

Kapuvári Kéz-Mű és Szociális Foglalkoztató Nonprofit  
Közhasznú Kft.

# Beszámoló

2014.

## **1. Rehabilitációs foglalkoztatás**

2014-ben 55 fő megváltozott munkaképességű (mmk) személy foglalkoztatási támogatására nyújtottunk be pályázatot, 50 fő-re nyertünk támogatást. Vállalásunk szerint 12 fő tartós és 38 fő tranzit foglalkoztatott részére biztosítunk munkahelyet cégünknel.

A létszámot egész évben tartani tudtuk, sőt meghaladtuk azt.

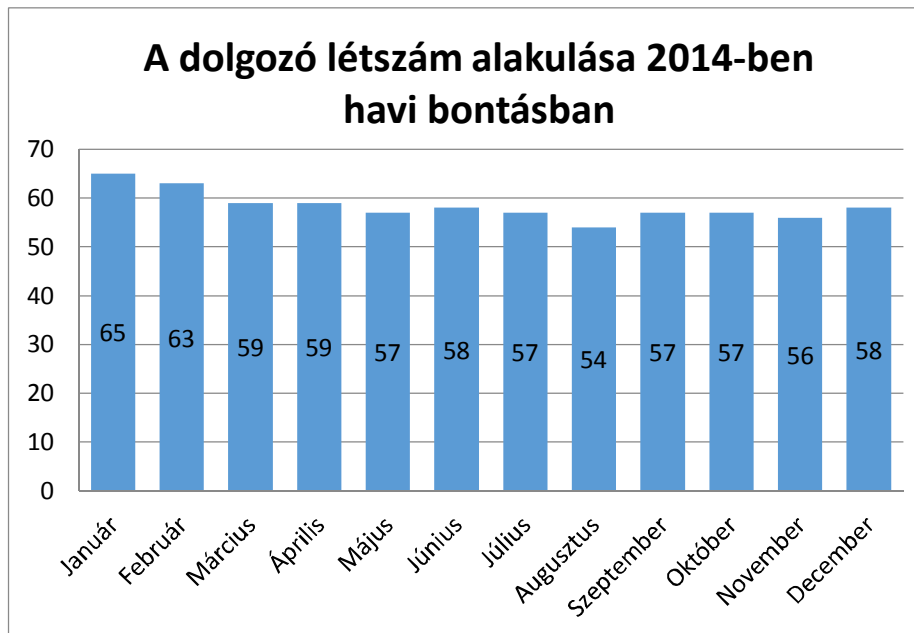
Foglalkoztatási adatok:

Hónapok	Összes dolgozó statisztikai állományi létszáma	Megváltozott munkaképességű dolgozók statisztikai állományi létszáma
Január	73	63
Február	70	60
Március	65	58
Április	65	58
Május	62	56
Június	63	57
Július	61	55
Augusztus	59	53
Szeptember	62	57
Október	61	56
November	61	56
December	63	57
Átlag	64	57

A támogatási szabályoknál a statisztikai állományi létszám az irányadó, a táblázat azt mutatja, azonban munkajogi létszámunk kis mértékben eltér a fentitől. Az alábbiakban a munkajogi létszám adatokból kiindulva bemutatásra kerül a dolgozói állomány, annak több szempont alapján történő értékelése, jellemzése. Továbbá ismertetem azokat a megtett intézkedéseket, elért eredményeket, sikereket, amelyek a dolgozók rehabilitációjának sikerességét növelték, amiket a következő években is célul tűzünk ki, illetve tovább kívánunk fejleszteni.

## A 2014.évi dolgozói állomány jellemzői

### Munkajogi létszám szerinti bemutatás



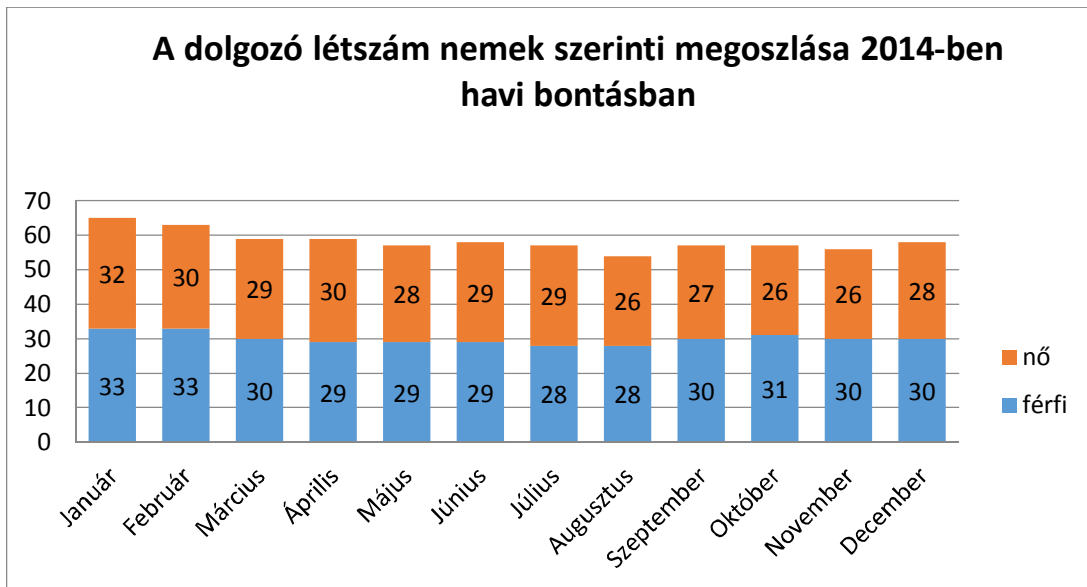
A legmagasabb foglalkoztatotti létszám januárban (65 fő), míg a legalacsonyabb augusztusban (54 fő) volt. Januártól augusztusig egy csökkenő tendencia észlelhető a létszám alakulásában, ezt követően emelkedés, és az állomány alakulásának stabilizálódása figyelhető meg. 2014 augusztusáig tartó dolgozói állomány csökkenés több tényező miatt következett be:

