



CONTACT

hírlevél

**Rövid
hírek
a Contact
Nkft.
minden-
napjaiból**



- * Sikeresen lezajlott az ISO 9000:2008 minőségirányítási rendszer megújító auditálása, tanúsítványunk 2017-ig érvényes.
- * 2014. március-áprilisban közel azonos volt a kilépő és a belépő munkavállalók száma.
- * A JNSZM Kormányhivatal Munkaügyi Központjával meghosszabbítottuk a munkaerő-piaci és foglalkozási információnyújtásra vonatkozó projektünket 2014. november 30-ig.
- * A 2014. április 14-15-én lefolytatott MÁK ellenőrzésen a személyügyi dokumentációt, egyéni megállapodásokat és a rehabilitációs foglalkoztatáshoz szükséges nyilvántartásokat, valamint a pénzügyi elszámolásokat rendben találták az ellenőrök.
- * 2014. március-áprilisban hat fő részére készült el az egyéni személyes rehabilitációs terv felülvizsgálata, illetve hét fő új belépő terve előkészítés alatt van.
- * A nagykorú 7-8. osztályos felzárkóztató tanfolyam modulzáró vizsgái megfelelően zajlanak. Eddig eredményesen szerepeltek a résztvevők.
- * 2014. április 2-án érkezett a hír a Jász-Nagykun-Szolnok Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központjától, hogy további két helyszínre (Jászberény, és Kunszentmárton) beadott pályázatunkat támogatásra alkalmasnak találták.
- * A 2013. évi mérleg könyvvizsgálói felülvizsgálata jelenleg folyamatban van. A vizsgálat lezárulását követően tehető közzé a cégnylvántartó rendszerben.
- * A Nürnbergi Spielwaren Messe nemzetközi szakkiállításon folytatott tárgyalások eredményeként 2014. április 14-én japán partner kérésére az ottani jogszabályoknak megfelelően megtörtént bábjaink laboratóriumi bevizsgálása. Az eredményes vizsgálatot követően jelentős export tevékenység várható cégünknel.
- * A lovas polgárőr formaruha beszerzési pályázat sikeresen zárult. A 239 darab garnitúrát határidőre és megfelelő minőségben szállítottuk le.
- * A Fejér megyei rendőrség 50 pár „RendőR Robi és Rosszcsont Ricsi” kézbábót rendelt, melyeket az ovizsaru programjaikban használnak fel.
- * A törökszentmiklósi telephelyen újrakezdtük az ALEXICO megrendelésére a kötények gyártását.
- * 2014. március-április hónapban kéttűs és egytűs ipari varrógépekkel bővült a gépparkunk.
- * Elkezdődött az ISO/TS 16949:2009 speciális autóipari beszállítói minőségirányítási rendszer bevezetése, kiépítése. Jelenleg a helyzetfelmérés alapidokumentumok előkészítése, minőségelemző technikák, csapatépítő tréningek és egyéb szakirányú képzések zajlanak.



Megfelelő munkája legyen mindenkinek!

– beszámoló a rehabilitációs foglalkoztatásról

A Contact Nkft. kiemelt szakmai célja, hogy a pályázatukban vállalt 115 fős létszám számára állapotának, képességének megfelelő foglalkoztatást biztosítson. A jelenlegi piaci helyzet, és a térségben élő megváltozott munkaképességű – varrodai munkákra alkalmas, érdeklődő – személyek alacsony száma és jelentkezése, továbbá a komplex minősítéssel rendelkezők mérsékelt aránya miatt 2013 novemberében a cég kezdeményezte az NRSZH felé a szerződés módosítását.

– Ennek értelmében a 2013. évre kötött keret- és támogatási szerződésben 77 tartós és 21 tranzit, összesen 98 fő megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatását vállaltuk. Folyamatosan azon dolgozunk, hogy a meglévő és új szolgáltatásokkal, megrendelésekkel még több megváltozott munkaképességű munkavállalót tudjunk foglalkoztatni. A piaci helyzet változásaira reflektálva összesen hét alkalommal módosítottuk a keretszerződést az IKR rendszeren keresztül, melyre – a létszámkapacitás csökkentés mellett – főként a munkakörök, a telephely, a részmunkaidős foglalkoztatás óraszámának változásai miatt került sor – kezdte tájékoztatóját Fodor Andrea.

