A segítő szolgáltatásokat nyújtó kollégák (12 fő) számára belső képzést szerveztünk a szakmai ismeretek bővítésére, az új jogszabályi háttér, a pályázat részletes megismertetésére. A képzésen résztvevő munkatársak 36 óra után sikeres vizsgát tettek (2013. július 20.), melyről tanúsítványt kaptak.

Üzemszervezési intézkedéseink közé tartozik a belső kommunikáció javítása érdekében végrehajtott szervezeti fejlesztéseink: hatékony segítő szolgáltatások bevezetése, folyamatos teljesítményértékelések, visszajelzések biztosítása, belső eljárási rend kialakítása, értékelési és motivációs rendszer bevezetése, minőségbiztosítási rendszer felülvizsgálata és megújítása, továbbá az üzemi tanács hatékony működésének elősegítése. Ezek alapján tudjuk megfelelően biztosítani az előrelépése lehetőségét is.

Az üzemi fejlesztések közé soroljuk az innovatív projektek megvalósításával végrehajtott fejlesztéseinket, mely egyrészt munkahelybővítést, másrészt épületbővítést és korszerűsítést jelentett. Összesen 27 fő hátrányos helyzetű személynek tudtunk munkalehetőséget biztosítani, egy olyan varrodában, mely megfelel a mai technológiai előírásoknak. Sikertült olyan modern ipari varrógépeket beszerezni, amelyekkel a napi munkavégzés minőségi és mennyiségi elvárásai teljesíthetők.

Ahhoz, hogy a kapacitásbővítés mellett megvalósuló rehabilitáció sikeres legyen, kiemelt feladatunk volt a rendelésállományunkat mind minőségi, mind mennyiségi értelemben bővíteni. Ehhez járult hozzá a hazai és külföldi partnerek számának növelése, a nemzetközi piacon való megjelenés. A beszámolási időszakban, Nürnbergben kiállítóként vettünk részt egy nemzetközi szakmai vásáron, és a napi tárgyalások eredményeként szélesítettük kapcsolati tőkénket. Hazai vásárok, nyilvános megjelenések közül az úgynevezett Segítő vásárokat emeljük ki, melyeken megváltozott munkaképességű varróink textiltermék alkotásait mutattuk be. A sikeres tárgyalásoknak köszönhetően új szolgáltatást sikerült bevezetni, amely főként a reklámfigurák, textiltermékek gyártására összpontosít. Ennek részeként három nagyobb volumenű projektet sikerült teljesíteni.

A JNSZM Kormányhivatal Rehabilitációs Szakigazgatási Szervével jó és szoros kapcsolattal rendelkezünk. Az ügyintézők szakmailag segítik a munkánkat, gyors és rugalmas a dokumentum-kezelés, a visszaigazolások, az egyéni megállapodások megkötésének menete. Belső képzésünket támogatva Szabó Andrea főosztályvezető előadásával járult hozzá szakmai ismeretünk bővítéséhez. A pályázatunkban vállalt létszámkapacitás elérése érdekében többször bonyolítottunk le közösen toborzási napokat.

Az ellenőrzés pozitív eredményt hozott

Szakmai munkánkat a Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal, valamint a Magyar Államkincstár komplex ellenőrzés keretében vizsgálta 2013. szeptember 16-17. között. Ennek eredményeként jegyzőkönyvben megállapítást nyert, hogy feladatunkat a jogszabályi és egyéb szakmai előírásoknak megfelelően végezzük. Az akkreditált telephelyek helyszíni ellenőrzése várhatóan 2013 novemberében lesz.



Minőség a varrodában – termék gyártásának bemutatása

A minőség folyamatos szinten tartása – erre törekszik a Contact Nkft. minden termékével kapcsolatban. Ahhoz, hogy a szolnoki cég által előállított termékek minősége állandó legyen, a varrodákban minőségbiztosítási rendszert vezettek, vezetnek be. A szervezeti folyamatokhoz illeszkedő minőségirányítás kiépítése – melyet a belső tevékenységek és a külső piaci tényezők is indokolnak – nagymértékben segíti a napi tevékenységeket. Ennek köszönhetően a dolgozók is jobban megismerik a munkafolyamatokat, ezáltal egyértelművé válnak a szabályozott intézkedések, vagyis mik az elvárások, s azokat hogyan kell teljesíteni.