- egészségi állapot romlás miatti kilépés,
- elhalálozás,
- költözés,
- bejárás nehézség.

Azonban, ha a két szélsőértéket leszámítjuk közel azonos megváltozott munkaképességű személy dolgozott a kft.-nél havonta, nagymértékű fluktuáció nem datálható.

### Nemek szerinti besorolás

A következő diagram a dolgozó létszám nemek szerinti megoszlását mutatja havi bontásban.

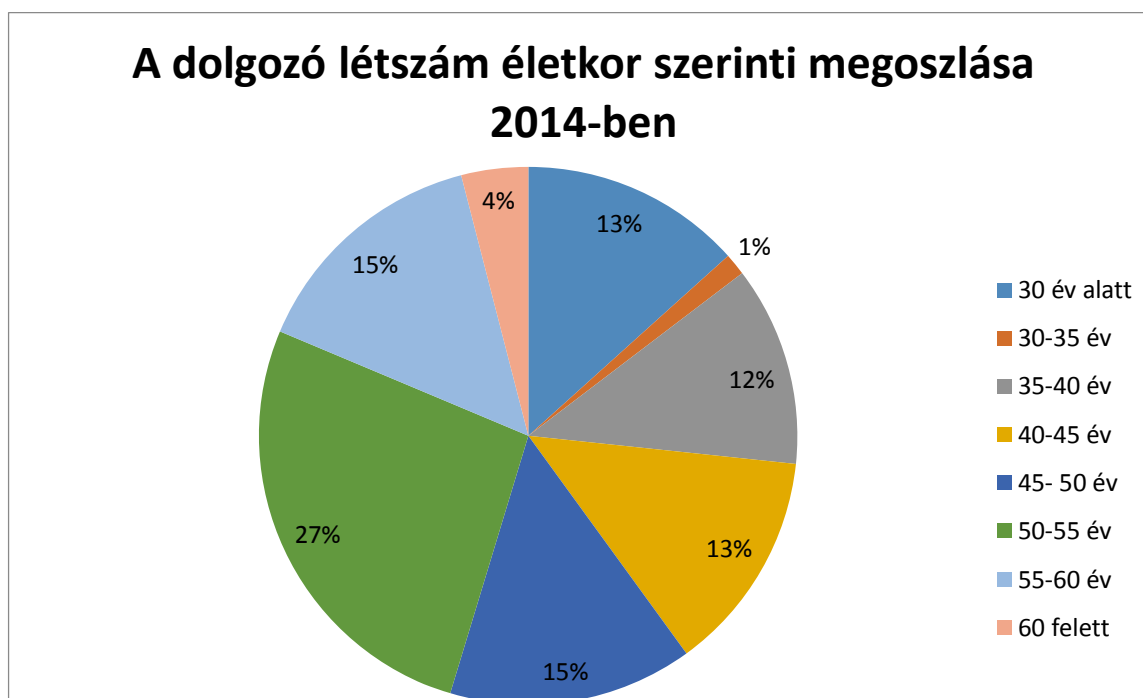


A grafikonokból jól látszik, hogy minden hónapban közel azonos létszámban dolgoztak cégünkben férfiak és nők, de a férfi munkaerő létszáma majdnem minden hónapban min. 1- max. 5 fővel volt magasabb. Áprilisban és júliusban volt fordított az arány, amikor a nők létszáma meghaladta az ellenkező nemét.

Az alább látható kördiagram pedig éves átlagban szemlélteti, hogy 4 %-al több férfi munkaerővel rendelkezett a kft. 2014-ben.



## Életkor szerinti bemutatás



A diagramból jól látható, hogy az 50-55 év közötti korosztály előfordulása a legmagasabb (27%) a Kapuvári Kéz-Mű Kft-nél. Elhanyagolható a 60 év feletti (4%) és 30-35 év (1%) közötti életkorú munkavállalók előfordulása. A többi életkori csoport megoszlása közel azonos.