A cég szakmai vezetője elmondta, hogy 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 mentor (1 fő 8 órában), illetve speciális szakterületen dolgozó kollégáink (jogász, pszichológus) látják el. A török-szentmihályi varrodai telephely távolsága miatt fontos volt, hogy helyi szinten segítő személyt (1 fő 8 órában) is bevonjanak a szakmai munkába.

– A segítő szolgáltatásokat nyújtók, illetve az egészséges munkavállalók (összesen 12 fő) számára belső képzést szerveztünk a megváltozott mun-

kaképességűek foglalkoztatási specialitásáról, az új jogszabályi háttérrel, a pályázat részletes szakmai megismertetéséről. A 36 órás képzésen résztvevő munkatársak sikeres vizsgát tettek (2013. július 20-án), melyről tanúsítványt kaptak – tette hozzá.

– Üzemszervezési intézkedésekkel tudjuk megfelelően biztosítani az előrelépés lehetőségét is. Az üzemi fejlesztések közé soroljuk az innovatív projektek megvalósítását, mely egyrészt munkahelybővítést, másrészt épületbővítést és korszerűsítést jelentett. Összesen 27 fő hátrányos helyzetű személynek tudtunk munkalehetőséget biztosítani egy olyan varrodában, mely a mai technológiai előírásoknak megfelelő. Másfelől sikerült olyan modern ipari varrógépeket beszerezni, amelyek a napi munkavégzés során a minőségi és mennyiségi elvárások teljesítését teszik lehetővé.

Ahhoz, hogy a kapacitásbővítés mellett a megvalósuló rehabilitáció is sikeres legyen, kiemelt feladat volt a megrendeléseink minőségi és mennyiségi bővítése. Ehhez kellett a hazai és külföldi partnerek számának növelése, a nemzetközi piacon való megjelenés. A sikeres tárgyalásoknak köszönhetően új szolgáltatás bevezetésével is bővítettük cégünk kínálatát, mely főként a reklámfigurák, textiltermékek, lovas polgárőr formaruhák, illetve a MÁV IC-hu-
zatok gyártását jelenti.

A szolnoki székhelyen (Tószegi u. 43.) történik a központi irányítás és szervezetfejlesztés, illetve üzemel a BabuArt bábműhely, mely 2013 második félévében a szolnoki varrodában kapott helyet. A központban 2013-ban a létszám 26 fő volt, ebből 16 fő megváltozott munkaképességű munkavállaló (a székhelyen az összes dolgozó 62%-a megváltozott munkaképességű munkavállaló). Tranzit-foglalkoztatottak átlagos létszáma 2 fő.

A szolnoki varrodában (Tószegi út 43/a.) autóiipari termékek varrása folyik 77 fővel. A dolgozók 66%-a (51 fő) megváltozott munkaképességű munkavállaló, akik közül 10 fő tranzit foglalkoztatott volt 2013 évben.

A törökszentmihályi varrodában (Batthyány u. 107.) textileket, autóiipari termékeket és munkaruhát varrnak összesen 29-en, akik közül 21 fő megváltozott munkaképességű munkavállaló (72%).

Kuncsorbai telepünkön (Dózsa Gy. u. 22.) textilipari termékek, különösen a polgárőr formaruha varrása történik, összesen 15 fő munkavállaló dolgozik, közülük mindenki megváltozott munkaképességű (100%).

A pályázat számokban

A Contact Nkft. 2013. 01. 01-től 2013. 12. 31-ig tartó támogatással érintett időszaka alatt a szervezet összes költsége: 354.699.683 forint, ebből támogatás: 109.760.000 forint (31%),

Anyagjellegű ráfordítások összesen: 58.219.467 forint, ebből támogatás: 598.376 forint (1%)

Személyi jellegű ráfordítások összesen: 284.008.874 forint, ebből támogatás: 109.161.624 forint (38%)



Új ismeretek a dolgozóknak – projektek és konzorciumi szerepvállalások

Az elmúlt hónapban zárult a Contact Nkft. kétéves innovatív foglalkoztatási projektje, miközben a folyamatos pályázatfigyelés és -írás eredményeként ugyanebben a hónapban kezdődött a „Hatékonyságfejlesztés képzéssel” elnevezésű TÁMOP 2.1.3. B-12/1-2012-0421 számú projekt. Ebben a cég negyven fő varrónőnek biztosít szakmai és kompetenciafejlesztő tanulást, továbbképzést, illetve ismeretbővítést az informatika területén.