Az elvárásokat, a minőségi előírásokat ezúttal a Fiat Ducato személygépkocsiba kerülő komplett támlák (pontról pontra végigvezetett) gyártási folyamatán keresztül szemléltetjük:

1. Központi részek összevarrása: 8 mm-es összevarrással, anyag és csípés egyeztetése 4-5 öltés visszavarrással.
2. Tépőzár felvarrás: 7 mm-en, az összevarrástól 1-2 mm látszódnak, visszavarrás 4-5 öltés. Tépőzárvarrás nem mehet át a középrész összevarrásánál a számoldal felé! Levágása: pontosan az anyag szélénél kell levágni, ami srégen van levágva, azt lebontani és újravarni.
3. Oldalbőr szegése: 8 mm-es behajtással, 4 mm-es varrásszélességgel kell varrni, 2-3 öltés visszavarrással. Hurkolni csak a visszájára szabad.
4. Oldalrész összevarrása: 8 mm-es varrásszélesség, minden csípésnek egyeznie kell, visszavarrás 4-5 öltés, kevesebb nem lehet.
5. Támla háta szegés: behajtás 8 mm-es, a behajtott szélnek egyeznie kell a támla szélével, varrásszélesség 4 mm, visszavarrás négy öltés. Hurkolásra figyelni, csak a visszájára hurkolhat egy kicsit.
6. Támla profilozása: a profilnak becsípéstől-becsípésig kell érnie, a visszavarrás anyag szélétől a profilon 4-5 öltés varratsorban, ha mellé megy a visszavarrás, az selejt! Egyenletesen behajtani az anyagot a profil alatt.
7. Oldalrész felvarrás középrészre: 8 mm-es varrásszélesség, a tépőzár az alsó rész felé elhajtani, minden csípésnek és illesztési pontnak egyeznie kell, ügyelve arra, hogy az anyag szélei mindenhol egyezzenek, visszavarrás 4-5 öltés.
8. Támla háta felvarrás: Az összeállítást a támla alsó becsípésétől kell elkezdni, ahol a támla háta letűzés vonalán kell varrni. Az oldaltoldalék varrásszélességét szét kell hajtani, minden csípésnek egyezni kell, címke felvarrással. Ellenőrizni kell, hogy a behajtás varrása nem látszódik-e a visszaerősítésnél, aminek 2 cm-nek kell lennie. Körbe 8 mm a varrásszélesség.
9. Befejező profilozás: A profilnak a koszorú és az oldaltoldalék összevarrásának varratától a másik oldal varratáig kell érnie. A profil végeit le kell zárni varrattal. A profilt az anyag két széle között egyenletesen kell felvarrni, a varrásszélességet a támla oldala felé (kifelé) kell elhajtani.
10. Szalazás: mindenhol a cernát levágni úgy, hogy a varrat ne legyen elvágva.
11. MEO: A fent leírtak szerint kell a meőzást elvégezni.





Az új arculat kialakítása

A Contact Nkft. a megjelenésre is odafigyel, sokat ad. Az új arculat kialakításában fontos szerepe van Tóth Lajosnak, aki grafikusként tevékenykedik a szolnoki cégnél.

Az arculat legelemibb komponense a logó (tipografika, embléma, esetenként címer). Az embléma szín- és formavilága kihat más formákra, tipográfiai megoldásokra, illetve nagy szerepet játszik más alkalmazások formába öntésében. Azt is mondhatjuk, az embléma ihletője, inspirálója, generálója további megoldásoknak. Általában a logóban használt betűtípus köszön vissza az egyéb alkalmazásokban.

Az arculat hasonlatos a naprendszerhez, ahol a Nap helyén a logó van, és akörül keringenek a bolygók, vagyis az arculat egyéb alkalmazásai. Az egységes megjelenés rendkívül alapos átgondolást kíván, és önkorrekciót, folyamatos igazodást a gyakorlathoz. Ebből fakadóan az arculat nem egy lezárt, statikus grafikai rendszer, hanem vezérelve által irányított dinamikus vizuális jelenség. Az ökoszisztéma analógiájára utalva azt is mondhatjuk, tipografikai-szisztéma, ahol a szereplők kölcsönhatások sűrű hálójába szerveződve élik mindennapi életüket.

