



# CONTACT

## hírlevél

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



A hírlevél (mindegyik száma) a cég internetes és Facebook oldaláról is letölthető, digitális formában is olvasható.

\*\*\*

A tréningek után beindult az általános iskolai tantárgyak oktatása a kunszentmártoni és jászberényi 7-8. osztályos felzárkóztató képzéseken.

\*\*\*

Befejeződik a Prizma úti „háztartásvezetési alapismeretek” képzésünk az ALFA projekt keretében, jelenleg a modulzáró vizsgák zajlanak.

\*\*\*

Júliusban folytatódik az egyszerűsített foglalkoztatás a betanulási időszakban. A törökszentmiklósi varrónők is tanulják a W205 termékek elkészítését.

\*\*\*

Júniusi adatok szerint havi átlagos statisztikai állományi létszám: 171,27 fő, ebből megváltozott munkaképességű munkavállaló: 96,22 fő. Munkavállalói összlétszám: 189 fő, melyből a megváltozott munkaképességűek száma: 102 fő.

\*\*\*

Elkezdődött a megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációs foglalkoztatásához szükséges dokumentáció, eljárások belső ellenőrzése. A Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal 2014. augusztus 26-án tart komplex, átfogó helyszíni ellenőrzést.

\*\*\*

Jól halad a polgárőr formaruha megrendelések teljesítése, a népszerű termékekből a rendelések nagy részét

azonnal, raktárról tudjuk teljesíteni. Egyre több polgárőrrendel egyedi címet, amelyek hímzését kiváló minőségben, piacképes áron, a megrendelők nagy megelégedésére tudjuk teljesíteni.

\*\*\*

A FOCENOSZ projektje keretében megrendezett Életmód tábor után már szervezzük a következő tábort, melynek augusztusban szintén Parádfürdő ad otthont.

\*\*\*

Az EU-s finanszírozású projektjeink megvalósítása során 2014. július 11-től a megváltozott arcuati előírásokat figyelembe véve kezeljük projektdokumentációinkat.

\*\*\*

A törökszentmiklósi varrodában is elkezdődött a W205-ös műbőr fejtámlahuzatok készítésének betanulása.

\*\*\*

A törvényi szabályozásnak megfelelően júliusban is folyamatos volt a megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációs tervének éves felülvizsgálata. A rehabilitációs tanácsadó 21 dolgozónál végzett soros felülvizsgálatot, valamint elkészült öt márciusi belépőnek az első rehabilitációs terve. Rendszeresen zajlik a rehabilitációs mentorálás, amelyet a rehabilitációs mentor végez.

\*\*\*

Bevezettük a a tiszta teljesítmény bérezést, a tanulószövedéssel foglalkoztatott „dolgozóknak” számfejtettük az első havi díjazásukat. Szerencsére a megbetegedések száma is egyre kevesebb.

2014. II. ÉVFOLYAM 7. szám • 5000 Szolnok, Tószegi út 43.

telefon: +36 56 521-012 • fax: +36 56 521-014 • e-mail: [contact@contactnkft.hu](mailto:contact@contactnkft.hu) • [www.contactnkft.hu](http://www.contactnkft.hu) •  [www.facebook.com/contactnkft](https://www.facebook.com/contactnkft)



## Az eredményesség növelése a cél

### – kidolgoztuk a humán erőforrás minőségi fejlesztésének programját

A munkaerő minősége kulcsfontosságú tényező. Ez határozza meg például egy ország versenyképességét a globalizálódó világban. A gazdasági és társadalmi kihívásokra csak akkor lehet megfelelő válaszokat adni, ha az emberi erőforrások kiaknázása és hasznosítása megfelelő módon történik. A humán erőforrás menedzsment célja minden esetben a szervezeti eredményesség és hatékonyság biztosítása. El kell érnie, hogy a szervezet sikeresen használja ki az alkalmazottak képességeit, tudását, biztosítania kell az alkalmazottak számára az önmegvalósítás lehetőségét, az elégedettséget, csábítóvá kell tennie magát a munkahelyet, mindezeket versenyképes bérek mellett. Kiemelt feladata a munkaerő-költség, a hiányzások és a fluktuáció felügyelete. Fontos, hogy megteremtse a szervezet, a partnerek és az dolgozók érdekei közötti harmóniát.