Az elmúlt években fokozatosan nőtt a 30 év alattiak létszáma. (13%)

## Lakóhely szerinti bemutatás

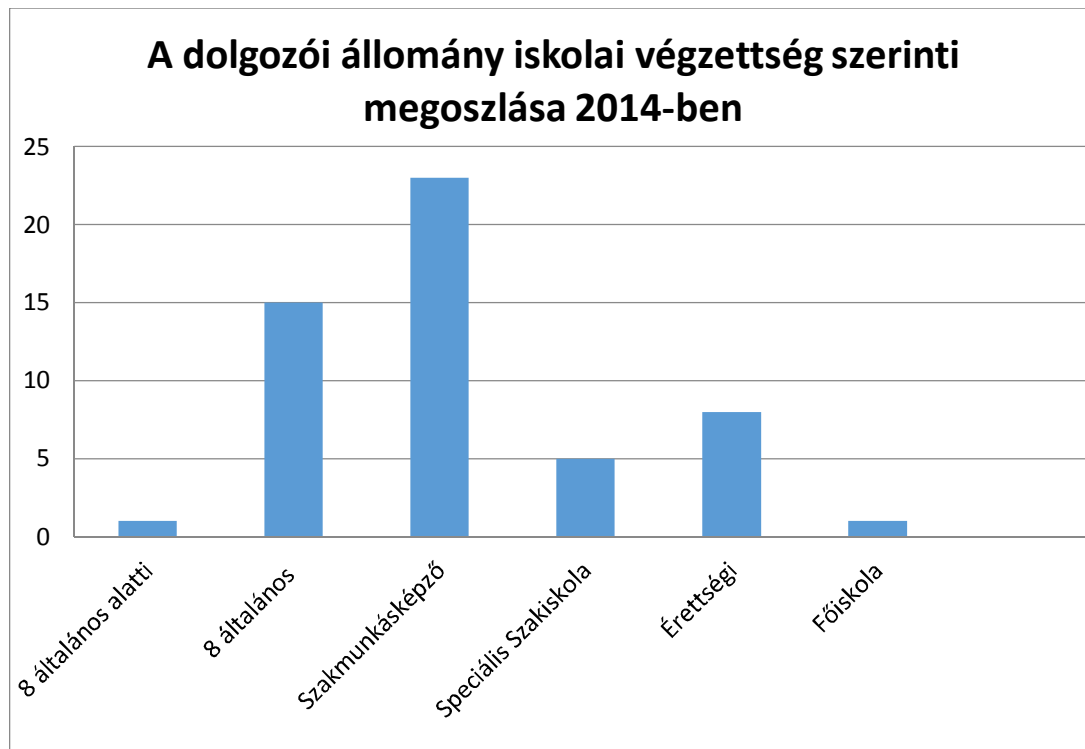


A grafikonból egyértelműen látható, hogy legnagyobb számban kapuvári lakosok dolgoznak cégünkönél. A többi településről azonos létszámban érkeztek munkavállalók (1-2 fő). Néhány település (Beled, Csorna,

Osló, Vitnyéd, Rábatamási, Szárföld) van, ahonnan néhány dolgozóval többen érkeztek cégünkhöz, mely magyarázható azzal, hogy e településekről a vállalat megközelíthetősége kedvező.

Éves viszonylatban a Csornáról érkező munkavállalók aránya alacsony. Főként, ha figyelembe vesszük, hogy e városban és közvetlen környékén nincs a Kapuvári Kéz-Mű és Szociális Foglalkoztató Nonprofit Közhasznú Kft.-hez hasonló rehabilitációs foglalkoztatást biztosító cég; a város népessége szinte azonos Kapuváréval, és munkába járás szempontjából is kedvező a két város fekvése, hiszen a Csorna-Kapuvár közötti buszközlekedés kedvező.