Az idei esztendő a felnőttképzési divízióknak is sok feladatot ígér. A sikeres tavaszi pályázatok eredményeként 2014. május 26-án Jászberényben, illetve 2014. június 2-án Kunszentmártonban indítja el a cég a 7-8. évfolyamos felzárkóztató képzését. Ezeken a tanfolyamokon összesen 34 fő számára tudnak olyan tanulási környezetet teremteni, melyben remélhetőleg sikeresen fejezhetik be általános iskolai tanulmányaikat.

A Szolnoki Kistérség Többcélú Társulása Humán Szolgáltató Központja által megrendelt képzések várhatóan 2014 júliusában indulnak, először egy 120 órás betanított varrómunkás, majd egy betanított karbantartó tanfolyam. Az összesen 492 órás képzés hozzájárul a Szolnok nyugati városrészén élő halmozottan hátrányos helyzetű emberek szociális rehabilitációjának megvalósulásához.

Jelenleg elbírálás alatt áll a 2013 novemberében benyújtott TÁMOP 5.3.8. A2-13/1 számú, a megváltozott munkaképességű munkavállalók képzési projektje. Terveink szerint ennek a programnak a keretein belül tudnánk a tanácsadói, mentori szolgáltatásainkat még tovább fejleszteni, illetve általános készségfejlesztéssel növelni a varrónők munkaerő-piaci esélyeit, szakmai és személyiség fejlődésüket.

A Contact Nkft. konzorciumi szerepvállalása idén is jelentős. A TÁMOP 5.3.3-12/1-2013-0005 sz. „Alfa” projektben konzorciumi partnerként 20 fő 600 órás képzési feladatait csoportbontásban, 2014. május 12-én kezdjük megvalósítani. Itt hajléktalan férfiak és nők tanulhatnak háztartásvezetési ismereteket, amely az önálló életvitel kialakítására készíti fel őket. A projekt megvalósítása során a cég szorosan együttműködik a Szolnoki Kistérség Többcélú Társulása Humán Szolgáltató Központjával, mint főpályázóval. Ennek érdekében folyamatosak a szakmai konzultációk, a célcsoport sajátosságainak megismerése.

A Szolnok Megyei Jogú Város komplex telepprogramjában (TÁMOP 5.3.6, szintén konzorciumi szerepvállalással) valósulnak meg a 7-8. évfolyam felzárkóztató és betanított varrómunkás képzési projektelemek. A felzárkóztató tanfolyam 2014 májusától közel 8 hónapos időtartama alatt 20 fő hátrányos helyzetű, Szolnok Déli iparterület Újvárosi részen, telepszerű környezetben élő ember pótolhatja általános iskolai tanulmányait. Decembertől a projektbe bevont 20 nő számára négy hónapos betanított varrómunkás képzést biztosít a cég, mellyel javulnak a munkaerő-piaci esélyeik is.





Az üzemi tanács feladata és jogai – a cég dolgozóinak érdekeiért működnek

Az üzemi tanácsoknak fontos szerepük van a cégek életében. A tanácsnak a törvény szerint több új joga van, de az alapvetően mégis csökkenti az üzemi tanács működésének, jelentőségének súlyát.

Az üzemi tanács egyik új feladata a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kísérése, amit a törvény indokolása az üzemi tanácsok általános feladataként határoz meg a vezetői döntésekben való részvétel mellett. A munkaviszonyra vonatkozó szabályok érvényesülésének figyelemmel kíséréséhez azonban semmilyen intézkedési lehetőség, jogkör nem társul, miközben a törvény megszünteti a szakszervezetek ezzel kapcsolatos ellenőrzési és hatósági eljárás-kezdemenyyezési jogát. Az üzemi tanács a hatósági eljárásokban nem rendelkezik eljárási jogképességgel, így a szabálytalanságok észlelése során üzemi tanácsként nem tud eljárást kezdeményezni, erre legfeljebb a tagjai, mint állampolgárok jogosultak olyan esetekben, amikor a hatóság bejelentésre is indíthat vizsgálatot.