A Contact Nkft. ezen szervezeti filozófia mentén dolgozta ki és vezette be humán erőforrása minőségi fejlesztésének programját. Elsődleges feladat volt megvizsgálni a munkáltató–munkavállalók–megrendelők érdekeit, elvárásait, szükségleteit, feladatait és lehetőségeit.

– A három kiemelt szereplő harmonikus együttműködésére alapozva alakítottuk át képzési, ösztönzési és bérrendszerünket. Kitűzött célunk, hogy a változtatás biztosítsa szervezetünk számára a további eredményességet, hatékonyságunk emelkedjen, illetve piacképességünket megőrizzük – mondta el a fejlesztéssel kapcsolatban Fodor Andrea szakmai vezető. Hogyan valósul meg a munkaerő-fejlesztés képzéssel és ösztönzéssel? Az alábbiakban kiderül.

Az emberi erőforrás – a többi termelési és eredményességi tényezőhöz hasonlóan – tudatos és állandó fejlesztést igényel. Ennek kiinduló pontjai az egyénnel kapcsolatos ismeretek (eddig tanulmányok, tapasztalatok, személyiségjegyek, stb.), a jelenlegi és jövőbeni betöltendő mun-

kahelyek szakmai munkakultúra terén jelentkező és személyiségbeli követelmények feltárása. Azon ismeretek, képességek, készségek, jártasságok összességének meghatározása, amelyek a szakmai tevékenység ellátásához szükségesek. A gyors műszaki-technikai fejlődés, a piacok dinamikus változása, a munkahelyi követelmények folyamatos változása fokozott követelményeket támaszt a munkaerővel és annak teljesítőképességével szemben. Ez kiemeli a képzés indokoltságát és szükségességét.

– Ez szervezetünkben a tudás (ismeretanyag) fejlesztésére, korszerűsítésére, valamint a készségfejlesztésre és magatartásfejlesztésre irányul – mondta el a szakmai vezető.

Az ösztönzés lényege az, hogy az ember állandó szükségleteit egyre magasabb fokon tudja kielégíteni. Ennek fő mozgatója a motiváció. A motivációk az emberek egyéni céljai mögött állnak, azaz a szükséglet kielégítésére irányuló olyan erők, amelyek hatására az ember hajlandó belekezdeni a tevékenységbe – a cél elérése érdekében. A motiváció erőssége attól függ, hogy milyen és mennyi ellenértékhez jut az ember a cél elérésével. Az ösztönzés alapvető eszközei a munkabér, a személyi jellegű egyéb kifizetések és a természetbeni juttatások.

– A munkáltató és munkavállaló egymásra utaltsága, valamint a megrendelők elvárásai, a munkaerő-piaci helyzet és a verseny kikényszeríti a termelékenység növekedését. A hatékony ösztönzés megvalósításához a 2014. július 1-jével bevezettük a teljesítménybérézést a W205 munkacsoportnál. Az eddigi összesítések alapján megállapítható, hogy máris jelentős üzemi (27 százalékos) és egyéni javulás tapasztalható. Van olyan, akinek egyéni szinten 50 százalékkal növekedett a teljesítménye – tette hozzá végül.

### A változtatások céljai, okai:

- Szervezetünk gazdasági-szervezeti újra pozícionálása.
- Versenyképesség javítása (munkáltatói és munkavállalói oldalon egyaránt).
- Gazdasági növekedés elérése, veszteségek csökkentése.
- Partner szervezetünkkel való megállapodás az új termékcsalád bevezetéséről, betanulásáról.
- Szerződési feltételek teljesítési kötelezettsége, W205 termék darabszámának emelése.
- Új termékre vonatkozó betanulási időszak lezárása.
- Termelési hatékonyság növelése.
- Munkavállalók bérezésének javítása olyan ösztönző bérrendszer bevezetésével, amelynek alapja a minőségi és mennyiségi teljesítmény.
- Üzemi teljesítmény lépcsőzetes növekedése.
- Tranzitálási folyamat bevezetése, rehabilitációs foglalkoztatásban a tranzitos megváltozott munkaképességű munkavállalók nyílt munkaerő-piaci kivezetésére való felkészülés.



## Tovább segítik az álláskeresőket – folytatódik a munkaerő-piaci és foglalkozási információ nyújtása szolgáltatás

A Contact Nkft. 2007 óta eredményesen valósítja meg a „Munkaerő-piaci és foglalkozási információ nyújtása” elnevezésű projektjeit. Hírlevelünk korábbi számában már beszámoltunk a projekt kezdeti időszakában végzett tevékenységekről, azóta természetesen sok minden történt a projekttel kapcsolatban. Minderről Debreceni Sándorné, a szolnoki cég szakmai asszisztense beszélt.