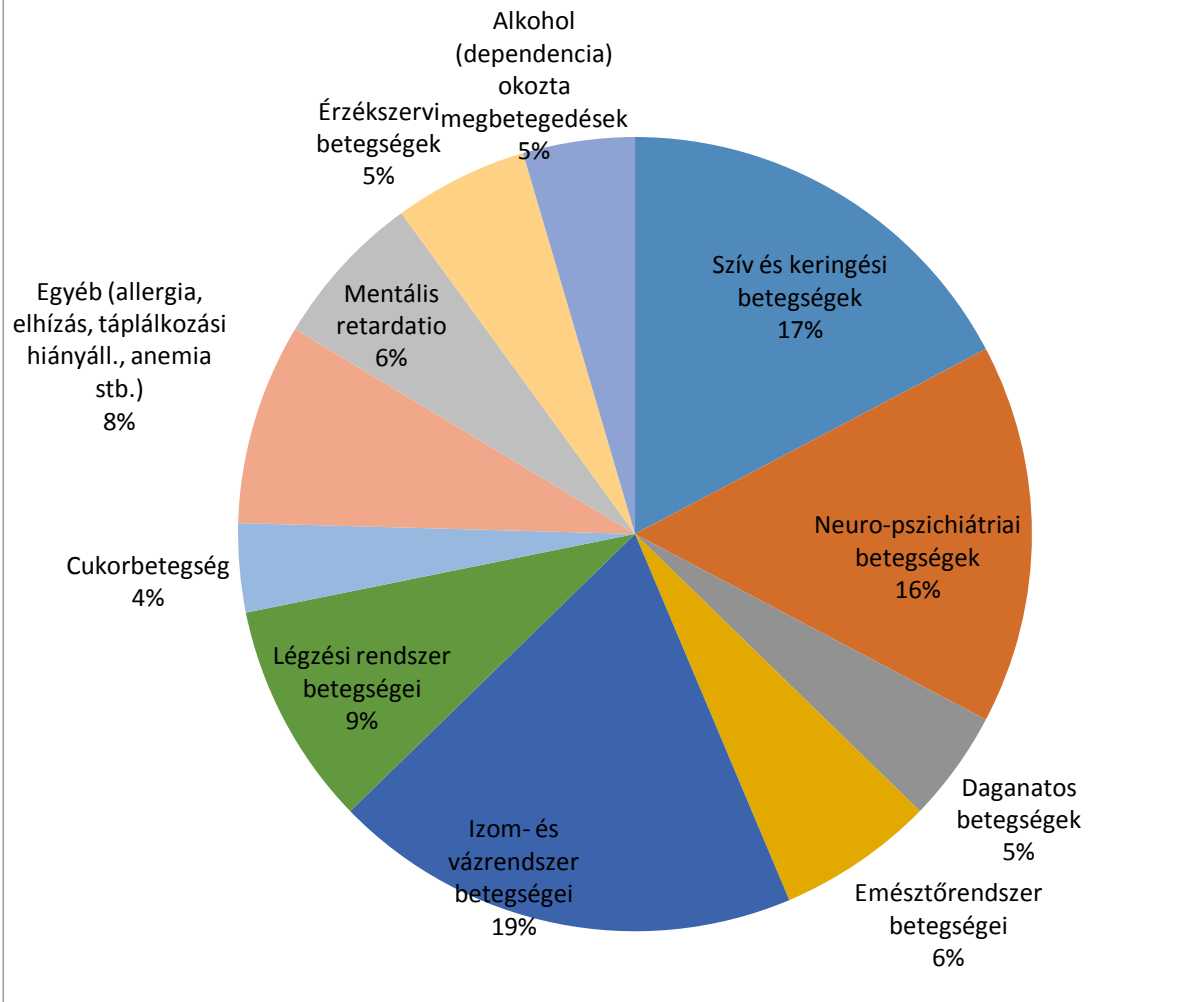
### Iskolai végzettség szerinti bemutatás



A Kapuvári Kéz-Mű Kft.-nél dolgozó megváltozott munkaképességű dolgozók körében legmagasabb arányt azon munkavállalók képeznek, akik valamilyen szakképesítéssel rendelkeznek, szakmájuk van. A grafikonból leolvasható, hogy viszonylag magas azon dolgozók száma is, akik szakképesítés nélküliek, a legmagasabb iskola végzettségük 8 általános. Ez főként a tranzit foglalkoztatottaknál nehezítő tény a későbbi nyílt munkaerő-piacra történő visszavezetés szempontjából.

A 8 általános alatti, és a felsőfokú képesítéssel rendelkezők száma elhanyagolható. Speciális szakiskolában megszerzett szakképesítéssel majdnem annyian rendelkeznek, mint akik az érettségit megszerezték. A foglalkoztatás szempontjából ez azt jelenti, hogy ezen dolgozók is képesek az elvárásokat teljesíteni, a munkafolyamatokat adekvátan elsajátítani, hosszú távon értékteremtő tevékenységek folytatására. Foglalkoztatásuk esetén a tapasztalatok alapján azzal lehet számolni, hogy hosszabb betanulási időszakot kell számukra biztosítani, illetve gyakoribb kontrollt, iránymutatást igényelnek egyes szituációkban.