Az egységbe szervezett grafikai rendszert szokás arculatnak nevezni. Ennek nyomtatott vagy elektronikus kiadvány változatát pedig arculati kódexnek, vagy arculati kézikönyvnek hívják. Az arculathoz számos rokon jelenség kapcsolódhat, talán a legfontosabb a goodwill, azon képzetek összessége, amelyek az adott céghez (márkához) kötődnek a közvéleményben. E kettő erősítheti, de gyengítheti is egymást. Angol nyelvterületen



elterjedt még a Visual Identity kifejezés, ami hasonló az arculati kézikönyvhöz. Az arculati kézikönyv terjedelme, bonyolultsága nagyan függ attól, hogy kié az arculat. Egy tévécsatorna, vagy egy szálloda például sokkal több mindenre kiterjedő arculattal kell, hogy megjelenjen, egyszerűen a sokféle tevékenysége okán. Az arculati kézikönyv kistestvére a kisarculat, mely a leggyakoribb alkalmazásokat fogja össze.

Az arculat kialakításának nagyon fontos szerepe van a marketing tevékenységben. Minden cég – így a Contact Nkft. is – a termékein, szolgáltatásain túl a megjelenésével is szeretné megnyerni az ügyfeleket, partnereket. A minél jobb megfelelés érdekében van szükség a jó, az egyszerű, ugyanakkor sokat eláruló, könnyen megjegyezhető arculatra.

Központi elem a logó

A Contact folyamatosan épülő arculatának is központi eleme, motívuma a logó. Alaphelyzetben sötét, illetve színes alapon fehér, tehát negatív hatással alkalmazzuk. A Contact logó egy C betű újrafogalmazása. Erősen utal egy határozott, markáns körvonalú szalagformára, mely a betű alakja szerint megdől. A kezdőbetű gyakori inspirálója a logónak, gondoljunk csak bele, több világmárka is használja ezt a megoldást. A logó, a színek természetesen a cég honlapján is „visszaköszönnek”. A Contact arculatépítése még nem befejezett, folyamatos tökéletesítéseket, fejlesztéseket végeznek rajta.





Szakmai irányvonalak a felzárkóztató képzés oktatóinak felkészítésében

A Contact Nonprofit Kft (5000 Szolnok, Tószegi út 43.) akkreditált felnőttképzési intézményként pályázatot nyújtott be 2013 áprilisában a Jász-Nagykun-Szolnok Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központja által kiírt pályázatra.

2013. május végén kapott értesítés szerint a 7.-8. osztályos felzárkóztató képzésre benyújtott pályázat nyertes lett, melynek finanszírozása a TÁMOP 1.1.2-11/1-2012-0001 „A hátrányos helyzetűek foglalkoztathatóságának javítása (Decentralizált programok a konvergencia régióban)” elnevezésű program keretében történik.

A felnőttoktatás módszertani kérdéseire szakirodalom ajánlása: Különbség a formális/iskolarendszerű képzésben és az informális/iskolarendszeren kívüli felnőttképzésben a pedagógia és andragógia sajátosságaiban:		
	A PEDAGÓGIÁBAN	AZ ANDRAGÓGIÁBAN
A tanuló helyzete	Függőség	Növekvő önirányítás
A tapasztalatok felhasználása	Csekély értékű	Gazdagon felhasználható
Készség a tanulásra	A testi fejlettségnek megfelelően társadalmi nyomásra alakul ki	A társadalmi szerepek készítésére alakul ki
A tanultak felhasználása	Késői alkalmazás a felnőttkorban	Közvetlen alkalmazás a gyakorlati szükségleteknek megfelelően
Tanulási orientáció	Tantárgyi tagolás	Probléma-központúság
A tanítás-tanulás légköre	Tekintélyelvű irányítás	Kölcsönös tisztelet, partnerkapcsolat
A tanítás-tanulás szervezettsége	Formális	Informális
A tanulók kapcsolata	Versengő	Együttműködő
A tanulás tervezése	A tanár határozza meg	Közösen történik
A szükségletek feltárása	A tanár dönt róla	Közös megbeszéléssel döntenek róla
A célok meghatározása	A tanár dönt róla	Közös megbeszéléssel döntenek róla
Az előrehaladás útja	A tantárgyak logikája szerint, tartalmi egységekben	A készségfejlesztést követve, problémakörök szerint
A tevékenység fő módszere	Közlő technikák, tanári magyarázat	A tanulócsoporthoz kereső-kutató, probléma-megoldó magatartásával
A tanulás értékelése	A tanár egyedül végzi	Közösen történik a szükségletek kielégítettsége szerint
A nemzetközi szakirodalomban Knowles által összeállított táblázat, amelyben a pedagógia és az andragógia sajátosságait állította egymással szembe. (Knowles, M.S.: The modern practice of adult education 1980. Prentice Hall Regents)		