– A Jász-Nagykun-Szolnok Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központja által támogatott projekt megvalósítására 2013. április 1-jétől 2014. március 31-ig szóló időszakra kötöttünk hatósági szerződést. A projekt zárásával a megye munkaügyi központjának nyolc kirendeltségén a feladat ellátásának megszűnése komoly kiesést jelentett volna. Törvényi változásoknak megfelelően, a Contact Nkft. kérelemmel fordult a Nemzeti Munkaügyi Hivatalhoz, hogy a munkaerő-piaci szolgáltatás további nyújtásához ideiglenesen vegye nyilvántartásba. A hatósági szerződés módosítása értelmében március 31-én 2014. november 30-ig meghosszabbították a „Munkaerő-piaci és foglalkozási információ nyújtása” elnevezésű projektünket – mondta el szakmai munkatárs.

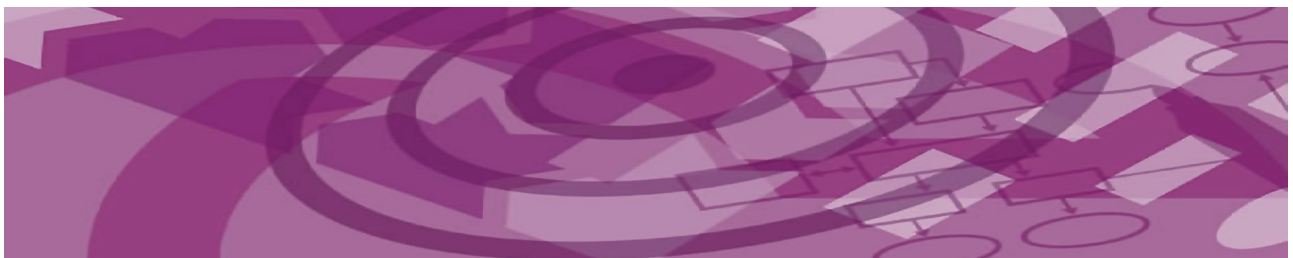
Debreceniné elmondta továbbá, hogy a kirendeltségeken a cég 23 munkatársa napi nyolc órában látja el feladatait. A szolgáltatás célja a hátrányos helyzetben lévő álláskeresők munkaerő-piaci esélyeinek javítása. A hozzájuk forduló ügyfeleknek munkaerő-piaci és foglalkozási információ nyújtásával az igénybe vehető szolgáltatásokról



és támogatási lehetőségekről nyújtanak tájékoztatást. Az információnyújtás egyéni és csoportos formában történik.

– Minden munkatársunk havonta legalább 40 fő álláskereső részére nyújt szolgáltatást. Szakmai munkájuk eredményessége érdekében havi rendszerességgel, tréning keretében esetmegbeszélésen vesznek részt, melynek során az információnyújtók konkrét eseteiket mutatják be, ezeket megbeszéljük. Szituációs és helyzetgyakorlatokkal szemléltetve elemezzük a felvetett, konkrét eseteket. Esetmegbeszéléseink során a napi munkával kapcsolatos témákat érintjük. Így például szót ejtünk az ügyfelek fogadásáról, problémás esetek kezeléséről (konfliktuskezelés), megbeszéljük az ügyintézőkkel való együttműködés formáit, elemezzük a munkaügyi központ feladatait, és munkaerő-piaci helyzetelemzést végzünk. Emellett megosztjuk gondolatainkat a közfoglalkoztatás, diákmunka, önkéntesség, a foglalkoztatást helyettesítő támogatás témáiról, a munkaügyi központ által meghirdetett képzési lehetőségekről, végzünk célcsoport elemzést, beszélünk az intézményi kapcsolatokról és munkajogi lépésekről. A tréningen minden alkalommal egy-egy kirendeltség jó gyakorlatát is bemutatják – tette hozzá.

A projekt 2013. április 1. és 2014. március 31. közötti időszakában egyébként a huszonhárom munkatárs összesen 11.214 fő részére nyújtott információt, adatlappal dokumentált módon. Ezen az esetszámon felül további 155.940 ügyfélnek nyújtottak egyéb jellegű szolgáltatást, tájékoztatást. 2014. április 1. és 2014. június 30. között további 2.825 főnek nyújtottak információt, továbbá 44.231 embernek egyéb szolgáltatást és tájékoztatást biztosítottak.