## A dolgozói állomány betegség típusok szerinti megoszlása 2014-ben

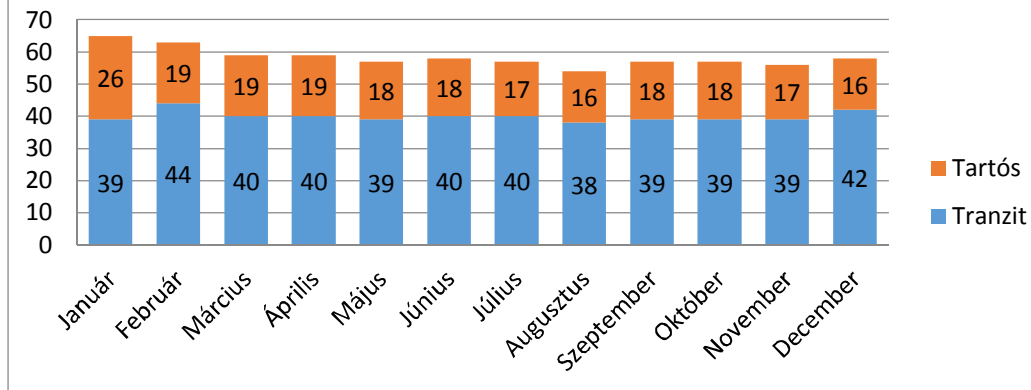


A diagramból jól látszik, hogy a munkavállalók körében legjellemzőbb betegségtípusok három nagy csoportba sorolhatók, megoszlások közel azonos. Ezek a következők: *izom- és vázrendszer betegségei*, *szív-és keringési betegségek*, *neuro-pszichiátriai betegségek*. A többi betegségtípusok előfordulási gyakorisága azonos. Sajnos a dolgozók körében az egyes betegségtípusok halmozott előfordulása jellemző.

## Foglalkoztathatóság jellege szerinti bemutatás

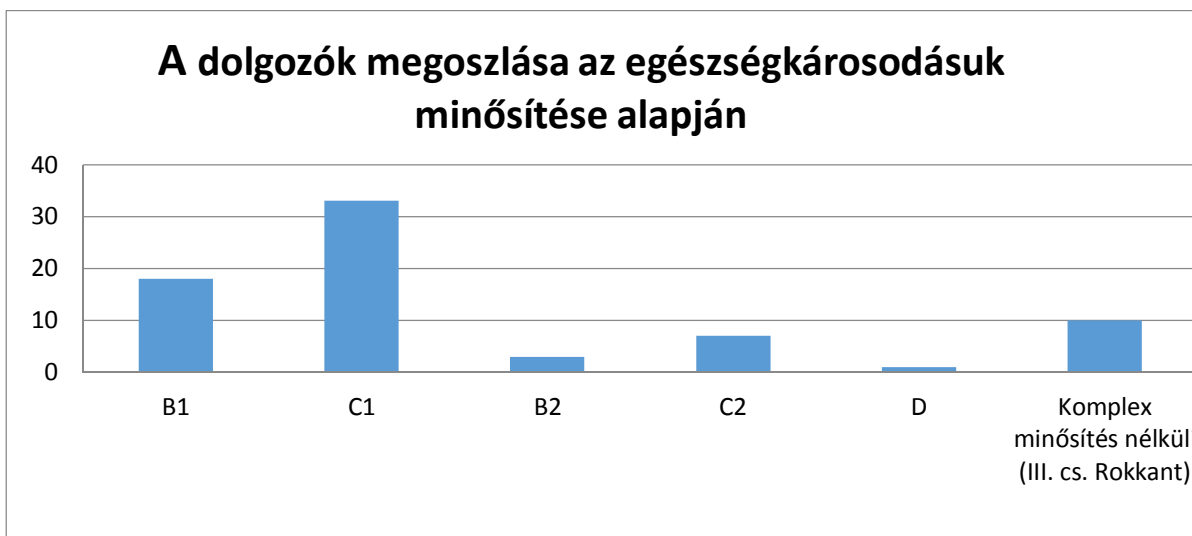
A megváltozott munkaképességű dolgozókat foglalkoztathatóság szempontjából tartós, vagy tranzit kategóriába sorolhatjuk. Az alábbi diagram havi bontásban szemlélteti ennek megoszlását.

## A dolgozói állomány megoszlása a foglalkoztathatóság jellege alapján



Jól látszik, hogy minden hónapban a tranzit foglalkoztatottak száma lényegesen magasabb volt. A tranzit-tartós foglalkoztatottak közötti aránykülönbség 2014-ben decemberben és februárban volt a legmagasabb.

## Egészségkárosodás szerinti bemutatás



Azon túl, hogy a megváltozott munkaképességű egyének között különbséget teszünk a foglalkoztathatóság jellege szerint, amellel be tudjuk őket sorolni az egészségkárosodásuk minősítése alapján is. Transzit foglalkoztatottnak tekintjük azokat, akik egészség károsodásuk minősítése szerint B1 vagy C1 kategóriába sorolhatók. Tartós foglalkoztatottnak tekintjük azokat, akik egészség károsodásuk minősítése szerint B2 vagy C2, D kategóriába sorolhatók. A grafikon külön tünteti fel azokat a munkavállalókat, akik még nem rendelkeznek új típusú minősítéssel, korábbi szakvéleményük alapján rokkantsági ellátottak kategóriájába lettek csoportosítva.

Ez a grafikon is jól ábrázolja azt, amit az előző grafikon havi bontásban szemléltetett, hogy a Kapuvári Kéz-Mű és Szociális Foglalkoztató Nonprofit Közhasznú Kft.-nél nagyobb arányt a tranzit (C1, B1 kategória) foglalkoztatottak képviselnek.