Az üzemi tanács jogai

a) tájékoztatáshoz való jog a munkáltatótól

Az üzemi tanács tájékoztatáshoz való joga egyrészt általános, másrészt konkrét kérdésekre terjed ki. Általánosságban kérhet tájékoztatást az üzemi tanács a munkáltatótól minden olyan kérdésben, ami a feladatai ellátásához szükséges. Ezekben az esetekben, az ok megjelölése mellett, tárgyalást is kérhet a munkáltatótól, aki ezt nem utasíthatja el. Ennek határidejét azonban a törvény nem határozza meg. Ez a jog kötődik a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kíséréséhez.

b) közös döntési jog (a korábbi együttdöntési jog alapján)

Az üzemi tanácsot a munkáltatóval közös döntés joga illeti meg a jóléti célú pénzeszközök felhasználására. Ez a korábbi ún. együttdöntési jog részben erősebb lett, hiszen már nem korlátozódik a kollektív szerződésben meghatározott pénzeszközökre, másrészt szűkült,

hiszen e jog már nem fog kiterjedni a jóléti célú intézmények és ingóságok hasznosítására, ami fontos jogsítványa volt az üzemi tanácsoknak. A munkáltató és az üzemi tanács közös döntési körébe tartozó kérdésekben megállapodás hiányában döntőbíró dönt.

c) véleményezési jog

Az üzemi tanács véleményezési jogköre a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezetére terjed ki, amelynek keretében a munkáltató e döntések meghozatalát megelőzően 15 nappal köteles az üzemi tanács véleményének beszerzésére. Az üzemi tanács véleményezési jogának megsértése esetén azonban már nem kérhető a munkáltató intézkedésének érvénytelenítése, a bírósági döntés csak a jogsértés megállapítására korlátozódhat, valódi szankciót tehát nem tartalmaz a törvény. Üzemi megállapodás előírhat ilyen szankciót.

d) konzultációs jog

Az üzemi tanács konzultációhoz való jogát a munkaügyi kapcsolatokról szóló általános rendelkezések szabályozzák, az azonban nem világos, hogy ez a jog mely munkáltatói intézkedések esetében illeti meg az üzemi tanácsot. Álláspontunk szerint a véleményezési jog körébe tartozó intézkedések esetében joga van az üzemi tanácsnak konzultációt kérni, amely azzal jár, hogy a munkáltató a konzultáció tartama alatt, de legalább a konzultáció kezdeményezésének időpontjától számított hét napig nem hajthatja még végre a tervezett intézkedését.

e) tárgyalási jog

Tárgyalási jognak nevezi a törvény a csoportos létszámcsoökkentés és a munkáltató személyében bekövetkező változások esetén a munkáltató és az üzemi tanács között kötelezően folytatandó párbeszédet. Tartalmát tekintve azonban e jogra is alkalmazandóak a konzultációs kötelezettségre vonatkozó általános szabályok (233. § (2) bekezdés). (Az üzemi tanácsot e kérdésben megillető konkrét tárgyalási jog tartalmát lásd az adott intézmények tárgyalásánál.)

f) munkavállalók tájékoztatásának joga

Az üzemi tanács joga, hogy félévente tájékoztassa a munkavállalókat a saját tevékenységéről. E tájékoztatás a munkáltatónál szokásos és ismert módon történhet. Üzemi megállapodás eltérhet ettől a rendelkezéstől, de nem korlátozhatja az üzemi tanács e jogát, azaz az eltérés csak a munkavállalók javára lehet e kérdésben.

A törvény ezeket a jogokat minimális jogként szabályozza, amelyeknek a köre az üzemi megállapodásban bővíthető, korlátozni azokat nem lehet.

Az üzemi tanács magatartás a sztrájk esetén

Az üzemi tanács nem szervezhet sztrájkot, nem támogatja, de nem is akadályozhatja azt, azaz a sztrájkkal kapcsolatban pártatlan magatartásra köteles. Az üzemi tanács tagjai azonban részt vehetnek a sztrájkban, ennek idejére azonban a tag megbízatása szünetel, nem vehet részt az üzemi tanács tevékenységében, de maga az üzemi tanács működhet a sztrájk ideje alatt is, ha a nem sztrájkoló tagok létszáma ezt – az üzemi tanács saját ügyrendjében szabályozott – határozatképesség szempontjából lehetővé teszi.



Német segítő vásáron jártunk – lélekemelő pillanatokat élhettünk át

A Contact Nkft. évek óta részt vesz a Segítő Vásárlás programban és megjelenik a Segítő Vásárokon. A program és a vásárok célja, hogy a hazai megváltozott munkaképességű, illetve fogyatékkal élő munkavállalók által készített termékeket népszerűsítse, és ezzel segítse ezeket az embereket.

