



# **Kapuvári Kéz-Mű és Szociális Foglalkoztató Nonprofit Közhasznú Kft.**

## **Közhasznúsági jelentés 2014.**

Kapuvár, 2015. 05.12.

Horváth Judit  
ügyvezető

## SZÁMVITELI BESZÁMOLÓ

A Kapuvári Kéz-Mű N. K. Kft. 2014. évben gazdálkodásáról a számviteli törvénynek és a kapcsolódó előírásoknak megfelelően egyszerűsített éves beszámolót állított össze. A mérleg főösszege **95.507 ezer Ft**, a saját tőke **64.761 ezer Ft**. A részletes kimutatás jelentésünk 1. sz. melléklete, mely áll a mérlegből és a közhasznú szervezeti eredménykimutatásból.

A pénzügyi adatokat az egyszerűsített éves beszámoló tartalmazza.

### 1. KÖLTSÉGVETÉSI TÁMOGATÁS FELHASZNÁLÁSA

Tárgyévben a Szervezet **60 084 ezer Ft** állami támogatást kapott, és azt teljes egészében fel is használta.

A támogatást 50 fő megváltozott munkaképességű személy egész éven át tartó foglalkoztatására folyósították.

Évvégén kiegészítő pályázat keretében további 6 fő alkalmazására nyertünk támogatást, amelyet teljesítve a fenti összeget tudtuk hívni éves viszonylatban.

### 2. VAGYONFELHASZNÁLÁSSAL KAPCSOLATOS KIMUTATÁS

Előző évhez képest a Szervezet tartaléka (vagyon) 2014-ben **17 339 ezer Forinttal** növekedett, amely az eredménytartalék növekedéséből adódik. A Szervezet mindig törekszik arra, hogy az adott évben kapott bevételeket fel is használja közhasznú céljainak elérése érdekében.

### 3. CÉL SZERINTI JUTTATÁSOK KIMUTATÁSA

Szervezetünk nem nyújtott, így e soron továbbra sem történtek kifizetések.

### 4. A KÖZHASZNÚ SZERVEZET VEZETŐ TISZTSÉGVISELŐINEK NYÚJTOTT JUTTATÁSOK ÉRTÉKE, ILLETVE ÖSSZEGE

Szervezetünk vezető tisztségviselői részére 2014-ben a cég dolgozóira vonatkozó cafeteria szabályzat alapján került kifizetésre béren kívüli juttatás. Éves mértéke **240 ezer Forint**.

### 5. A KÖZASZNÚ TEVÉKENYSÉGRŐL SZÓLÓ RÖVID TARTALMI BESZÁMOLÓ

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. Rehabilitációs foglalkoztatás keretében az alábbi létszámban alkalmaztunk munkavállalókat:

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 rehabilitációs szakmai munka bemutatása 2014-ben

A rehabilitációs foglalkoztatást részben védett munkahelyek biztosításával valósítjuk meg, másrészt rehabilitációs szakmai munkával, amely 2014-ben az alábbiak szerint alakult:

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, betegségtörténetének 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 együttműködőek 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 körvonalazódtak elképzeléseik, melyekben lehetőség szerint kívánjuk őket segíti. 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 helyezük 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.