## Cél az értékes munkaerő képzése

### – gyakornokok tevékenykednek a varrodákban

A minőségi termékek készítésének egyik legfontosabb feltétele a jól képzett, gyakorlott munkaerő. A Contact Nkft.-nél is szem előtt tartják mindezt, s ennek érdekében néhány hete gyakornokok tevékenykednek, szereznek tapasztalatot a szolnoki cégnél. A gyakornoki program a cég technológusa, Antóniné Bokodi Edit javaslatára kezdődött el, aki szerint ez a lehető legjobb formája annak, hogy a szakemberek a legtöbb ismeret-höz, és a legszélesebb körű tapasztalathoz jussanak.

– Munkám során többször szembesültem azzal, hogy az iskolai évek után a fiatalok nem rendelkeznek megfelelő tapasztalattal, gyakorlattal. Évek óta rendszeresen vizsgáztatok, vizsgabiztos vagyok, és azt tapasztalom, hogy sokszor a számonkérésen derül(t) ki, hogy nem eléggé felkészültek a diákok. Lehet, hogy az elméleti tudásuk kifogástalan, de a gyakorlatban vannak hiányosságok. Ezen a helyzeten segíthet az, ha „élesben” tanulnak a diákok – mondta el a technológus.

– A Contactnál erre van mód. Szerencsére a cégvezetés partner volt a kezdeményezésben, így június közepe óta gyakornokok is tevékenykednek a cég két varrodájában. Szolnokon öt, Törökszentmiklóson pedig két diák dolgozik, ők most egy hónapig amolyan nyári gyakorlat keretében tevékenykednek, később azonban tanulószervízissel is dolgozhatnak majd. Itt alaposan fel tudjuk őket készíteni a jövőre – mondta el Bokodi Edit.

A fiatalok – ahogy a munkatársak is – a két varrodában profi gépekkel dolgoznak, konkrét helyzetekkel



szembesülnek, minden jelenleg is futó tevékenységben részt vesznek. Ugyanabban a munkarendben dolgoznak, mint a munkatársak és minden részortban – a szabászattól a varráson át a befejező tevékenységig – kipróbálják magukat.

– Minden esetben száz százalékra kell törekedniük nekik is. Amit itt megtapasztalnak és megtanulnak, azt kell majd kamatoztatni a való munkájukban is, ugyanúgy kell dolgozniuk – mondta el a szakember, aki szerint a varrodákban dolgozó gyakornokokkal kapcsolatban jó tapasztalataik vannak, a fiatalok jól irányíthatóak, fogékonyak.

– Be tudjuk őket vezetni a minőségi munkába! Ami nagyon fontos, hogy nálunk megtanulják, hogy kell pontosan, ugyanakkor időre dolgozni. Mert ez a két dolog a minőségi munka alapja. Ezzel a programmal egyébként nem titkolt célunk, hogy azonnali értékes munkaerőt tudjunk képezni, akik tovább viszik majd a cég magas színvonalú tevékenységét – tett végül hozzá.







lő"! Vannak ugyanis olyan partnereink, akik folyamatosan újabb és újabb kihívás elé állítják a bábosainkat. És nem arra gondolok, hogy egy normál 32 centiméteres helyett 45 centis, nagyméretű bábót kell gyártani, mert az szinte már rutin feladat. Ez például akkor fordul elő, amikor báb-előadáshoz készülnek a figurák, hogy azokat a hátsó sorokból is jól lássák a gyerekek.

## Amikor szárnyalhat a fantázia

– számos egyedi és egyéni megrendelést is kapnak a bábosok

A Contact Nkft. számos textilipari terméket gyárt, ezen belül a saját fejlesztésű, „BABU” márkanévű textiljátékokat készítenek a munkatársak. A bábok az évek során igen kedveltek lettek, cégek, oktatási intézmények rendszeresen rendelnek a széles választékból, s gyakran részt vesznek különböző vásárokon is, ahol bábok általában óriási sikert aratnak. Ez a siker sokszor a vásárt is túléli, az érdeklődők felkeresik a cég honlapját, ahol megcsodálhatják a gyönyörű bábokat.