– Idén meghívást kaptunk Németország legnagyobb hasonló vásárára, a Werksätten Messe 2014-re, mely idén március 13-16 között zajlott Nürnbergben. A vásáron elsősorban német cégek állítottak ki, de több európai országból is voltak kiállítók. Magyarországról rajtunk kívül egy autistákkal foglalkozó alapítvány vett részt, akiket a magyarországi segítő vásárokról már jól ismertünk és remekül tudunk egymásnak segíteni, megosztani tapasztalatainkat. Egy másik csoport a német anyacég keretein belül mutat-



ta be a magyar termékeket – kezdte beszámolóját a vásárról Kari Sándor.

A Contact Nkft. marketing munkatársa elmondta, hogy a vásár helyszíne a már jól ismert nürnbergi vásárközpont egyik hatalmas, 13 ezer négyzetméteres, csarnoka volt. A segítő vásárt 250 kiállító céggel és rekordszámú, 23 ezer látogatóval rendezték meg.

– A kiállítás első napján fogyatékkal élő emberekkel foglalkozó cégek/szervezetek dolgozói és lakói/gondozottjai látogatták a vásárt, a többi napon mindenki számára nyitott volt a speciális szakkiállítás. Nagyon sok tapasztalatot szereztünk, a kiállított termékeket mi is szemügyre vettük, és a nagy létszámnak köszönhetően sok új kapcsolatot is kiépítettünk – mondta el tapasztalatait a munkatárs, aki nagyon hasznosnak ítélte meg a vásáron való részvételt.

A Contact Nkft. bábjainak népszerűsége kiemelkedő volt, a jelenlévők nagy szeretettel próbálták ki és próbálták fel a szolnoki bábokat. Lélekemelő vásár volt! A cég májusban ismét egy segítő vásáron vesz részt, ezúttal Magyarországon. Reméljük, hogy akkor is sok szép emlékekkel gazdagodunk és tovább népszerűsíthetjük a bábjainkat!

Búcsúzunk!

A közelmúltban, egy borongós hétfői napon megrázó hír fogadta a cég dolgozóit: tragikus hirtelenséggel elhunyt Preksen József kollégánk. Itt hagyott bennünket, barátait, családját.

József 2013. június 10-e óta varrodai kisegítő munkakörben dolgozott szervezetiinknél. Kimagaslóan precíz munkavégzése tette lehetővé, hogy néhány hete már a szabázzaton véggezhesse munkáját. Lelkiismeretesen, szorgalmasan dolgozott. A halál fiatalon, alig 47 évesen ragadta el tőlünk.

József, emléked örökké szívünkben él, nyugodj békében!





Minősítettek lesznek a képzések

– felkészülés az engedélyezési eljárásokra

Tavaly az országgyűlés elfogadta a felnőttképzésről szóló 2013. évi LXXVII. törvényt. A törvény célja a gazdasági, kulturális és technológiai fejlődés kihívásainak való megfelelés a felnőttkori tanulás és képzés segítségével. A törvény 2013. július 1-jén lépett hatályba, ami gyökeresen átalakította többek között a képzések nyilvántartásba vételének szabályait is. Erre a Contact Nkft.-nek is fel kellett készülnie az idei képzések elindításának érdekében.

A törvény alapvetően négy képzési kört különböztet meg, melyekre körönként eltérő eljárásrend vonatkozik. A képzési körök az alábbiak szerint alakulnak:

- „A” képzési kör: az Országos Képzési Jegyzék szerinti, az Országos Képzési Jegyzékről és mellékletében felsorolt szakképesítések megszerzésére irányuló képzések,
- „B” képzési kör: olyan, államilag el nem ismert szakmai végzettség megszerzésére irányuló képzések, melyek valamely foglalkozás, munkakör vagy munkatevékenység végzéséhez szükséges kompetencia megszerzését, fejlesztését célozzák,
- „C” képzési kör: általános nyelvi képzések és egyéb nyelvi képzések,

- „D” képzési kör: egyéb képzések, amelyek az általános műveltség növelését, megnevezhető szakképesítéshez, szakmai végzettséghez vagy nyelvi képzettséghez nem köthető kompetenciák fejlesztését célozzák, hozzájárulnak a felnőtt személyiségének fejlődéséhez, valamint a társadalmi esélyegyenlőség és az állampolgári kompetencia kialakulásához.