A munkahelyeink számát az elmúlt években, így 2014-ben is meghatározta a támogatott munkahelyek száma, azonban a termelési igények, megrendelések miatt túlléptük azt.

## **A rehabilitációs szakmai munka bemutatása 2014-ben**

A 2014-es év első kiemelt feladata a **személyes rehabilitációs tervek** átdolgozása volt. Célunk az volt, hogy minél részletesebb információgyűjtést, elbeszélgetéseket, képességfelmérést követően a dolgozó egészségi állapotához, munkaerő-piaci lehetőségeihez, előképzettségéhez, motivációjához leginkább illeszkedő, és megvalósítható tervet tudjunk kidolgozni.

Az interjúk, tesztek felvétele, a tervek elkészítése hosszabb időszakot vett igénybe, mely a rehabilitációs mentor és tanácsadó bevonásával történt. A rehabilitációs mentor feladata volt a munkavállaló egészségi állapotának és szociális helyzetének feltérképezése, betegségétörténetének áttekintése. A munkatapasztalatok átbeszélése, a rehabilitációs karrierterv felvétele, és a képességfelmérés elkészítése a rehabilitációs tanácsadó munkája volt. Az eredmények, a dolgozó motivációja, a termelési team tapasztalata alapján került kidolgozásra a személyes rehabilitációs terv, mely tartalmazza az megvalósítandó célt, amit a rehabilitáció végső céljaként jelöltünk meg, illetve a cél eléréséhez szükséges feladatokat, lépéseket.

A személyes rehabilitációs tervek felvétele mind a tranzit, mind a tartós foglalkoztatottaknál megvalósult. A dolgozók jellemzően együttműködők voltak a tervek felvételében, egy-egy esetben volt észlelhető szembeötlően alacsony motiváció, illetve az együttműködő készség hiánya.

A tartós foglalkoztatottak motivációja összességében egybeesett, egészségi állapotukhoz és képességeikhez mérten szeretnének még aktívan dolgozni a Kéz-Mű Kft.-nél. A tranzit foglalkoztatottak motivációja is egybehangzó volt a tartós foglalkoztatottakéval, a különbség, bizonytalanság a rehabilitáció kimenetelében tapasztalható. Többen egészségi állapotukat, életkorukat, vagy éppen a munkaerő piac elhelyezkedési nehézségét látják sikeres rehabilitációjuk gátjának. Ennek ellenére motiváltak a nyílt munkaerő-piacra történő kivezetésre, legtöbb dolgozónál körülvalazódtak elképzeléseik, melyekben lehetőség szerint kívánjuk őket segíteni. pl.: munkapróba lehetőségek felkutatásával, belső képzései, illetve fejlesztési tréningek szervezésével, külső segítő szolgáltatások bevonásával.

A rehabilitációs szakmai munka sikerét a **munkapróba** kihelyezésekkel kívánjuk növelni. 2014 .novemberében került aláírásra az első munkapróba szerződés, amely során a munkavállalókat külső, nyílt-munkaerő-piaci munkáltatónál történő tapasztalatszerzésre helyezzük ki, a munkapróba szerződés lejártát követően további foglalkoztatásuk, tranzitálásuk megvalósítható a nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatóhoz. 2014. december végéig 5 munkapróba szerződés került rögzítésre 2 munkáltató közreműködésével.

2014.12.01.- 2014.12.31. között 2 munkavállaló a *csornai Farkas Kft.-nél* vett részt munkapróbán. 2014.11.19.- 2014.12.31. közötti időszakra pedig 2 fő került kihelyezésre a *kapuvári Laurastar Services Kft-hez*, de mivel az egyik munkavállaló egészségi állapotában hirtelen állapotrosszabbodás lépett fel egy másik munkavállalónk került a helyére 2014.12.11.- 2015.01.31. közötti időszakra.

Bár az említett nyílt munkaerő- piaci munkáltatók elégedettségüket fejezték ki a dolgozóinkkal, azonban csak egy fő esetén valósult meg a befogadó munkáltatónál történő további foglalkoztatás: a kapuvári Laurastar Services Kft.

A munkapróba folyamán a rehabilitációs mentor folyamatos kapcsolatot tartott a befogadó munkáltatóval, a munkapróbát követően a dolgozókkal elbeszélgetés történt a tapasztalatokról. A befogadó munkáltató

véleményezése, a dolgozó tapasztalata alapján a munkapróbáról jelentést készítettünk, amelyet a megyei rehabilitációs szakigazgatási szerv felé is megküldtünk.

A rehabilitációs szakmai munka részeként együttműködés kötött cégünk a tavalyi évben a **Szt. Cirill és Method Alapítvánnyal**. Ennek érdekében az alapítvány egyik szakembere több alkalommal járt cégünknel, személyes elbeszélgetés keretében több munkavállalónk preferenciáját, lehetőségeit feltérképezte. 2014-ben sajnos az alapítvány segítségével munkapróba szerződés megkötése nem valósult meg, de a 2015-ös évben a szakmai együttműködés tovább folytatódik.