A 836 órás, FAT által akkreditált képzési program célja, hogy az általános iskola 6. osztályát befejezett tanulók felnőttként befejezhessék az általános iskolát, napi 6 órás, nappali képzés keretében. A képzés 2013. október 1-jén indul, melynek a Nagykőrösi Községi Önkormányzat Polgármesteri Hivatala ad helyet. A 836 órás képzés 12 modulból (tantárgyból) áll, amelynek oktatására a Petrovay György Katolikus Általános Iskola tanárait kértük föl.

A tanárok közül többen oktattak már fiatal felnőtteket egy korábbi felzárkóztató képzésben. Mint a képzést elnyerő felnőttképzési intézet szükségesnek láttuk, hogy a képzés indítása előtt a tanárokat tájékoztassuk a felvételi eredményeiről, a csoport összetételéről és a felnőttoktatás módszertani kérdéseiről, az akkreditált képzési program tartalmi elvárásairól és formai követelményeiről, valamint a tanulókkal kapcsolatos adminisztrációs kötelezettségekről. A felvételi eljárás keretében került be a tanfolyamra az a 18 fő, akiket a 28 fő jelentkező közül írásbeli és szóbeli felvételi után választott ki a 4 tagú bizottság.

A kiválasztott 18 fő életkor szerinti alakulása: 20 - 30 év közöttiek száma 8 fő, a 30 - 40 év közöttiek 8 fő, valamint a legfiatalabb 20 éves a legidősebb 51 éves résztvevő. Közös jellemzőjük, hogy az általános iskola 6. osztálya után kimaradtak a formális oktatási rendszerből, azóta többségükben gyermekeket szültek, s nekik házastársukkal, vagy egyedül. Férfiak – nők aránya: 5 férfi 13 nő. Többségükben roma származásúak, regisztrált munkanélküliek, s a Szolnoki és a Törökszentmiklósi Kirendeltséghez tartoznak.

Fontos, hogy az új és a meglévő ismeretek közötti kapcsolatot felismertessék, az új fogalmakat értelmezzék és rögzítésében a meglévő tudással összekapcsolják, segítsék az összefüggések felismerését, a következtetések levonását, az elemző gondolkodás fejlesztését, és ezáltal a résztvevőket új kérdések megfogalmazására biztassák. Egy-egy új téma bevezetésénél az érthető, értelmező magyarázat, beszélgetés módszere eredményes lehet, amely segít az új ismeretet kötni a meglévőkhöz, főleg ha a gyakorlatban is felhasználható tudást ad. A gyakoroltatásra hangsúlyt kell fektetni.

A tanulókat a modulok tanulása során több alkalommal kell értékelni, azonban itt is ajánlott a felnőttek életkori sajátosságainak megfelelő módszerek alkalmazása. A biztatás, a dicséret és a folyamatos motiválás célravezető, tilos a megszégyenítés, megkülönböztetés, diszkrimináció.

A tanulásban a személyi fejlődés a döntő, amely akkor eredményes, ha:

- saját kezdeményezéssel alapszik,
- aktív munkával megy végbe.

Ezért a Rogers-i alapelveket, melyeket a tapasztalati tanulásról állított össze, figyelembe kell venni a felnőttoktatás módszereinek meghatározásánál:

1. Az embereknek természetből adott képességük van a tanulásra
2. Eredményes tanulás azonban csak akkor lehetséges, ha valaki érzékeli a tárgy fontosságát
3. A tanulás tulajdonképp változás az önértékelésben és az önszervezésben
4. Az a tanulás, mely veszélyezteteti az önértékelést, könnyebben asszimilálható, ha a külső veszélyek minimálisak
5. Csak akkor alakulhat ki tanulás, ha a személyiség nem kerül veszélybe
6. jelentős eredmény csak cselekvéssel lehet elérni
7. Az eredményesség feltétele, hogy a tanuló felelősen vegyen részt benne
8. A saját indítékból fakadó tanulás az egész személyiséget igénybe veszi, tehát hat az értelmi, érzelmi és akarat szférára is
9. Ha tanulásban érvényesül az önkritika és az önértékelés, az ösztönzi az önállóságot, az alkotóerőt és az önbizalmat
10. A leghasznosabb tanulás a tanulás folyamatának a megtanulása és a tapasztalatokra való nyitottság fenntartása, így a változás beépíthető a személyiségbe

