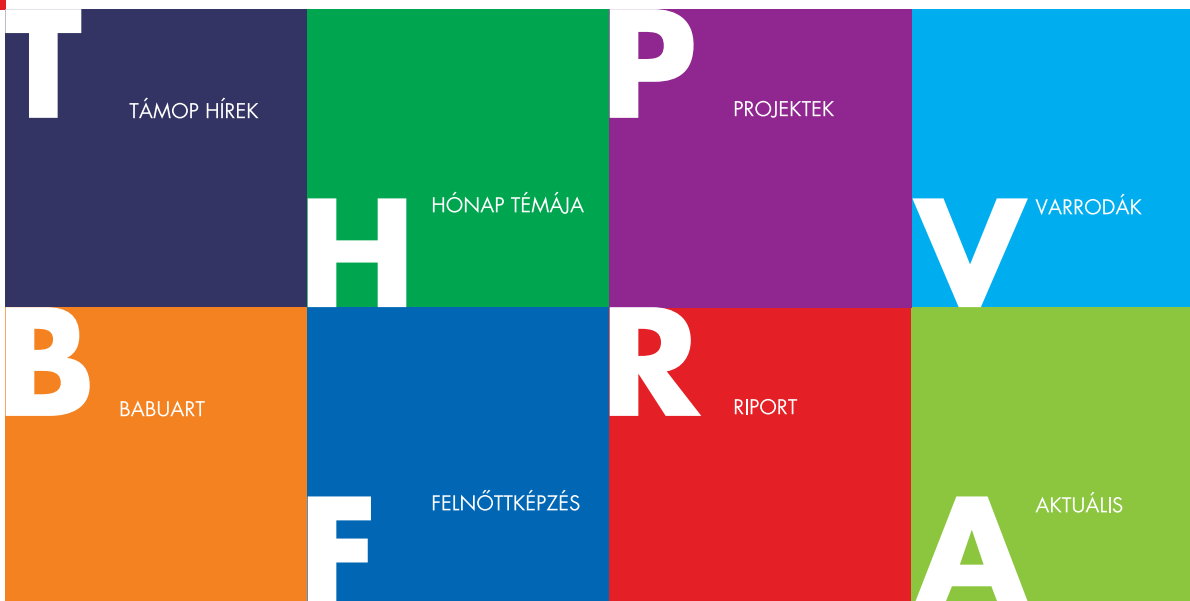




CONTACT

hírlevél

A TÁMOP 5.3.8.A2-13/1-2013-0004 jelű „KOMP” - a Contact Nkft. képzési projektjének megvalósítása során negyedik alkalommal számolunk be programunkról, szakmai feladatainkról. Hírlevelünkben ezúttal bemutatkozunk partnerünk, a FOCENOSZ, a mentorálás szakmai szempontjairól olvashatnak, valamint írunk szolnoki varroda új munkarendjéről. A bábók beszámolnak a Skandináv Fogmanóról, mely Magyarországon, a Contact Nkft.-nél készül, felnőttképzési rovatunkban tájékoztatót adunk az alapvető képzésről. Riportunkban Szöllősiné Letenyei Ágnes mentor, aktuális rovatunkban pedig Lingurár Erzsébet mutatkozik be.



SZÉCHENYI 2020



Európai Unió



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Európai Szociális Alap

KÖSZÖNJÜK A MAGYAR ÁLLAM
ÉS AZ EURÓPAI UNIÓ TÁMOGATÁSÁT.

CONTACT NKFT.

**KOMP - A CONTACT NKFT.
KÉPZÉSI PROJEKTJE**

A TÁMOGATÁS ÖSSZEGE:

65,76 MILLIÓ FORINT

A PROJEKT AZONOSÍTÓ SZÁMA: TÁMOP-5.3.8.A2-13/1-2013-0004

2015. III. ÉVFOLYAM 01. szám • 5000 Szolnok, Tószegi út 43.

telefon: +36 56 521-012 • fax: +36 56 521-014 • e-mail: contact@contactnkft.hu • www.contactnkft.hu •  www.facebook.com/contactnkft



A felzárkóztatás a fő céljuk

- számos projektet valósított meg a FOCENOSZ

Mi is az a FOCENOSZ? A Foglalkoztatási Célú Non-profit Szervezet a sajátos problémákkal küzdő, hátrányos helyzetű emberek foglalkoztathatóságának, foglalkoztatásának javítását, munkaerő-piaci reintegrációját célozta meg képzések, szolgáltatások szervezésével, megvalósításával. Programjaikkal a célcsoport egészségi állapotának, életminőségének javításához járulnak hozzá. A hátrányos helyzetű emberek, köztük az iskoláskorú, elsősorban roma gyerekek életében jelenlévő nehézségek leküzdésére szakembereket vonnak be a tevékenységek eredményes megvalósítására.