– Ezek után felvesszük velünk a kapcsolatot, hogy hogyan juthatnának ahhoz, amit csemetéjük vagy éppen ők kinézték maguknak. Olyan is előfordul, hogy kisgyerekes szülők a kicsivel együtt befáradnak a Tószegi úti központba és hagyják, hogy a gyerek válassza ki készletről a bábót. Mindig öröm ilyen vevőkkel foglalkozni – mondta el az egyéni meg-

rendelésekkel, vásárlásokkal kapcsolatban Kari Sándor. A cég marketing munkatársa hozzátette: van olyan is, aki időnként visszatér újabb és újabb bábokért.

– De a legkellemesebb élmény, amikor egy vevő úgy hív fel, hogy valakitől, aki nagyon szép bábokat vett önöktől, megkaptam a telefonszámukat és én is szeretnék a gyerekeknek hasonlót – mesélt tovább a tapasztalatokról.

A Contact Nkft-nek ezen kívül természetesen vannak állandó partnerei is – iskolák, óvodák, játék nagykereskedések –, akik igényeiknek megfelelően rendszeresen adnak le rendelést bábokra.

– Itt fontos kiemelni azt, hogy „igényeiknek megfele-

– Például állandó megrendelőnként, Petrovics Mariannától – aki zenés gyermekműsoraival szórakoztatja a 2-10 éves korosztályt az egész országban, sőt még a határon túl is – kapunk ilyen kéréseket. Ő a műsorait színesíti a dalszövegekhez kapcsolódó fejbábokkal, amiket tőlünk rendel. A művész nő mindig újabb és újabb dalokat ír, így olyan fejbábokat is rendel, mint egy koala, szurikáta, tengeri malac, lajhár vagy éppen úrhajós. Na, ezek igen egyediek! Szerencse, hogy dizájnerünk, Takácsné Bulyáki Ibolya nagyon szereti ezeket a megrendeléseket, hiszen szabadon szárnyalhat a kreativitása és olyankor mindig csodálatos alkotások születnek.

– Én nagyon szeretem ezeket a megrendeléseket, ahogy az egész csapat örömmel fogadja az újabb és újabb ötleteket. Megbeszéljük, ki mit gondol, és ezek alapján tervezek. Aztán, ha valami nem tetszik, addig változtatunk, amíg jó nem lesz – mondta el a bábok tervezője, Ibolya. – Némelyiket igen nehéz szívvel engedjük útjára, de tudjuk, hogy a kicsiknek még nagyobb örömet fog okozni. Szerencsére a visszajelzések is mindig megerősítenek ebben – tette hozzá.





## Járműkárpitosokat képzünk

**– beszámoló a nyugati városrész (Tücsök út) szociális rehabilitációja projektről**

A közelmúltban indult el egy újabb képzés a Contact Nkft-nél. Június 30-án kezdődött el a 120 órás Betanított Varrómunkás - Járműkárpitos képzés Szolnokon, a Tücsök úton. A részletekről Baráth Gerdát, a cég képzési és foglalkoztatási koordinátorát kérdeztük.

### **– Mit kell tudni a képzésről?**

– A Szolnoki Kistérség Többcélú Társulása Humán Szolgáltató Központ kért fel bennünket képzési szolgáltatás nyújtására a nyertes ÉAOP-5.1.1/B2-13-k2-2013-0002 azonosítószámú „Szolnok, Nyugati városrész szociális rehabilitációja” című projektjük keretében. Technológus kolléganőnk, Antóniné Bokodi Edit a nyugati városrészből származó húsz embert oktatott ott a helyszínen, a közösségi házban.

### **– Mit tanulnak a résztvevők?**

– A 120 órás képzés az alábbi modulokat az alábbi óraszámokkal tartalmazza: munka-, tűz- és balesetvédelem (2 óra), géptan (16 óra), technológiai utasítás (6 óra), minőségi követelmények (6 óra), gépi varrás (30 óra), járműkárpit-készítés (60 óra).



### **– Mi volt a feltétele a képzésen való részvételnek?**

– A képzésbe való bekapcsolódás feltételei a befejezett 8. általános iskolai végzettség és a munkaköri orvosi alkalmassági igazolás voltak.

