# VISSZATÉRÉS

„VISSZATÉRÉS REHABILITÁCIÓS MUNKAERŐ-PIACI SZOLGÁLTATÁS BEINDíTÁSA”
TÁMOP-5.3.8.A3-12/1-2012-0015 PROJEKT
IDŐSZAKI KIADVÁNYA

Megváltozott munkaképességű munkavállalók után igénybe vehető adókedvezmények

A szakképző rendszer változásairól

Esélyegyenlőségi problémákat kiváltó okok

Képzési Paletta

2015. Május

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

# Észak-Alföldi Regionális Rehabilitációs Kerekasztal Találkozó

**A Lépéselőny Egyesület május 13-án kerekasztal találkozót szervezett a „Visszatérés Rehabilitációs munkaerő-piaci szolgáltatás beindítása" TÁMOP 5.3.8.A3-12/1-2012-0015 program keretében. A projekt célja a leghátrányosabb helyzetű csoportok munkaerő-piaci esélyeinek növelése, munkaerő-piaci integrációjának elősegítése, javítása.**

A kerekasztal találkozóknak az elsődleges célja, hogy a különböző szervezetekben tevékenykedő szakemberek megismerjék egymás szakterületét, programjait, olyan értékekkel, ismeretekkel gazdagodjanak, amivel kiléphetnek azokhoz az emberekhez, akiknek szükségük van a segítségre. A személyes érdeket háttérbe szorítva, azon kell dolgozni, hogy segítsünk azoknak, akik hozzánk fordulnak.

Jelen projekt általános célja – összhangban a rehabilitációs tranzitfoglalkoztatás elősegítésének kormányzati szándékával, valamint

*A kitűzött célok között szerepel az Észak-alföldi régióban egy Regionális Rehabilitációs Kerekasztal életre hívása, amely hatékony kommunikációs és érdekegyeztető-érdekvédelmi fórumként funkcionál a rehabilitációs foglalkoztatás elősegítése kapcsán a gazdasági élet szereplői, a civil szféra, illetve a kormányzati és önkormányzati szervek együttműködésével.*

hasonló programjaink megvalósításával – 200 fő inaktív megváltozott munkaképességű személy számára munkaerő-piaci szolgáltatások nyújtása, kiemelten a foglalkozatási rehabilitációt megcélzandóan a TÁMOP–5.3.8-11/A1-12/1-2012-0015 kiemelt projekt módszertani kidolgozásában.

**A projekt indokoltsága**

2012-től újfajta szemlélettel közelít a kormányzat a megváltozott munkaképességűekhez, hiszen általános nemzetgazdasági cél a munkaképes személyek munkaerő-piaci re-integrációjának elősegítése, amellyel nemcsak a közös társadalmi szükségletek kielégítéséhez járulhatnak hozzá, hanem visszaszerezhetik saját egzisztenciájukat, társadalmi megbecsültségüket, javíthatják családfenntartási képességüket. Ezt nevezzük foglalkoztatási rehabilitációnak.

Az Észak-alföldi régióban – kiemelten Hajdú-Bihar megye hátrányos helyzetű kistérségeiben magas azon személyek száma, akik tartósan munkanélküliek és/vagy inaktívak. Sokan közülük megváltozott munkaképességűek, akiknek – amennyiben számukra rehabilitációs ellátást
állapítottak meg – meghatározott idő elteltével vissza kell térniük a munkaerőpiacra, mert ellátásuk megszűnik. Számukra kiemelten fontos egy olyan szolgáltatáscsomag nyújtása, amelynek segítségével megtörténik személyes kompetencia- és készségfejlesztésük, fizikai és mentális felkészítésük a munka világába való visszatérésre, miközben különféle tanácsadásokon és tréningeken vehetnek részt.

## *Célok és elvárt eredmények*
## Hosszú távú célok

– az Észak-alföldi régió, ezen belül is Hajdú-Bihar megye foglalkoztatási helyzetének javítása, a megváltozott munkaképességű személyek munkaerő-piaci re-integrációjának elősegítése;

– ezen személyek foglalkoztatási potenciájának javítása, készségeik és képességeik fejlesztése, a nyílt munkaerőpiacon történő foglalkoztatásuk megvalósítása, a munkáltatói befogadás elősegítése;

– foglalkoztatási rehabilitációs célú szolgáltatások életre hívása és folyamatos működtetése.