- Szervezetünk 1998-tól szövetséggént működött, 2012-ben a tagszervezetek kilépését követően az egyesület tagságát magánszemélyek alkotják – mondta el Debreczeniné Ili, a FOCENOSZ elnöke.

- Célunk a korábban megvalósított szakmai programjaink, tapasztalatainak felhasználásával tevékenységeink továbbfejlesztése, melyhez folyamatosan keressük a forrásokat, pályázati lehetőségeket. A jövőben további pályázatok kidolgozásával kívánjuk biztosítani a forrásokat folyamatos működésünkhöz, szakmai fejlődésünkhöz. Egyesületünk jelentős részben hozzájárul a Szolnokon élő halmozottan hátrányos helyzetű emberek életkörülményeinek javításához és társadalmi felzárkóztatását célzó intézkedésekhez – emelte ki az elnök.

A FOCENOSZ elmúlt időszakban eredményesen megvalósított projektjei:

* A TÁMOP-2.6.2-12/1-2012-0163 számú, „A FOCENOSZ szervezeti kapacitásának fejlesztése” című projektben az egyesület az elnyert támogatás felhasználásával valósította meg szolgáltatói kapacitásainak fejlesztését, megerősítését. A projekt lehetőséget biztosított a munkaerő-piaci szolgáltatásokat célzó mi-



nőségirányítási rendszer bevezetésére, MSZ EN ISO 9001-2009 tanúsítás megszerzésére. A projekttevékenységek megvalósításának eredményeként a FOCENOSZ hozzájárul ahhoz, hogy magas színvonalú szolgáltatásokhoz jussanak a munka világába visszatérni kívánó álláskereső.

* A TÁMOP-3.3.9/A-12"-2012-0017 jelű Tanoda projektben - a korábbi TÁMOP-3.3.5 és REF finanszírozású projektek folytatásaként - a korábbi tapasztalatok felhasználásával, a vállalt feladatokat szeretnék eredményesen teljesíteni. A tanodások és családtagjaik elégedettségét biztosítva szeretnék továbbfejleszteni az eszközrendszert, mely a tanulás és szocializáció területén ad fejlesztő támogatást a 30 tanodás gyermek részére.

Az együttműködési megállapodások keretében, az országban működő tanodákkal tapasztalataikat kicserélve, azok felhasználásával kívánják elérni a tanodás gyerekek iskolai eredményeinek javítását, szemléletük pozitív irányban történő elmozdulását.

* A TÁMOP-6.1.2-1161-2012-1572 számú projektjük a Szolnok hátrányos helyzetű Déli Iparvidékén, Törökszentmiklóson és Kuncsorbán élő lakosság egészsége megóvásának eredményeként kihat a szemléletükre, illetve munkavégző képességük, teljesítményük javulására. A projekt keretében megvalósult tevékenységek során kiemelt hangsúlyt kapott az egészséges táplálkozás, a testmozgás jelentősége. Táborokban, sportversenyeken, túrákon, egészségnapon való aktív részvétellel a bevont személyek ízelítőt kaptak a rendszeres testmozgást elősegítő szabadidős programok nyújtotta élményből.

A FOCENOSZ további tevékenységei kapcsán részt vesz a Contact Nkft. Munkaerő-piaci és foglalkozási információnyújtás 2014. elnevezésű projektjében, ahol a szakemberek részére esetmegbeszélő csoportot működtetnek, kettős vezetéssel.

A szervezet további partneri együttműködések keretében különböző képzési projekteken oktatási feladatok ellátását biztosítja.