### **– Mik az elvárások? Mi a cél?**

– A képzés célja, hogy sikeres elvégzésével a résztvevő képessé váljon irányítás mellett technológiai utasítás és szabvány alapján a járművekben használatos különböző kárpitelemek összevarrására, elkészítésére ipari varrógép használatával. A technológiai utasításoknak megfelelően varrja össze az egyes anyagokat, alkalmazva a szükséges profilokat. Továbbá sajátítsa el a járműkárpit varráshoz kapcsolódó tűz-, munka- és balesetvédelem főbb elemeit. A program sikeres elvégzésével a képzésben résztvevő olyan elméleti, illetve gyakorlati tudásra, kompetenciákra tesz szert, melyek segítségével nőnek a munkaerő-piaci elhelyezkedési esélyei. A program célja, hogy hozzájáruljon a munkanélküliség csökkentéséhez. A képzés betanító gyakorlati vizsgával zárul, mely után a képzést sikeresen elvégzők tanúsítványt kapnak kézhez.

### **– Lesz következő képzés?**

– A program következő eleme egy 372 órás „Általános karbantartási alapismeretek” elnevezésű tanfolyam lesz, melyen szintén húsz fő vesz majd részt.







## A számok világában

### – beszélgetés Börcsök Józsefné könyvelővel

Évek óta a számok világában „él”, munkája a matematikai műveletekhez köti, könyvelőként eddig egyéni és társas vállalkozók ügyeit intézte. A Contact Nkft-nél is a könyvelés a feladata, korábbi tevékenységeihez viszonyítva mostani munkája mégis más. Hogy miért, arról is mesél Börcsök Józsefné Erzsike, a cég könyvelője.

#### – *Mióta dolgozik cégnél?*

– Tavaly márciusban kerültem a Contact Nkft-hez. Korábban társaságok, egyéni vállalkozások könyvelésével foglalkoztam.

#### – *A Contact is egy cég... Mégis van különbség?*

– Bizony, nem is kevés! Ez egy nonprofit cég, ami sok mindenben más, mint egy klasszikus vállalkozás. Emiatt, értelemszerűen sokrétű feladatot kell ellátni. Ráadásul az állandó futó projektek, újabb és újabb pályázatok, ezek gazdasági, pénzügyi vonatkozásai miatt is számos különbség adódik. Eleinte nem volt könnyű a rengeteg újdonság. Újként hatott rám az is, hogy a cég megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztat, akikkel eddig én nem találkoztam szorosan a munkám folyamán.

#### – *Azóta eltelt több mint egy év...*

– Igen, és már megszoktam a munkakörömet, amit szívesen végzek. Hozzájárult ehhez az is, hogy sok segítséget kaptam a kollégáimtól. Különösen a közvetlen kolléganőimtől, így például dr. Kissné Kecsmárik Anita gazdasági vezetőtől. Bármikor, bármit kérdeztem, nem maradtam válasz, segítség nélkül. Bárkihez fordulhattam segítségért.



#### – *Mik a feladatai?*

– Elsősorban természetesen a könyvelés. Emellett sokrétű a munkám, ennek keretében besegítek a pénztári és munkaügyi dolgokba. Hozzám tartoznak a FOCENOSZ TÁMOP 6.1.2-es és 2.6.2-es pályázatok elszámolásánál a pénzügyi ügyintéző feladatok. Ennek keretében kapcsolatot tartok a projektvezetővel. S ha már a kapcsolattartásról ejtettünk szót, akkor meg kell említenem, hogy a finanszírozó hatóságokkal, a NAV-val, a munkaügyi központtal, és a könyvvizsgálóval is tartom a kapcsolatot. Ami még ezeken kívül a feladatkörömbé tartozik, az a tárgyi eszközök nyilvántartása, beszámoló készítése, valamint nyilvántartások vezetése, gyűjtése.

#### – *Meglehetősen sokrétű feladatkör. Mennyire volt nehéz hozzászokni?*

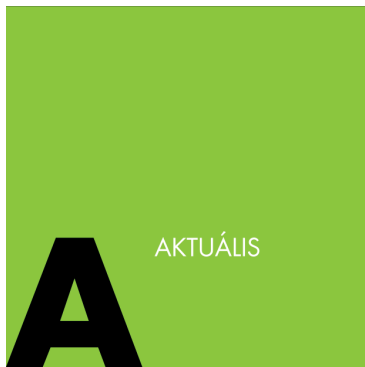
– Bevallom, eleinte nehéz volt, de mint említettem, sok segítséget kaptam. És nem melleleg újdonság volt ez a munka, ráadásul sok új lehetőséget is tartogatott számomra. Eljutottam például Nürnbergbe a vásárra, ahol kipróbálhattam magam az értékesítés területén is.