Azon munkavállalók számára, akinél akár a termelési, akár a rehabilitációs team a munkahelyi magatartásában, viselkedésében problémát észlel, illetve ahol életvezetési nehézség valószínűsíthető, lehetőségként felajánljuk e külső segítő szolgáltatás igénybevételét. A külső segítő szolgáltatás elérésében a dolgozókat segítjük.

A rehabilitáció szakmai munkát segítő belső eszközünk volt az elmúlt évben a **segítő beszélgetés**, mely a rehabilitációs mentor, illetve tanácsadó irányításával valósult meg. Azon dolgozóknál, akiknek a sikeres foglalkoztatását bárminemű probléma akadályozta, rendszeresen használt eszköz volt. E kétszemélyes helyzetek lehetőségeket teremtettek arra, hogy a felmerülő nehézségeket átbeszéljük, megoldásokat vagy alternatív lehetőségeket keressünk azok elhárítása érdekében. A segítő beszélgetések gyakorisága egyénenként változó volt.

A 2014-es évben további egy főt tudtunk **segítő személy** munkakörben alkalmazni, amely szintén a rehabilitációs munka sikerességét szolgálta, így jelenleg 4 fő segítő személy foglalkoztatása biztosított. E segítő szolgáltatás figyelembe veszi az egyéni igényeket, szükségleteket, de segíti is a dolgozót az önálló munkavégző képesség kialakításában, és helyreállításában.

## **Kitekintés**

2015. év rehabilitációs feladata lesz a 2014-ben elkezdett sikeres munka folytatása, mely során minél több munkapróba lehetőséget kívánunk biztosítani a dolgozók számára, illetve szeretnénk növelni a sikeres tranzitálások számát.

A megkezdett szakmai együttműködések a külső intézményekkel továbbra is meg akarjuk tartani, szeretnénk javítani, növelni a közös munka eredményességét.

Belső képzési lehetőségekkel, továbbá belső képességfejlesztő tréningek szervezésével kívánjuk szélesíteni a rehabilitációs munka eszköztárát, amivel egyrészt a dolgozók munkavégző képességén kívánunk javítani, másrészt szeretnénk ezáltal is növelni későbbi nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatási esélyeiket.

## **A 2014. évi gazdálkodási -termelési tevékenység bemutatása**

### **Termelő tevékenységünk 2014-ben**

Működésünket az állami támogatáson túl saját forrásból, termelésből származó bevételekből finanszírozzuk.

A fenti tevékenységeink közhasznú tevékenységnek minősülnek, hisz ezeken keresztül valósítjuk meg a rehabilitációs foglalkoztatást és kizárólag ilyen céllal végzünk termelést. A termelési folyamatok megválasztásánál nem a gazdaságosság, piacorientáltság a fő elvárás, hanem az, hogy illeszkedjen mmk-s dolgozóink fizikai és szellemei képességeihez, készségeihez. Az elmúlt évek tapasztalatai alapján elsősorban nem gépi, hanem kézi, magas élőképességű folyamatok végzésére törekedtünk. Ezen tevékenységek főként bér munkák voltak. Az évet fix, stabil megrendelésekkel indíthattuk, amelyek lekötötték munkaerő-kapacitásunkat, sőt elmondható, hogy az év egészében meghaladták azt.

Szereldei munkáink autóiipari összeszerelések, csavarcsomagolások. Főbb üzleti partnereink:

Autoliv Kft., Gartenpro Kft., Kabtech GmbH.

2014-ben ugyancsak az Autoliv megbízásából egy másik nagy műhelyt indítottunk be. Alkatrész bontást végzünk bér munkába. Nagyon előnyös termelési folyamat, ugyanis nincsenek a többi ágazatra jellemző nagyon szigorú minőségi követelmények, illetve saját ütemezésű a szállítás is. A munka hátránya, hogy nagy raktár igényű. Mivel gazdaságilag is kedvező bér munkának bizonyult, így 2015-ben szeretnénk bővíteni a műhely kapacitását, létszám fejlesztést és további eszköz beszerzéseket tervezünk.

Míg a szereldei munka kb egy 250 nm-es önálló épületrészben, un. II. épület blokkunkban történik, bontási tevékenységünket az egykori faipari műhelyünkben végezzük. Ehhez a munkához használjuk a nagy raktárunk nagy részét.

2014-ben már a 3. szezon volt, hogy fokhagyma tisztítást és osztályozási munkát végeztünk. Szezonális munka, de szinté előnye, hogy nem balesetveszélyes, nem igényel gépesítést és szakképesítést. Mivel 2014-ben munkaerő hiányunk volt, ezt a munkát nem mmk-s dolgozókkal, hanem egyéb hátrányos helyzetű munkavállalóval teljesítettük, egyszerűsített foglalkoztatás keretében. Partnerünk: BIOS Service GmbH.

Ezt a tevékenységet un. I. épületblokkunkban végeztük.