Iránymutatást nyújtanak a munkatársaknak - a mentorálás szakmai szempontjai

Egy idősebb és tapasztaltabb barát, tanár vagy tanácsadó, aki atyailag segít jó tanácsokkal valakit. A mai szóhasználatban ez a személy a mentor. A fogalom egyébként egészen a görög mitológiáig nyúlik vissza, miszerint Mentór, Alkumusz fia az Odüsszeia epikus költeményben Télemakhosz atyai jó barátja. Munkahelyi környezetben olyan személyt jelent, aki munkatársa számára a minőségi munkavégzéséhez nyújt fejlődési iránymutatást. A mentor végigkíséri a munkatársat szakmai fejlődése során, példát mutat neki. A mentorálás a fejlesztés olyan meghatározott keretbe foglalt formája, amely elősegíti az új ötletek szabad áramlását, javítja a mentorált megtartását és segíti a karrier-fejlesztést is.

A mentorálás során alkalmazott eljárások:

- A tematikus vagy félig strukturált beszélgetés, témakörei: munkamotiváció és értékpreferencia, szakmai identitás, teljesítményértékelés, család és karrier, stb.
- Non-direktív tanácsadás: nem vizsgál, nem diagnosztizál, nem a tünetekhez közelít, hanem a segítséget kérő embernek az élményvilágába való belehelyezkedést, annak megértését helyezi a középpontba. Ebben az értelemben személyközpontú a tanácsadás.
- Segítő beszélgetés. A probléma megbeszélésén, megértésén, alapuló módszer. Lényege a tudatosítás.

Aktív hallgatás, értő figyelem, amellyel visszajelezzük, mit értettünk meg az adott közlésből. Perspektívaváltással ösztönözzük az új nézőpont kialakítását. Visszajelzés során pozitív és negatív információk csatolunk vissza, tudatosítunk. Alkalmazzuk a konfrontálás vagy provokáció eszközeit (csakis indokolt esetben, és a kliens személyiségétől függően). A kérdezés az egyik leggyakoribb és legtöbbet alkalmazott intervenciós eszközünk.

A mentor főbb feladatai:

- Közreműködik a célcsoport kiválasztásban, időpontot egyeztet a célcsoport tagjaival.
- A kiválasztást követően a képzés / foglalkoztatás teljes időszakában egyéni és csoportos problémakezelést folytat.
- A dolgozók körében felmerülő, a munka és családi élet összehangolását segítő rugalmas és fenntartható szolgáltatási rendszer kialakításában részt vesz.



- Az egyéni szükségletekre épülő egyéni és csoportos tanácsadások (jogi-, mentálhigiénés, munkaerő-piaci- és életvezetési és pszichológiai tanácsadások) igényeit felméri. Ehhez nélkülözhetetlen a célcsoport és a szolgáltatásokat nyújtó szakemberek, valamint a szervezet vezetősége közötti kapcsolattartás.
- Részt vesz a megváltozott munkaképességű emberek speciális igényeire alapozott munkakörnyezet kialakításában, valamint elősegíti az új dolgozó beilleszkedését és elfogadását.
- Tájékoztatást nyújt a szervezetről, illetve a rehabilitációs foglalkoztatásról, a munkáltatói esélyegyenlőségi tervről, szakmai minőségi és mennyiségi elvárásokról.

A mentor személyisége, mint eszköz:

- ... aki tud visszajelzéseket adni,
- kész felelősséget vállalni a programért,
- önmaga is sikeres,
- erős beleérző képessége van,
- tapasztaltabb, mint a mentorált,
- a szakmai és személyes fejlődést is segíti,
- ismeri jól a szervezet kultúráját, a struktúrát és a folyamatokat,
- kitűnő szakember, aki nagy gyakorlattal rendelkezik,
- jó belső kapcsolatokkal bír,
- elkötelezett a szervezet és a szakma iránt,
- kritikus a tudásátadó és az empátiás képessége,
- nem közvetlen vezetője a mentorálnak.