10 oktatási feladat, amelynek – függetlenül az oktatási stílustól – meg kell felelni (Brookfield)

1. A tanulóknak ki kell alakítani a tanulás iránti motivációt
 2. A tanulás formáinak megválasztásában teret kell engedni a képességekben és a stílusban mutatkozó egyéni különbségeknek
 3. Az új tudásnak a már meglévő ismeretekre és viselkedésekre kell épülnie
 4. Meg kell erősíteni a tanultakat
 5. Rendelkezésre kell, hogy álljanak a gyakorlás lehetőségei
 6. A tanulóknak aktív résztvevőknek kell lenniük
 7. Kezelhető egységekbe kell rendezni a tanulandó anyagot
 8. Útmutatást kell adni az új válaszok kialakításához
 9. Az új ismereteknek és készségeknek általánosíthatóknak kell lenniük
 10. A megtanulandó anyagnak jelentéssel kell bírnia a tanulók számára
- Közös cél, hogy a képzésben résztvevők az általános iskolai bizonyítványukat az eredményes modulzáró (tantárgyi) vizsgák alapján megszerezzék. Ehhez a napi 6 tanórás nappali képzés, a jó felnőttoktatási módszerek, amellyel a tanulás-tudás iránti motivációt életben lehet tartani, valamint a jó együttműködés a Munkaügyi Kirendeltség és a képző intézmény és a képzésben oktató tanárok között elengedhetetlen.



Az odafigyelés a tanácsadás alapja

Beszélgetés Polyák Ferenc mentorral

Iránymutatás, segítség a beilleszkedésben és a munkavállalók teljesítőképességének növelése. Ezek a legfőbb céljai a tanácsadói és mentori munkának. A szolnoki Contact Nkft-nél zajló folyamatokról, tevékenységről Polyák Ferenc mentor számolt be.

– Hogyan valósul meg a cégnél a tanácsadás?

– Két irányvonal mentén dolgozunk. Az egyik a tematikus forma, amikor, ahogy a neve is mutatja, egy tematika köré csoportosítjuk a tanácsadást. Ezt egyébként csoportos foglalkozásoknál használjuk elsősorban, és ez értelemszerűen egy irányított tanácsadás. A másik pedig az egyénre szabott tanácsadási forma. Ennél egy konkrét problémával, kérdéssel fordul a dolgozó, vagyis a mentorált a tanácsadóhoz, a mentorhoz, cégünknel hozzám.

– Milyen jellegűek lehetnek ezek a problémák?

– Nagyon sokfélék. Ahogy előfordulnak jogi problémák, úgy akadnak mentálhigiénés jellegű kérdések, olykor családi problémák. Ha őszintén és nyíltan elmondják, illetve tanácsot kérnek tőlem, akkor én a probléma ismeretében próbálok a munkavégzést megoldáshoz segíteni.

– Például hogyan?