A kérelmet a képzések engedélyeztetésére a Nemzeti Munkaügyi Hivatalhoz kell benyújtani az erre a célra kialakított elektronikus felületen keresztül. A beadandó képzési programoknak viszont mind a négy képzési kör esetében felnőttképzési szakértő általi előminősítésen kell átesniük, melyre a Felnőttképzési Szakértők Országos Névjegyzékében szereplő, adott szakterületnek megfelelő ismeretekkel rendelkező szakértő kérhető fel. A minősítés során megvizsgálja a képzési program törvénynek való megfelelését, majd aláírásával, nyilvántartási számával, dátummal ellátva hitelesíti azt.

A Contact Nkft. a cégre vonatkozó eljárást elvégeztette. A minősítésért felszámolható szakértői díj a 393/2013. (XI.22.) Korm. rendelet értelmében programonként maximum 60.000 forint lehet.

A minősített képzési programokat a szükséges mellékletekkel együtt, az eljárás pontos meghatározásával kell feltölteni az elektronikus felületre.

- Négy, „D” képzési körbe tartozó programunkra – 7-8. osztályos felzárkóztató képzés, háztartásvezetési alapismeretek, a közigazgatás és a civil szféra együttműködése, valamint a környezeti fenntarthatósági ismeretek – vonatkozóan adtunk be kérelmet engedélyezési eljárásra. Ezen képzések esetében az eljárásért fizetendő igazgatási szolgáltatási díj mértéke képzési programonként 23.000 forint volt – mondták el a cég felnőttképzési munkatársai.

- A továbbiakban engedélyeztetésre váró programok folyamatos összeállítása zajlik, várhatóan a „D” kategóriába tartozó egyéb képzések mellett a „B” szakmai képzések körében is fogunk kérelmet beadni (pl. betanított varrómunkás, betanított karbantartó). Az utóbbi kategória eljárásrendje kissé összetettebb. Mindemellett pedig folyamatosan figyeljük a megjelenő újabb rendeleteket, hogy jogszabályoknak megfelelően tudjunk működni – tették hozzá.





Egyénekből legyen csapat!

– a dolgozók motivációs tréningen vettek részt

A minőség egyik alappillére az összefogás. Ahhoz, hogy egy cég megfelelő minőségű termékeket állítson elő, nagyon fontos, hogy a munkatársak jól tudjanak együtt dolgozni, egymást erősítsék. A Contact Nkft.-nél ezt már korábban felismerték, ennek érdekében rendszeresen tartanak tréningeket, ahol a munkatársak egymást jobban megismerhetik. A közelmúltban a W205-ös projektben résztvevő munkatársaknak tartottak csapatépítő-, motivációs tréninget, ahol a dolgozók „játékos” feladatokat oldottak meg, melyből kiderült, hogyan tudnak csapatként, hatékonyan dolgozni. Erről beszélt Toldi Sándor, a tréning vezetője.

– A tréning lényege és célja, hogy az egy műszakban dolgozók csapatként tudjanak dolgozni, amire azért van szükség, hogy a vevő igényeit minden pillanatban a legmagasabb szinten elégítsék ki – kezdte magyarázni a tréning lényegét Toldi Sándor. A menedzsmentszakember hangsúlyozta, hogy mindenkinek megvan a maga szakterülete és erőssége, de csak csapatként működve tudnak teljesítményt nyújtani. Olykor falak vannak az egyének között, a tréning célja éppen e falak lebontása.

– A résztvevőknek feladatokat kellett megoldani, hogy jobban megismerjék egymást,

amit majd később a mindennapi munkában tudnak kamatoztatni – folytatta a szakember.