Mentorálás fázisai:

- a megadás – amikor a mentor megalapozza a bizalmi viszonyt és megadja az alaphangot, hogy ő itt nem főnök, nem tanár, hanem egy kísérő-segítő,
- az elfogadás – a bizalom további építése, az aktív figyelem szakasza,
- az ajándékozás – amikor a bizalom és az elfogadás egy olyan befogadó állapotot teremtett a mentorálnak, amikor a tapasztalat átadása már nem ráerőszakolás, hanem valaki „ajándéka”, akiben megbízhat,
- kiterjesztés – a befejezés, amit szintén meg kell komponálni, amikor az ön-irányított tanuló személyiséget elengedi a mentor.

(Forrás: Chip R. Bell és Marshall Goldsmith „Menedzserek, mint mentorok”)

A szervezeti mentorálás előnyei:

- ☺ korai problémaészlelés,
- ☺ javuló kommunikáció a szintek között,
- ☺ nagyobb elkötelezettség, kevesebb kilépés,
- ☺ fokozódó teljesítmény,
- ☺ a munkavállaló fejlődő szakmai és problémamegoldó készsége,
- ☺ fenntartható, erősödő szervezeti kultúra,
- ☺ tanulás a hibákból, több lehetőség a korrekciókra (ösztönzi a kockázatvállalást és a hibákból való tanulást).



Új munkarend a szolnoki varrodában - a teljesítményértékelés az egyéni fejlesztés része

A szolnoki varroda átszervezésével kezdődött az új év a Contact Nkft.-nél. Az üzemegységben megváltozott a munkarend a varrodai dolgozók számára. Az előző év sikeres projektjeinek köszönhetően új gépeket vásároltunk, kicseréltük, korszerűsítettük a gépparkot, mely magával vonzotta a varroda munkakörnyezetének az átszervezését is.

A projektekből vásárolt gépekkel már többen is tudnak egy időben dolgozni a munkaterületeken. A munka hatékonyságának növelése érdekében átszerveztük a munkaterület is, a varrodában „géppark szigeteket” alakítottunk ki, a varrógépeken dolgozóknak, illetve a varrodai tevékenységgel foglalkozó kisegítőknak külön helyet biztosítottunk a munkavégzéshez. Nemcsak varrógépeket vásároltunk, hanem a varrodai kisegítők számára a munkát megkönnyítő eszközöket is beszereztünk (pl.: csomózáshoz, szárazáshoz, bontáshoz).

A varrodai üzemegységben a dolgozók reggel hat órától délután kettőig végeznek aktív varrodai tevé-

kenységet. A varrónők, illetve varrodai kisegítők munkabeosztása is megváltozott, a W205 termék gyártósoráról néhány varrónő átkerült a W204 termék előkészítésére, összeállítására, illetve néhány tapasztaltabb varrónő ideiglenesen a bábosoknál bábvarrással folytathatta munkatevékenységét.

Egyes reszortokat és munkafolyamatokat átcsoportosítottunk a törökszentmiklósi (5200 Törökszentmiklós, Batthyány út 107.) üzemegységben is.

A varrodában dolgozó teljes munkaidős munkavállalók, illetve a részmunkaidős megváltozott munkaképességű, varrodai kisegítők, illetve betanított varrónők egy munkarendbe kerültek. A csomózás, szárazás, bontás munkafolyamatokat reggel 6-tól délután 2-ig végzik a munkatársak. A négyórás munkavállalók két csoportban, két különböző időben kezdenek a munkavégzéshez (6.00-10.00-ig, illetve 10.00-14.00-ig végzik a munkát).

Bevezettük a teljesítményértékelést. Ez, a más néven alkalmazotti értékelés, egy olyan módszer, ahol a munkavállalók teljesítményét értékeljük (általában minőség, mennyiség, költség és idő szempontjaiból). A teljesítményértékelés a karriertervezés, a rehabilitáció és az egyéni fejlesztés része. A modern teljesítményértékelés egy formális interakció az alá- és fölérendeltek között. A munkavállaló formális keretek között világos képet kap munkájának erősségeiről, fejlesztendő területeiről és kompetenciáiról.

Sok szervezetnél használják a teljesítményértékelés eredményeit - direkt vagy indirekt formában - a jutalmazás megalapozásához. A TÉR (Teljesítmény Értékelési Rendszer) lehetőséget ad arra, hogy meghatározzák a jobban teljesítő munkavállalók körét.