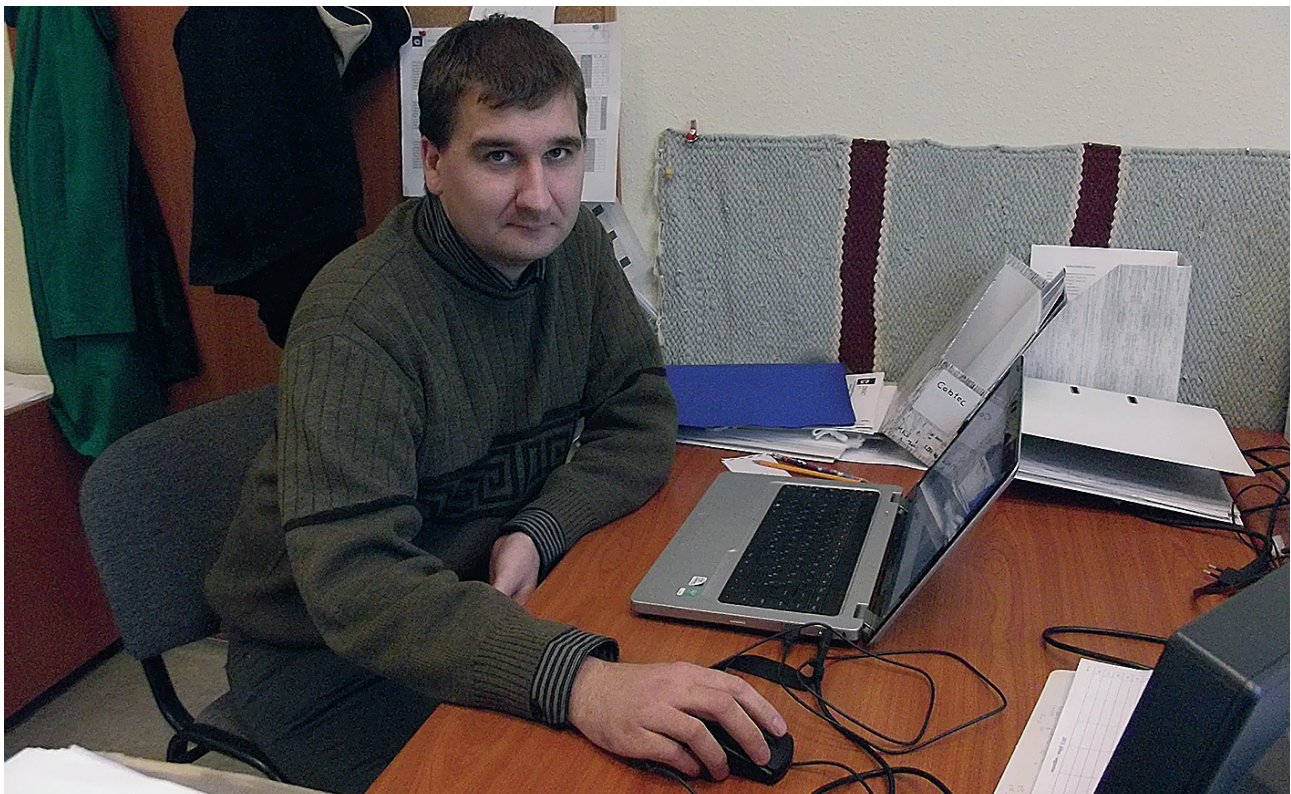
– Egy pszichés probléma esetén például abban próbálok tanácsot adni a dolgozónak, hogy saját érdekében el kell fogadnia a segítséget, mármint a szakember segítségét. Ezzel együtt megfelelő szakemberhez irányítom. Hasonlóképpen a jogi területen is ahol egyébként eddig könnyebb eseteim voltak, ezekben rendszeresen konzultáltam a cég jogászával. Ezeket a problémákat meghallgatom, megbeszélem az érintettel és iránymutatást adok, hol, ki tud segíteni. Természetesen vannak olyan esetek, inkább mentálhigiénés területen, ahol egy kiadós beszélgetés is segít a dolgozónak. Segíteni akkor tudok, ha nyíltan megfogalmazza a mentoráltak a problémákat, a kérdéseket.

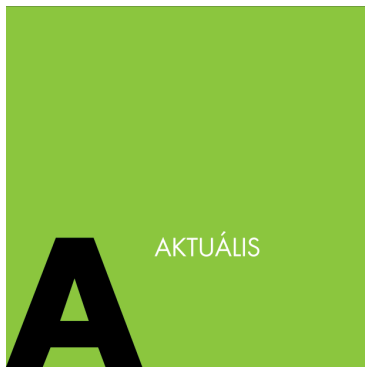
– És nyíltan elmondják?

– Változó, de legtöbbször igen. A TÁMOP 1.4.3 pályázat keretében tizenkét mentoráltam van, velük folyamatosan kapcsolatot tartok, kérdezem őket, de sokszor már „ránézésre” tudom, hogy van valami problémájuk. Természetesen a többi dolgozónak is rendelkezésére állok, aki szeretne tanácsot kérni, az nyugodt szívvel fordulhat hozzám. Tapasztalatok szerint szükség is van erre. A cégünk ugyanis egy megváltozott munkaképességű embereket foglalkoztató cég, azoknak, akik nálunk dolgoznak, több odafigyelésre van szükségük. Nekünk az a feladatunk, hogy támogassuk őket. Azért fogalmazok többes számban, mert nem csak én teszek ezért, a részlegvezetők – akik minden percben együtt vannak a dolgozókkal – sokat segítenek, ha baj van, jeleznek, együttműködve teszünk a dolgozóinkért.