**Közvetlen célok**

– az atipikus foglalkoztatási formák (távmunka, részmunkaidős foglalkoztatás stb.) és a munkaerő kölcsönzés megismertetése a cégekkel és szervezetekkel;

– a feketemunka elleni küzdelem;

– szakmai és infrastrukturális kapacitásfejlesztés;

– a munkaerő-piacon hátrányos helyzetű, inaktív csoportok felkészítése, képzése és támogatása a munkavállalásban (tanácsadás, mentori tevékenység).

***Eredmények***

– egy egységes munkaerő-piaci szolgáltatási módszertan bevezetése – speciálisan a foglalkoztatási rehabilitáció tekintetében – a TÁMOP-5.3.8-11/A1 kiemelt projekt közreműködésével;

– 200 fő megváltozott munkaképességű személy bevonása a programba;

– 100 fő számára egyéni munkavállalási terv készítése;

-2-

– 45 fő sikeres elhelyezése a munkaerőpiacon;

– 20 darab együttműködési megállapodás megkötése a régió munkáltatóival, foglalkoztató szervezeteivel;

– 50 darab feltárt új munkakör a régióban;

– a TÁMOP-5.3.8-11/A1 kiemelt projekt során kifejlesztett Portálra a projekt releváns adatainak feltöltése, folyamatos frissítése;

– a projektben résztvevőknek személyre szabott egyéni szolgáltatások nyújtása;

– disszeminációs tevékenységek és közösségi rendezvények.

*Célcsoportunk*

**Közvetlen (a projektbe bevonható személyek köre)**

– megváltozott munkaképességű inaktív és munkanélküli személyek;

– a Lépéselőny Egyesületnél foglalkoztatott megváltozott munkaképességű munkavállalók;

– alternatív munkaerő-piaci szolgáltatásokat biztosító szervezetek;

**Közvetett**

– a közvetlen célcsoportként bevont személyek családtagjai, ismerősei;

– szakmai együttműködő szervezetek;

– a megvalósító szervezet munkavállalói.

**Megváltozott munkaképességű munkavállalók után igénybe vehető adókedvezmények**

A Nemzeti Adó-és Vámhivatal munkatársa, **Józsa Éva** a megváltozott munkaképességű munkavállalók után igénybe vehető adókedvezményekre tért ki részletesen. Beszélt a szociális hozzájárulási adóról, a családi kedvezményekről, a rokkantsági járadékról, a súlyos fogyatékossági kedvezményekről egyaránt.

## A szakképző rendszer változásairól

**Kontér Mária** a Kereskedelmi Iparkamara képzési és oktatási osztályvezetője a szakképző rendszer változásairól, valamint a szakmát tanulók foglalkoztatásának lehetőségeiről számolt be. Kitért a duális képzésre, amely fontos szerepet tölt be a szakmát tanulók életében. „Sokkal jobban elhelyezkednek a későbbiekben azok a fiatalok, akik cégeknél, vállalkozásoknál töltik gyakorlati idejüket, hiszen nem steril körülmények között sajátíthatják el a tudást, hanem már élesben a munkára szocializálódhatnak.”- mondta az osztályvezető asszony. Főleg a magyar és német tulajdonú cégek kapcsolódnak be a tanulóképzésbe. Fontos számukra, hogy lojális, motivált és szakmailag felkészült munkatársakat kapjana

**Esélyegyenlőségi problémákat kiváltó okok: Dr. Kovács Krisztián**, a Hajdú-Bihar megyei egyenlő bánásmód- referens a védett tulajdonságainkra hívta fel a figyelmet és azokra az okokra, amivel a Hatósághoz lehet fordulni. Bemutatta azt az öt fajta magatartást, ami esélyegyenlőségi problémákat vált ki: a közvetlen megváltozott munkaképesség, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a jogtalan elkülönítés (pl: iskolai szegregáció), a zaklatás és a megtorlás. „A munka világát szigorúbban veszi a jogalkotó, ezen belül az ok-okozati összefüggés a meghatározó”- emelte ki a jogász.