Saját termékgyártásunk 2014-ben sem volt jelentős, kizárólag zászló varrásra szűkölt. Ennek oka elsősorban a munkaerő hiány.

Megváltozott munkaképességű munkavállalóink munkakör szerinti megoszlása 2014-ban:

Munkakör megnevezése:	Munkakörben alkalmazottak létszáma:
szerelei dolgozó:	37 fő
bontó műhelyben dolgozó:	7 fő
varrodai dolgozó	1 fő
termelésvezető asszisztens	2 fő
Segítő személy	2 fő
Recepció	2 fő
Karbantartó	3 fő
Takarító és egyéb kisegítő	2 fő
Telephely-felelős	1 fő

Az egyes bér munkákból és termelési tevékenységekből származó pénzügyi adatokat az egyszerűsített pénzügyi beszámoló tartalmazza.

**A saját termelés mellett, legfőbb bevételi forrásunk az állami, költségvetési támogatás volt.**

2014-ben az utófinanszírozásos támogatás 55 fő mmk-s munkavállalóra vonatkozott. 1.120 e Forint támogatás járt egy fő mmk-s foglalkoztatott után, mivel 50 fő statisztikai állományi létszámra nyertünk támogatást, így 56.000 e Forint támogatásban részesülhettünk. Tavalyi évben került kiírásra egy kiegészítő támogatási pályázat, amelynek köszönhetően teljes foglalkoztatott létszámunkra le tudtunk hívni állami támogatást, de ez 2015-ben realizálódott.

A pályázati és támogatási feltételek nem változtak az előző évihez képest. (Sajnos az egy főre jutó támogatási összeg sem.)

## **Fejlesztések, beruházások a 2014. évben**

2014-ben is folytattuk a 2013-ban megkezdett telephely fejlesztésünket. A tavalyi évben fűtés korszerűsítést, I. épületblokkunk homlokzati és földem szigetelési munkáit végeztük el. II. épületblokkunk nyílászáróit cseréltük le.

A megnövekedett raktározási igényeket figyelembe véve vásároltunk egy magasemelésű targoncát. A fenti fejlesztéseket saját termelési forrásból hajtottuk végre.

Folyamatos volt az új típusú , akadálymentes munkaasztalok és munkaszékek beszerzése termelő üzemeinkbe.

Új termelési tevékenységünkhöz több szerszámot, kézi kisgépet vásároltunk.

2013-ban nyertünk egy kisebb pályázaton, amely során szitanyomó gépeket és ahhoz szükséges eszközöket szerezhettünk be, ez 2014-ben megvalósult.

Szervezetirányításban fontos , már évek óta tervezett fejlesztés volt az ISO 9001-es minőségirányítási rendszer bevezetése. A tanúsítványt 2014. novemberében szereztük meg, igyekszünk munkánkat az abban foglaltak szerint alakítani.

2014-ben két szakmai és egy tulajdonosi ellenőrzés volt cégünknel. A tulajdonosi ellenőrzés elsősorban gazdálkodásunkat világította át. Fontosabb észrevételek: gazdálkodás nyomon követése, cég átláthatóságának növelése szükséges. Ezt a problémát az ISO 9001-es minőségirányítási rendszer, illetve a 2015-ben bevezetésre kerülő vállalat irányítási rendszerrel szeretnénk megoldani.

A szakmai ellenőrzéseket a Magyar Államkincstár és a NRSZH munkatársai végezték. Az ellenőrzések nem állapítottak meg hiányosságokat.

## **Összegzés**

2014-ben gazdaságilag stabil, kiegyensúlyozott évet zártunk. Eredményeinket a munkaerő hiány megszüntetésével tovább szépíthettük volna. Szakmailag az elmúlt évben sokat fejlődtünk, amely eredményt az ellenőrzések is igazolnak. Komoly erőforrásokat fordítottunk a foglalkozási rehabilitációra, realizálva előző évi tervünket. Sikeresen folytattuk telephely fejlesztésünket, mind épület, mind szervezet fejlesztési szinten. Terveink szerint ez a munka 2015-ben befejeződik.

Célunk, hogy üzleti partnereinkkel az eredményes munkát fenntartsuk.

Szakmai ismereteinket tovább növeljük, szakembereink képzésével valamint a szakmai kapcsolatok növelésével.

Célunk, hogy egy korszerű, szép és akadálymentes munkakörnyezetet biztosítsunk dolgozóinknak. (Távolabbi cél az eszköz fejlesztés, amely a 2015-ben záruló telephely fejlesztést követheti.)

Ezen célok sikeres megvalósításához szükséges, hogy a továbbiakban is megfelelő mértékű állami támogatásban részesüljünk, szükségünk van tulajdonosunk, Kapuvár Város Önkormányzata támogatására, bízva abban, hogy a beszámoló alapján továbbra is fontosnak és támogatásra érdemesnek ítélik munkánkat.

Kapuvár, 2015. 05.12.

Horváth Judit

ügyvezető