Tetszik a munkám, ami sokrétű, mégis mindig a számok vannak a középpontjában. Aki ezt választja, annak nagyon elhivatottnak kell lennie, én is az vagyok. Ennek érdekében képzem is magam, továbbképzéseken veszek részt – amit persze a törvény is előír. Alkalmazkodni kell a változásokhoz!

#### – *Hogyan kapcsolódik ki?*

– A családdal és a sporttal. Fegyverneken élek, onnan járok be, néhány délutánt rászánok a mozgásra, ami tökéletes a kikapcsolódáshoz. Amikor pedig tehetem, a gyerekeimhez utazom.





## AJÁNLÁS A KÖVETKEZŐ SZÁM TARTALMÁBÓL:

- Hónap témája: Életmódtábor a termelésen dolgozók részére
- Projektek: Zárul a TÁMOP 2.1.3. munkahelyi képzési projekt
- Varroda: Mi történik Kuncsorban?
- Báb: Mesterségek ünnepe
- Felőtképzés: Befejeződött a hajléktalanok Háztartási ismeretek képzése
- Riport: Szabó Györgyné gazdasági munkatárs
- Bemutakozás: Ács Gyula, a kuncsorbai varroda gondnoka



## A munkahelye a második otthona

### – bemutatkozik Németh Zsolt

Aktuális rovatunkban megváltozott munkaképességű munkavállalóink mutatkoznak be. Ezúttal Németh Zsolt mesél a munkájáról, arról, hogyan került a céghez és hogy mik a tapasztalatai.

– Tavaly októberben kerültem a Contact Nkft.-hez, ahová a Rehabilitációs Szakigazgatási Szerv közvetített ki. Eredetileg általános irodai adminisztrátornak vettem fel, ám a portán kezdtem el dolgozni, de egy hónap múlva már pénztárosként tevékenykedtem – meséli Zsolt, aki aztán ez év elején lemondott a pénztárosi munkaköréről és megint a portára került. Közben több „helyen megfordult”, volt varrodai adminisztrátor, majd a szabászatra került szabászsegédként, végül – részben a komplex felülvizsgálatának eredménye alapján – visszakerült a „kapuba”, azóta is a portán lát el teendőket.

– Napi 4 órában dolgozom, reggel nyolctól délig vagyok benn a cégnél. Szerencsére a munkába járás nem okoz problémát, a Széchenyi lakótelepről közvetlen járással jutok el idáig és haza összesen húsz perc alatt. Ez így kényelmes – meséli Zsolt, aki elárulja: számára a Contact a második otthonot jelenti.

– Nagyon jól érzem magam a munkatársaim között. A vezető beosztású kollégákkal is jól megértem magam, különben is, itt minden egyes munkavállalóra odafigyelnek. Ha valakinek problémája van, azt meg tudjuk beszélni, el lehet intézni. Bármikor fordulhatunk a közvetlen felettesekhez, akár a rehabilitációs mentorhoz, vagy éppen a szakmai vezetőhöz – emeli ki.

Zsolt számára, ahogy mondja, a munka nem megterhelő, mindennek ellenére nem titkolja, szeretne majd általános irodai adminisztrátor lenni. – Remélem, előbb-utóbb elérem a célomat és sokáig itt dolgozhatok még. Lehetőség szerint szeretném képezni is magam (jelenleg érettségim és OKJ-s számítógép-kezelői végzettségem van). Úgy érzem, fogékony vagyok az új



dolgokra, szeretem az új kihívásokat. Bízom benne, hogy megvalósulhatnak az álmaim, amiket itt, a Contact Nkft.-nél képzelek el – meséli Zsolt.

A fiatalember korábban gyárakban, raktárakban dolgozott, nemcsak Szolnokon, hanem Szombathelyen, Jászberényben, Jászfényszarun is. És bár volt olyan, ahol komolyabb beosztásban, számítógéppel dolgozott, sehol nem érezte magát olyan jól, mint jelenlegi munkahelyén. Ezért is szeretne még sokáig a Contactnál dolgozni.

Zsolt a munka után sporttal kapcsolódik ki. Tizenéves korában megyei első osztályban kosárlabdázott, amit betegsége miatt kellett abba hagynia, de a kosárazástól nem szakadt el teljesen. Szurkolója a szolnoki kosárlabdacsapatnak, ha teheti, kijár a meccseikre. Emellett szabadidejében is nagyon szeret számítógéppel foglalatostkodni.