## Képzési Paletta:

A Lépéselőny Egyesület elnöke **Huri Beáta**, és egyik foglalkoztatási tanácsadója Bodnár Erika bemutatta az egyesület által igénybe vehető szolgáltatásokat, amelyek az életszerű problémák, az esélyegyenlőségi célcsoportok érdekében születtek.

**Interjútechnika tréning:** hogy a leggyakrabban használatos kiválasztási technikával az INTERJÚ-val, a leendő munkatársról minél több és pontosabb információt gyűjtsünk a legmegalapozottabb döntés meghozatala érdekében, hogy a kiválasztott munkaerő beválási valószínűsége növekedjen azáltal, hogy az interjú megfelelő módszertanát és technikáját alkalmazzuk. Olyan munkáltatóknak, akiknek a legkisebb kockázattal és hosszútávon van szüksége szakképzett, motivált, fejlődőképes, magas teljesítményt nyújtó munkatársakra ahhoz, hogy a növekvő piaci versenyhelyzetben nyereségesen helyt álljanak.

**Beilleszkedési tréning:** hogy fejlessze a munkahelyi környezetbe való beillesztést, kommunikációs- és együttműködési készségeket. Olyan munkáltatóknak ajánljuk, ahol egyszerre több új munkavállalót léptetnek be, vagy már egy összeszokott csapatba kell új munkavállalót beilleszteni, vagy strukturális változtatást hajtanak végre.

**Érzékenyítő tréning**: hogy útmutatást adjon arra, hogyan kezeljük a fogyatékos személyeket, tévhitek és tények a megváltozott munkaképességű személyek kapcsán. Olyan munkáltatók számára javasoljuk ezt a tréninget, akik hátrányos helyzetű (nők, idősek, romák stb.), fogyatékkal élő és egészséges munkavállalókat alkalmaznak egyszerre.

**A változás érzelmi ciklusai**: hogy segítséget nyújtson ahhoz, hogy a változó folyamatokat sikerüljön gyorsan és hatékonyan bevezetni azzal, hogy tudatosítja a változás érzelmi ciklusait, és jellemzőit. Olyan munkáltatóknak ajánlott, akiknél sok a folyamatbeli változás, vagy éppen hosszú idő után új folyamatokat szeretne bevezetni.

**Személyzet fejlesztés**: a személyzetfejlesztés olyan szervezett tanulást valósít meg az alkalmazottak körében, amely képessé teszi őket saját viselkedésük megváltoztatására, hogy munkaköri követelményüknek megfelelően nyújthassák az elvárt teljesítményt. Mind a munkakörelemzés, - tervezésnek, mind a teljesítmény-értékelésnek a kiindulópontjául szolgálhat, de a tökéletlen kiválasztásból eredő hiányosságokat is korrigálja.
Olyan munkáltatóknak ajánljuk, ahol szeretnék a megfelelő személyzetfejlesztési módszer kiválasztásával jobban erősíteni a bizonyítási vágyat, javítani az egyéni és a szervezeti eredményeket, hatékonyságot.

**Kulcsképesség fejlesztés tréning:** a résztvevők kulcsképességeinek segítése, annak érdekében, hogy elősegítsük a munkanélküli élethelyzetből való kilépését, és az aktív munkaerő-piacra visszaintegrálását.

Cél a személyiség megerősítése, kommunikációs készségek fejlesztése, konfliktus kezelési technikák elsajátítása. Mindenkinek javasolt, akik képesek megfelelő motivációval és megszólítással munkaerő-piaci helyzetük javítása, a munkáltatók elvárásainak való megfelelés érdekében fejlődni, aki szeretne hatékonyabban érdekeket képviselni.

**Motivációs tréning:** hogy hatékonyan motiválhassuk dolgozóinkat, megakadályozzuk a frusztrációt, vagy éppen az együttműködés megtagadását.
Minden ember más, az embereket különböző módon motiválhatjuk arra, hogy jobban teljesítsenek. A tréning során sorra vesszük a lehetőségeket, és kitérünk a jó ösztönzési rendszer kritériumaira is. Olyan munkáltatóknak javasoljuk a tréninget, akik szeretnék mind jobban elérni azt, hogy a munkavállalói ne csak a fizetésükért, hanem az elkötelezettségük miatt végezzék munkájukat.