– És mi a célja mindennek? Miben segít a mentorálás?

– Nagyon fontos szerepe van például a beilleszkedésben illetve a képzések lebonyolításában, de nagy hasznát vesszük a munkahelyi kompetenciák felmérésében is. És természetesen szerepet játszik a teljesítőképesség fokozásában, fenntartásában is. Cél ugyanis, hogy a dolgozók minden téren olyan állapotban legyenek, hogy a munkájukat a megszokott magas színvonalon végezzék el. Szerencsére nálunk ez jól működik.





AJÁNLÁS A KÖVETKEZŐ SZÁM TARTALMÁBÓL:

- **A hónap témája:** az Üzemi Tanács munkájának bemutatása
- **Projektek:** Szakmai projektek beszámolóí, kiemelten a TÁMOP 1.4.3. programunk
- **Varroda:** Tűz-, munka- és balesetvédelmi előírások (Kisriport Géczi József szakemberrel)
- **Bábok:** Minőség a BabuArt Bábműhelyben
- **Felnőttképzés:** Elindult a felzárkóztató képzés Nagykőrűben – Riport: Dr. Kissné Kecsmár Anita gazdasági vezetővel
- **Új rovatunkban** megváltozott munkaképességű munkavállalóink mutatkoznak be



Munkaügyi és HR-területek változásai

A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény a (továbbiakban Mt.) módosításai jelentős részben érintik a bérszámfejtés területét.

1. Távolléti díj

Már nem fordulhat elő, hogy egyes hónapokban jobban megéri szabadságra menni, miközben más hónapokban a szabadság idejére kifizetett alacsonyabb távolléti díj miatt a havi bér esetleg még a szerződés szerinti havi alapbér összegét sem éri el. A minimálbéreseknel e számítás mód alapján még a törvényi minimumot sem érte el a járandóság.

A távolléti díj számításával kapcsolatos az a változtatás, amely egyszerűsíti a bérszámfejtők munkáját. Augusztus 1-jétől megszűnik a tételes bérpótlékolási kötelezettség a távolléti díj számításakor, tehát nem kell figyelembe venni a dolgozó tervezett beosztását a szabadsága ideje alatt. Ez alól a szabály alól továbbra is van egy kivétel, mégpedig az állásidőre járó bér számítása.

2. Kötetlen munkaidő

2014. január 1-től visszatér a régi szabály, miszerint csak akkor beszélhetünk kötetlen munkarendről, ha a munkáltató a teljes munkaidő beosztásának jogát átengedi a munkavállaló részére. A munkáltató eddig ugyanis rendelkezhetett a munkavállaló munkaidejének felével. Egy európai bírósági döntés nyomán a munkáltatónak írásban kell átengednie a teljes munkaidő beosztásának jogát. Ettől függetlenül, a munkáltató eseti jelleggel továbbra is előírhatja a kötelező megjelenést, tehát bizonyos körben továbbra is rendelkezhet a munkavállaló munkaidejével.

3. Jövedelemigazolás kiállításának szabályai

Az egészségbiztosítást érintő, július 15-től hatályos új rendelkezések hatására módosultak a jövedelemigazolás kiállításának szabályai is.

Korábban a jogviszony megszűnésekor a foglalkoztató köteles volt jövedelemigazolást kiállítani. A legutóbbi módosítások értelmében a munkáltatónak ezentúl csak akkor kell kiállítania a jövedelemigazolást, ha a biztosított a jogviszony megszűnésekor ezt írásban kéri. Ez esetben a biztosított jövedelemigazolás kiadása iránti írásbeli kérelmének átvételéről a foglalkoztatónak kötelessége igazolást kiállítania.

Azonban, ha a biztosított a 2014. május 11-ét megelőzően született gyermeke után terhességi-gyermekágyi segélyt vagy gyermekgondozási díjat igényel, az ellátás alapját képező jövedelmet jövedelemigazolással kell igazolnia. Ebből következően az igény bejelentésével egyidejűleg a foglalkoztatónak át kell adnia az előző év első napjától az ellátás igényléséig minden más foglalkoztató által kibocsátott jövedelemigazolást.