A Contact Nkft.-nél is fontos a minőségi és mennyiségi munkavégzés megteremtése. Ennek érdekében 2014 augusztusától az egészséges munkavállalóink és két fő tranzit foglalkoztatott munkavállalónk tiszta teljesítménybérezés szerint kapják jövedelmüket. A megváltozott munkaképességű munkavállalóink teljesítményét is folyamatosan követjük.





Fognyüvő manók a bábos műhelyben

- Skandináviában sikert arattak a bábok

Karius és Baktus a skandináv világban jól ismert két fognyüvő manó, akik a gyerekek szájában élnek és tönkreteszik a fogukat. Történeteik mókás formában próbálják felhívni a gyerekek figyelmét arra, hogy mossanak fogat. A fekete hajú Karius a fogsúvasodás latin nevéből (caries dentium) kapta a nevét, míg a vörös Baktus pedig a baktériumról.

Hogy hogyan kapcsolódik mindez a Contact Nkft.-hez? Természetesen úgy, hogy a szolnoki cég tavaly óta készít a manókról mintázott figurát!

- 2013 karácsonya körül kezdtem levelezni dán partnerünkkel, Hanne Mikkelsen-nel, aki a Boernerummet nevű webshopjában főleg gyerekjátékokat árul - a bolt neve dán nyelven gyerekasztal jelent (Legro néven [ami szintén a dán játék szóból ered, mint a híres Lego is] játék-nagykereskedéssel is foglalkozik Dániában és Észak-Európában) - mondta el Kari Sándor.

- 2014 nyarán támadt az ötlete, miután több termékünk is elnyerte tetszését, hogy egyedi bábót készített velünk, rögtön kettőt is: a híres, hírhedt Karius és Baktus párost. Egy képet kaptunk, hogy az alapján készítsük el a páros báb

változatát - folytatta a cég marketing és értékesítési munkatársa.

A Contact Nkft. dizájnner munkatársa, Ibolya, a kép alapján - ahogy mindig - egyből beindította fantáziáját, hogy a rendelkezésre álló anyagokból hogyan lehetne minél jobb és aranyosabb fogmanókat készíteni. Ennél nehezebb feladatokat is könnyedén megoldott már Ibolya, így hamar elkészült a páros.

- Az első párnak óriási sikere lett a munkatársak között és szerencsére távoli partnerünknel is! Nem sokkal később Hanne azzal keresett meg minket, hogy egy fogorvosnak nagyon megtetszettek a bábok és 10 párat szeretne belőlük, hogy azzal oktassa, nevelje a gyerekeket a helyes szájhigiénéjára. Természetesen rövid határidőn belül és jó minőségben legyártottuk az újabb bábokat. Reméljük, hamarosan további rendelések érkeznek, ha a fogorvos kollégái felismerik az ebben rejlő lehetőségeket - tette hozzá végül Sanyi, aki azt is elmondta, hogy Hanne mindig tele van újabb és újabb ötletekkel, hogyan tudnánk jobban együttműködni.

- Kíváncsian várom, hogy az új ötletei is hasonlóan sikerek lesznek-e? - mondta el végül.





Új belső képzést indítottunk

- tájékoztató az alapvető képzésről

A TÁMOP-5.3.8. A2-13/1-2013-0004 számú, „KOMP” A Contact Nkft. képzési projektje elnevezésű projekt keretében 2015. február 5. és 2015. szeptember 24. között 360 órás belső képzést indítunk „Alapvető képzés a megváltozott munkaképességű munkavállalók készségfejlesztésére” címmel. A képzés belépési feltételei: 18. évnél idősebb, alapkülső iskolai végzettségű, tranzit (komplex minősítési, B1, C1 kategóriával rendelkező) megváltozott munkaképességű, Contact Nkft. munkavállalók vehetnek részt a képzésben, összesen 15 fő sajátítja el a 18 modul követelményeit.