**Ügyfélkapcsolati tréning**: hogy az ügyfélkapcsolati munkatárs, aki a vállalat "arca", akin keresztül az ügyfelek a céggel találkoznak, ahhoz kapcsolódni tudnak, megfelelő benyomást tegyenek a potenciális ügyfelekre, a tréning során megtanult kommunikációs készségekkel és gyakorlati technikákkal, melyekkel képesek lesznek az ügyfelek elégedettségét és lojalitását kivívni. Olyan munkáltatóknak ajánljuk, akik számára fontos, hogy minőségi szolgáltatást nyújtsanak a szolgáltatói körüknek, és ennek első lépcsőfoka az ügyfél felkészítése az ügyfélkapcsolati munkatársaknak.

**Kommunikációs tréning:**
hogy tréningünk során a sikeres, hatékony kommunikáció technikáját sajátítsák el résztvevőink, magasabb szintre fejlesztve saját kommunikációs és beszédtechnikájukat. A képzés célja, hogy képes legyen a résztvevő minden kommunikációs helyzetet eredményesen kezelni, saját hitelességét megszilárdítani, megőrizni.
A kommunikáció speciális módszerét jelenti az első osztályú kiszolgálás tréning, mely segítséget nyújt abban, hogy a kereskedelemben, vagy szolgáltatás értékesítésével foglalkozó személyek a legmegfelelőbb kommunikációs módszert használva tudják elérni azt, hogy elégedetten távozzanak tőlük vásárlóik, partnereik. Olyan munkáltatóknak ajánljuk, akik eredményessége nő, illetve épülő szervezeti kultúrával működik, és kifejezetten fontos a megfelelő kommunikáció.

**Elemzés és döntéshozatali tréning**: hogy a tréning végére minden vezető tisztába legyen a döntési folyamat lépéseivel és TUDATOSAN lehessen majd alkalmazni a mindennapokban ezeket a lépéseket. Olyan munkáltatóknak, vezetőknek, akik gyakran kerülnek nehéz döntési helyzetbe, ha a döntéshozatal komplex előkészítést, csapatmunkát igényel és ha "bonyolult" döntéseket kell hozniuk.

**Konfliktuskezelés és asszertivitás tréning**: hétköznapi életünk során naponta kerülünk olyan szituációkba, amikor nem mindig tudjuk, mi a helyes megoldás. Az asszertív kommunikáció segít a problémás helyzeteket elsimítani, de a munkahelyi véleménynyilvánítás, dicséret és kritika, valamint a visszajelzés helyes útját is megmutatja. Az asszertivitás azáltal, hogy erősíti a személyes hatékonyságot, javítja az emberi kapcsolatokat Mindenkinek javasolt, aki szeretne hatékonyabban érdekeket képviselni.

**Tárgyalástechnika tréning:** hogy a résztvevők felépítsék és begyakorolják alapvető tárgyalástechnikai eszköztárukat. Megtanulják partnereik igényeit úgy kiszolgálni, hogy közben saját érdekeiket is érvényesítik, így mindkét fél számára előnyös és tartós üzleti kapcsolatot alakítanak ki. Meglévő tapasztalatainak bővítésével és elmélyítésével a tárgyalástechnika újabb dimenzióit fedezik fel, és megtanulják a tárgyalás céljának megfelelő viselkedési stratégia kiválasztását, eszközöket kapnak nehéz helyzetek, partnerek kezeléséhez, gyakorolják alkalmazásukat. Olyan szakembereknek javasolt, akik gyakran kerülnek tárgyalási helyzetbe, mind a szervezeten belül, mind azon kívül. „Kezdőknek", akik olyan munkakört készülnek betölteni, ahol a tárgyalásokra nagyobb hangsúlyt kell fektetni, vagy „haladóbbaknak" akik szeretnék az eddigi stílusukat további eszközökkel bővíteni és erősségeikre tudatosabban támaszkodni.