Ez azért lényeges, mivel a terhességi-gyermekágyi segély és a gyermekgondozási díj ösz-

szegének kiszámítására vonatkozó szabályok változásából adódó átmeneti rendelkezés értelmében azok esetében, akiknek gyermeke 2014. május 11-e előtt születik meg, még a régi és az új szabályok szerint is ki kell számítani az ellátások összegét és a magasabb összegű ellátást kell folyósítani részükre.

Fontos továbbá, hogy amennyiben a jövedelemigazolással kapcsolatban hiánypótlás szükséges, de a hiánypótlási eljárás nem vezet eredményre, úgy a terhességi-gyermekágyi segély, illetve a gyermekgondozási díj összegének megállapítása érdekében a szükséges jövedelem-adatokat a NAV-tól kell beszerezni.

Fentiek értelmében tehát felértékelődik a TB igazolványok szerepe, emiatt szeretnénk felhívni a figyelmüket a TB kiskönyv / igazolvány használatának szabályaira is.

4. TB kiskönyvre vonatkozó szabályok

Új munkaviszony létesítésekor a munkavállalónak át kell adnia a foglalkoztató részére az „Igazolvány a biztosítási jogviszonyról és az egészségbiztosítási ellátásokról” (TB kiskönyv) elnevezésű nyomtatványt!

Ha az új belépő nem adja át foglalkoztatójának a jogviszony kezdetekor a nyomtatványt, a foglalkoztató köteles a biztosítottat felkérni – és erről írásos feljegyzést is készíteni – hogy a TB igazolványt az előző foglalkoztatójától szerezze be. Amennyiben nem szerzi be, akkor erről a munkavállalónak nyilatkoznia kell a munkaadója felé. Az írásbeli felhívást és a nyilatkozatot a foglalkoztató öt évig köteles megőrizni! Ez esetben a foglalkoztatónak új TB igazolványt kell kiállítania.

A munkaviszony megszűnésekor a TB igazolványba a munkáltató bejegyzi a jogviszony megszűnését, és bejegyzésre kerül, hogy a „Jövedelemigazolás az egészségbiztosítási ellátás megállapításához” elnevezésű nyomtatvány kiadásra került – „kérésére kiadva” – vagy a jövedelemigazolás kiadását a munkavállaló „nem kérte”.

Fontos azonban tudni, hogy a pénzbeli ellátások – táppénz, tgys, gyed – iránti igény elbírálásakor a biztosítási időt az igazolvány adatai alapján veszik figyelembe a hatóságok!

Ha a TB kiskönyv betelik, újat kell kiállítani és csatolni kell hozzá a visszamenőleg két éven belüli biztosítási időket tartalmazó igazolványokat.

5. Pótszabadság

A 2013. évi CIII. törvény által módosított Mt. 120.§ értelmében: „A munkavállalónak, ha a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötven százalékos mértékű egészségkárosodását megállapított, évenként öt munkanap pótszabadság jár”. Ennek értelmében, ha valaki fogyatékosági támogatott, annak csak abban az esetben jár pótszabadság, ha a Rehabilitációs szakértői szerv külön megállapítja az 50%-os mértékű egészségkárosodását.

Az egyes törvényeknek a távolléti díj számításával és a közpénzek szabályozásával összefüggő módosításáról szóló 2013. évi CIII. törvény 8. § (5) bekezdése értelmében „Az Mt. 120.§-a helyébe a következő rendelkezés lép:

120.§ A munkavállalónak, ha

a) a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötven százalékos mértékű egészségkárosodását megállapított,

b) fogyatékosági támogatásra jogosult, vagy

c) vakok személyi járadékára jogosult,

évenként öt munkanap pótszabadság jár.”

A 2013. CIII. törvény 37.§ (5) bekezdése értelmében az e törvény kihirdetését követő második hónap első napján, azaz 2013. augusztus 1-jén lép hatályba. Ebből következően, hogy augusztus 1. napjától a fogyatékosági támogatásra jogosultakra is kiterjed az öt nap pótszabadság. (Ha fogyatékosági támogatásban részesül, akkor 2013. augusztus 1. napjától időarányosan jár 3 nap pótszabadság, melyet 2013. augusztus 1-től áll módunkban kiadni.)