Képzési modulok	elmélet	gyakorlat
A személyiség kialakulása, fejlődése	8	16
Önismeret, öndefiníció, önértékelés	8	16
Érzelmek és a viselkedés szabályozása	8	16
A kommunikáció fogalma, formái, szabályszerűségei	8	16
A konfliktus fogalma, okai, elkerülésének lehetőségei	5	13
A stressz	8	16
A krízis	8	16
A munkahelyi légkör	5	13
A csoportos munkavégzés alapvető munkahelyi szabályai	5	13
A társas támogatás keresése	5	13
A munkahelyi kiégés kérdései	5	13
Mentálhigiénés foglalkozások, egészséges életvitel és elsősegély-nyújtás	5	13

Társadalmi integráció	5	13
Önálló gondolkodás, szabad akarat	5	13
A munkahely keresés módjai	5	13
Az esélyegyenlőség kérdései	5	13
Tanulás, képzés, önévelés	5	13
Szabad asszociációs foglalkozások	5	13

A képzés célja:

- A résztvevő megismeri személyiségének fejlesztési lehetőségeit a szocializációs folyamat során.
- A résztvevő képessé válik elősegíteni a megfelelő motivációs töltés elérését, a reális önértékelés kialakítását.
- A résztvevő felismeri a munkahelyi kommunikáció jelentőségét, a társas kapcsolatok létesítésének és fenntartásának törvényszerűségeit különféle kommunikációs gyakorlatokon keresztül.
- A résztvevő megismeri a stressz fogalmát, az általános stressz-keltő helyzeteket és azok feldolgozási módszereit.
- A résztvevő megismeri a munkahelyi légkör fogalmát, alakítási lehetőségeit, jelentőségét.
- A résztvevő megismeri a csoporton belüli viselkedésmódokat és szerepeket, a kapcsolatok kiépítésének módszereit. Képessé válik szimulált körülmények között begyakorolt helyes magatartásformák, valamint az elsajátított ismeretek munkahelyi alkalmazására.
- A résztvevő megismeri a megváltozott munkaképességű emberek munkahelyi- és társadalmi vissza- és beilleszkedési problémáit, kapcsolódási lehetőségeit.
- Alapvető állampolgári jogok és kötelezettségek megismerése.
- A résztvevő megismeri a munkahely-keresési technikákat, képessé válik a megfelelő munkahely kiválasztására.
- A résztvevő megismeri a különböző foglalkozási, etnikai és nemzetiségi csoportok társadalmi és munkahelyi hátrányait.
- A résztvevő felismeri az alapkülsőveltség fejlesztésének fontosságát, és az élet-hosszig tartó tanulás filozófiáját.
- A résztvevő képessé válik az aktuális témák megbeszélésére azok csoportos feldolgozásán keresztül.
- A képzések hetente 2 napon, kedden és csütörtökön lesznek, 13:00-16:00 között, emellett 3 alkalommal, tömbösített formában, külső helyszínen lesz az oktatás. A képzés sikeres elvégzéséről tanúsítványt kapnak majd a résztvevők.



A bizalmi kapcsolat a legfontosabb

- beszélgetés Szöllősiné Letenyei Ágnes mentorral

A bizalmi kapcsolat megteremtése. Szöllősiné Letenyei Ágnes szerint ez az egyik legfontosabb „elem” a munkájában. Ági néhány hónapja a cég új projektjében mentorként vesz részt.

- A cég új projektjének célja az, hogy a megváltozott munkaképességű dolgozók hatékonyabban, eredményesebben végezzék munkájukat. Ennek érdekében szakemberek közreműködésével felmérésekben, tanácsadásokban, valamint különböző képzésekben vesznek részt, melyek eredményeként jobban tudnak alkalmazkodni a körülöttünk lévő folyton változó világhoz. Mi mentorként ebben is segítünk mind a dolgozóknak, mind a velük dolgozó szakembereknek.

- Mit kell tennie egy mentornak?

- Munkánk során a legfontosabb, hogy képesek legyünk kialakítani bizalmi kapcsolatot a megváltozott munkaképességű dolgozókkal, és természetesen az, hogy együttműködünk más szakemberekkel – így pszichológussal, jogással, mentálhigiénikussal.



- Mióta végzed ezt a munkát?

- Tavaly novemberben kezdtem el ezen a területen dolgozni.

- Előtte volt hasonló munkád, tapasztalatod?