**Mentori tréning:** hogy gyorsuljon a szervezetben a saját belső tudáson és folyamatokon alapuló tudásátadás, a senior kollégák tudásbankjának hasznosítása. Ezenkívül az új dolgozó sikeres munkahelyi integrációjának egyik kulcsa a megfelelően kiépített és hatékonyan működő mentori rendszer, és ennek működtetéséhez nyújt segítséget ez a tréning.
Olyan munkáltatónak javasoljuk ezt a tréninget, aki szeretné a fluktuációját lejjebb szorítani, mert a mentorálási tréning, ehhez nagyon nagy segítség, ezen kívül a munkahelyi közösségre is pozitív hatással van, hiszen hozzájárul a kapcsolati háló gyorsabb kiépüléséhez, és a munkahelyi kommunikáció hatékonyabb áramlásához.

**Pálya- és munkatanácsadás:** hogy segítséget nyújtson átszervezés, vagy csoportos létszámleépítés esetén a munkavállalók részére abban, hogy milyen egyéni munkaerő piaci lehetőségek állnak a rendelkezésükre, az elhelyezkedési esélyek növelése érdekében. Munkavállalással kapcsolatos egyéni ismeretszerzés. Olyan munkáltatóknak ajánljuk, akik átszervezés vagy csoportos létszámleépítés előtt állnak.

**Álláskeresési technikák:** a program célja, hogy a résztvevők a tréningen tanultak segítségével növeljék az álláskeresési esélyeiket a munkaerőpiacon. Aktív korú nem foglalkoztatott, nem tanuló személyek (álláskeresők és inaktívak, akik nem tanulnak), jelenleg foglalkoztatott, de létszámleépítéssel, illetve elbocsátással fenyegetett munkavállalók.

**Tanulástechnika tréning:** a résztvevők kiscsoportos foglalkoztatás keretében megismerhetik az tanulásban szükséges legfontosabb kulcsképességeket, a tanulási motivációra való felkészülés, valamint a tanulásban eredményesen hasznosítható legfontosabb technikákat. Mindenkinek javasolt, aki alacsony foglalkoztatási eséllyel rendelkező, elavult szakmai tudással rendelkező, alacsony képzettségű, és a tréning által a képzési programokba való bekapcsolódásának esélyét szeretné elősegíteni.

**Digitális írástudás**: a képzésben résztvevők megfeleljenek az információs társadalom elvárásainak, készség szinten tudják használni a számítógépet, hozzájuthassanak a világhálón található ismeretekhez. Digitális írástudással nem vagy nem megfelelő tudással rendelkező személyek, akik a munkaerő-piaci esélyük erősítéséhez a számítógép felhasználói szintű ismereteinek megszerzését fontosnak tartják.

# „VISSZATÉRÉS-REHABILITÁCIÓS MUNKAERŐ-PIACI SZOLGÁLTATÁSBEINDíTÁSA”

## LÉPÉSELŐNY KÖZHASZNÚ EGYESÜLET, DEBRECEN, HUNGARY 2014.


Kiadja: Lépéselőny Közhasznú Egyesület
Felelős kiadó: Huri Beáta
Főszerkesztő: Szabó Noémi
Grafikus: Starzynski Nóra
Nyomda: Viola Print Kft.

ISBN 2063-4277



Lépéselőny Közhasznú Egyesület
Székhely:4026 Debrecen, Csap u. 36 Tel./Fax: 52/321-666
E-mail: foglalkoztatasikozpont@gmail.com
Web: www.lepeselony.com
Magán-munkaerőközvetítő szám: 7498-3/2009-5600



EZ A KIADVÁNY A LÉPÉSELŐNY KÖZHASZNÚ EGYESÜLET
TÁMOP-5.3.8.A3-12/1-2012-0015
SZÁMÚ PROJEKT KERETÉBEN KERÜLT ÖSSZEÁLLITÁSRA ÉS KIADÁSRA.
MEGJELENÉSÉT A MAGYAR ÁLLAM ÉS
AZ EURÓPAI SZOCIÁLIS ALAP TÁMOGATTA



A KIADVÁNY FELHASZNÁLÁSA ESETÉN
KÉRJÜK A FORRÁST MEGJELÖLNI.