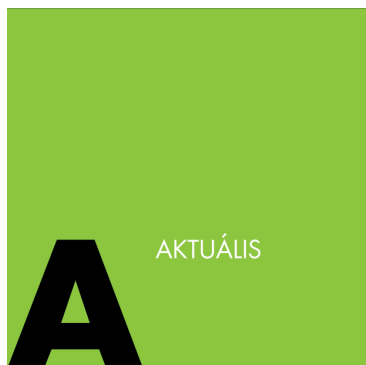
Az első feladat keretében mindenkinek rajzot kellett készíteni magáról, persze aláírás nélkül, a többieknek pedig ki kellett találni, vajon kit „takar” a rajz. Ez lényegében gondolkodásra készíti az embert, hogy próbálja a jellemző dolgokból felismerni a másikat, a munkatársat. A másik feladatban csoportokat alakítottak a munkatársak, és úgy kellett repülőgépeket gyártaniuk. Itt több szempont alapján értékelték a tréning előadói (akik ebben a szituációban a vevőket személyesítették meg), legfontosabb persze a jó minőségű termék előállítás és a profit maximalizálása volt.

– Utóbbi feladatnál azt is fel kellett ismerni, hogy ki miben erős, és az is fontos volt, hogy a csapatok hogyan tudnak maguk közül csapatvezetőt választani, hogyan osztják ki a szerepeket. Ez mind-mind alapja a közös munkának. A munkájukban is fontos, hogy összefogjanak, és úgy dolgozzanak együtt – tette hozzá a tréningvezető.

Toldi Sándor kiemelte, arról is szót ejtettek a tréningen, hogy milyen szerepet tölt be a Contact Nkft., aminek a dolgozók a legfontosabb „elemei”. **Autóipari beszállítói státus kialakítása a mai világban jelentős értéknek számít, amelynek hosszú távú megtartása csak a dolgozókkal közös értékteremtésével lehetséges.**

A tréning jó hangulatban telt, a tréning vezetői szerint könnyű volt a résztvevőkkel dolgozni, akik, elmondásuk szerint sokat tanultak és jól érezték magukat ezen a fejlesztő programon.





Munkájával közel kerül az autókhoz

– bemutatkozik Kis Erika

Aktuális rovatunkban megváltozott munkaképességű munkavállalóink mutatkoznak be. Ezúttal Kis Erika beszél a munkájáról, és arról, hogyan került a céghez.

– Egy projekt kapcsán kerültem kapcsolatba a Contact Nkft.-vel 2012 őszén – kezdi Kis Erika. – A projekt keretében képzésen vettem részt, s a gyakorlatot „diáktársaimmal” itt a varrodában töltöttük. Nekem már akkor nagyon tetszett az itteni munka, hiszen mondhatom, hogy rajongok az autókért, így az autóülés-huzatok készítéséhez gyorsan közel kerültem – mondja Erika, aki a sikeres záróvizsga után el is kezdett dolgozni a cégnél.

Erika korábban egyébként varrónőnek tanult, és dolgozott is a szakmájában. Mostani munkahelye azért áll közel hozzá, mert nagyon kedveli az autókat, a Contact Nkft.-nél pedig autóiipari cégeknek varrnak. Jelenleg a C-osztályos Mercedes W205-ösökre készülő fejtámlahuzatokkal „foglaltoskodik”, konkrétan a csomózási munkamozzanatban.

– A visszájára kell áthúzni a szálakat, amit meghatározott technikával kell összekötni, meghatározott hosszúságban kell a szálát elvágni, amit végül le kell ragasztani. A végén a színéről ellenőrizni kell, hogy megfelelő-e – magyarázza Erika, miközben mutatja is egy munkadarabon a feladatát.

Erika azt is elárulja: örül, hogy ilyen munkája van, szeret a Contact Nkft.-nél dolgozni. Sokféle ember dolgozik itt, fontos, hogy az ember alkalmazkodni tudjon, de szerencsére e téren jól működnek a dolgok.

– A cégnél figyelnek is ránk, a közelmúltban például volt egy tréning, melyen azok vettek részt, akik a W205-ös projekten dolgoznak, így én is.

– Nemcsak tetszett, hanem nagyon hasznosnak is tartottam ezt a tréninget. Megvalósult az, ami a lényege volt: hogy odafigyeljünk egymásra, jobban megis-



merjük egymást. Nekem az is pozitívum volt, hogy a tréningen, ahogy mindenki, én is őszintén elmondhatam a véleményemet, a gondolataimat. Örülök, hogy szerveznek számunkra ilyen jellegű programokat.

Erika a cégnél egyébként délelőtti műszakban dolgozik. Ez számára megfelelő. – Van egy 11 esztendő lányom, mire ő végez az iskolában, én is végzek, így a délutánt együtt tudjuk tölteni. Ha pedig szabadidőm van, akkor sportolok, futni szoktam – teszi hozzá végül Erika.