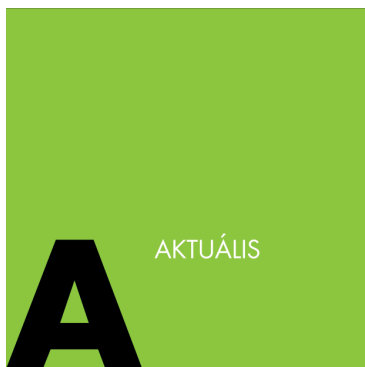
- Szociálpedagógusként végeztem a főiskolán. Több mint 10 éve foglalkozom hátrányos helyzetű felnőttekkel és gyerekekkel, betegekkel, illetve idősekkel. Nem egyszerű hivatás ez, megfelelő empátiás készség, nyitottság szükséges ahhoz, hogy jól végezd a munkádat.

- És gondolom az is kell, hogy megfelelő csapat tagja legyen az ember...

- Igen, és nálunk ez működik. A kollégáim szakmailag nagyon felkészültek, a közös team munka gördülékeny, sokat dolgozunk ugyan, de odafigyelünk egymásra, így segítve a közös munkát. Úgy érzem, hogy elfogadott csapajátékos lettem.

- És a munkaidőn túl?

- Férjemmel három gyermeket nevelünk, vidéken élünk szeretetben, boldogságban.



AJÁNLÁS A KÖVETKEZŐ SZÁM TARTALMÁBÓL:

- A hónap témája: Partnerünk – OTE
- Projektek: Szakmai beszámoló a KOMP projektről
- Varroda: Törökszentmiklóson elkezdődött a Fiat üléshezát gyártás
- BabuArt: Új-Zélandi megrendelés mintakollekciója
- Felnőttképzés: Tájékoztató az általános képzésről
– indul a szolnoki készségfejlesztő és a törökszentmiklósi munkaerő-piaci tréning
- Riport: Blahó Renáta mentorról
- Aktuális: Mmk bemutatkozás
– Csizmár Károly Istvánné Anita

Hosszútávra tervez a cégnél

- bemutatkozik Lingurár Erzsébet

Aktuális rovatunkban megváltozott munkaképességű munkavállalóink mutatkoznak be. Ezúttal Lingurár Erzsébet beszél a munkájáról, elmondja, hogyan került a céghez, milyen a munkája és mik a tapasztalatai.

- *Mióta dolgozol a cégnél?*

- Éppen egy éve. Tavaly januárban kerültem a Contact Nkft.-hez.

- *Hogyan kerültél ide?*

- Egy ismerősöm, aki szintén itt dolgozott, szólt, hogy van munkalehetőség a cégnél. Megpróbáltam és sikerült felvételt nyernem.

- *Korábban hol dolgoztál?*

- Vállalkozó voltam, de a vállalkozást még 2012-ben felszámoltam. Aztán Jászberényben dolgoztam, de teljesen más területen.

- *Ezek szerint a varrás új terület volt számodra?*

- Igen, és igazából azzal nem is ismerkedtem meg tüzetesebben, mert hamar kiderült, hogy inkább más munkafolyamatok lesznek testhezálloak számomra. A csomózásban kezdtem el tevékenykedni és úgy tűnik, hogy ez a nekem megfelelő. Jó érzés, amikor a munkatársaim engem kérnek meg egy bonyolultabb feladatra, ez azt bizonyítja, hogy megfelelően végzem a munkát. A főnökeim is megbíznak bennem, és ez nagy elismerés. Természetesen, ha más munkafolyamatokban is ki kell próbálnom magam, örömmel megteszem.

- *És hogy érzed magad a cégnél, jó a kollégákkal a viszonyod?*

- Nagyon jól kijövök a közvetlen kollégáimmal, úgy érzem, jó csapatot alkotunk, segítjük egymást, ha kell.



Jól érzem magam a Contact Nkft.-nél, és a szolnoki cégnél hosszútávra tervezek.

- *Úgy legyen! S munka után hogy telik az idő? Mit csinálsz szabadidődben?*

- A lányommal töltöm az időt. Ő 11 éves, a Szent-Györgyi iskolában tanul, délutánonként pedig fitkid edzésekre jár. Együtt sokszor ellátogatunk a barátainkhoz, manapság pedig a kiskutyánkkal töltünk sok időt, még kölyök, ezért próbáljuk nevelgetni. Így élünk hármasan.