



A KézenFogva Alapítvány munkaerő- piaci szolgáltatásai

**Fehér Miklós
munkaerő-piaci szolgáltatás vezető**



MAGYARORSZÁGON
408.000
FOGYATÉKOS EMBER ÉL



Megváltozott munkaképességű munkavállalók Kik ők?

Jogszálytól függő!

1. Rehabilitációs hozzájárulás szempontjából:

- Akik tartósan beteg vagy fogyatékos emberek (60%-nál kisebb mértékű egészségi állapot, vagy 40%-nál nagyobb mértékű egészségkárosodás
- erről hatósági bizonyítvánnyal rendelkeznek, vagy
- fogyatékosági támogatásban, vagy vakok személyi járadékában részesülnek
- És a munkaidejük a napi 4 órát eléri



Forrás: 2011. évi CXCI. törvény

Megváltozott munkaképességű (MMK) munkavállalók Kik ők?

2. MMK munkavállalóként figyelembe vehető
(helyettesíti őket)

- 26 éven aluli sajátos nevelési igényű gyermek
- 26 éven aluli fogyatékossgal élő felsőoktatási hallgató
- Az érintett munkáltatónál legalább napi 4 órában foglalkoztatott rehabilitációs mentor (meghatározott végzettséggel és munkakörrel. Lásd: 3. melléklet a 327/2011. (XII. 29.) Korm. Rendelethez, I. pont)

Forrás: 2011. évi CXCI. Törvény 22 §

Megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazása

Miért éri meg?

1. A cég értékes, megbízható, lojális munkaerőhöz jut
2. Társadalmi felelősségvállalás – CSR
3. A munkahelyi kultúra pozitív változása
4. PR hatások

Megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazása

Miért éri meg?

5. Anyagi előnyök

- a) Rehabilitációs hozzájárulás (minimálbér kilencszerese, 2026-ban **2.905.200 Ft/fő/év**) kiváltása
- Fizetni kell, ha
 - i. ha a munkáltató 25 főnél több munkavállalót foglalkoztat (a tárgyévi átlagos statisztikai létszám, egy tizedesjegyre kerekítve)
 - ii. de az általa foglalkoztatott megváltozott munkaképességű munkavállalók átlagos statisztikai állományi létszáma nem éri el a létszám 5 százalékát (kötelező foglalkoztatási szint)
 - Összege
 - i. a kötelező foglalkoztatási szintből hiányzó létszám, valamint
 - ii. a rehabilitációs hozzájárulás szorzata

Megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazása

Miért éri meg?

- Példa:

121,4 átlagos statisztikai létszámú cég, 1 fő MMK munkavállalót alkalmaz

A kötelező foglalkoztatási szint: $121,4 \text{ fő} \times 0,05 = 6,07$

A hiányzó létszám: 5,07 fő

A rehabilitációs hozzájárulás éves összege 2026-ban:

$2.905.200 \times 5,07 = 14.729.364 \text{ Ft}$

Ez 6 fő további MMK munkavállaló alkalmazásával váltható ki.

Megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazása

Miért éri meg?

- A szociális hozzájárulási adóból érvényesíthető adókedvezmény
 - A kedvezmény az adómegállapítási időszakra a kifizető által a foglalkoztatott után megállapított adóalap, de legfeljebb a minimálbér kétszeresének 13 százaléka.

Ebben az esetben MMK munkavállaló, aki

- egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 60 százalékos vagy kisebb mértékű, vagy
- 2011. december 31-én I., II., vagy III. csoportos rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjra volt jogosult, és rokkantsági ellátásban vagy rehabilitációs ellátásban részesül



KÉZFOGVA ALAPÍTVÁNY

– 20 fő alatti cégek esetén a társasági adó alapja csökkenthető az MMK munkavállalók munkabérével, a minimálbér erejéig

Munkavállalók kedvezményei

A munkavállalónak, ha megváltozott munkaképességű, évenként **öt munkanap pótszabadság jár.** (változás 2018.01.01.-től, Mt. 120. §a) pontja)

Megváltozott munkaképességű személy:

l) megváltozott munkaképességű személy: a rehabilitációs hatóság vagy jogelődjei által végzett hatályos minősítés alapján

la) akinek az egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 60 százalékos vagy kisebb mértékű,

lb) aki legalább 40 százalékos egészségkárosodással rendelkezik, az erről szóló szakvélemény, szakhatósági állásfoglalás, hatósági bizonyítvány, minősítés időbeli hatálya alatt,

lc) akinek a munkaképesség-csökkenése 50-100 százalékos mértékű, az erről szóló szakvélemény időbeli hatálya alatt, vagy

ld) rokkantsági ellátásban részesül.



KÉZ FOGVA ALAPÍTVÁNY

Munkavállalók kedvezményei

2021. január 1-jétől a **súlyosan fogyatékos magánszemély az összevont adóalapját csökkenti személyi kedvezménnyel**

- ✓ A kedvezmény az első házások kedvezményét és a családi kedvezményt megelőző sorrendben érvényesíthető.
- ✓ A kedvezmény mértéke: **jogosultsági hónaponként a minimálbér 1/3-a száz forintra kerekítve**
- ✓ Jogosultsági hónapként azok a hónapok vehetők figyelembe, amelyben a fogyatékos állapot az erről szóló igazolás, határozat alapján legalább egy napig fennáll.

(Az egyes adótörvények módosításáról szóló 2020. évi CXVIII. törvény 1.§-a módosította)

Munkaerő-piaci szolgáltatások Személyre szabottan, speciális módszerekkel

• Munkavállalóknak

- Lantegi® munkaképesség- és igényfelmérés
- Személyre szabott esetkezelés, kijelölt mentorral
- Munkára felkészítő program
- Ideális munkakör kiválasztása
- Munkaköri betanítás és beilleszkedés segítése
- Munkavállalói és hozzátartozói klubok

• Munkáltatóknak

- Lantegi® munkakör- felmérés- elemzés- testreszabás - illesztés
- Munkahelyi érzékenyítés, akkreditált program
- Jogi-szakmai tanácsadás
- Akadálymentesítési tanácsadás
- Adott munkakörre megfelelő munkavállaló kiválasztása
 - Munkavállaló bemutatása, betanításának, beilleszkedésének elősegítése mentor által



Képesség- és készség- és igényfelmérés

1. Munkaképesség- felmérés Lantegi® módszerrel

A módszer azonos szempontrendszer alapján méri:

- A munkavállaló munkaképességét
- A munkakör elvárásait

A két eredmény összevethető, ennek alapján a munkavállaló illetve a munkakör fejlesztési területei meghatározhatóak.

PROFILLAP									
LantegiBatuak – H- Kézenfogva Alapítvány									
Munkáltató neve:									
Címe:									
Tel.:									
e-mail:									
Munkavállaló kódzáma:									
Munkakör neve: Profil:									
Munkakör kódja:									
Foglalkoztatási forma / Szint:									
Pontérték:									

	1	2	3	4	5	MUNKAVÁLLALÓI PROFIL	
A						A.-Látás	1
B						B.-Hallás	
C						C.-Beszéd	
D						D(a)-Finommotorika D(b)- Nagy mozgás	
E						E.-Férgességi állapot	
F						F.-Technikai alkalmasságok	2
G						G.-Érzékelési önkontroll	3
H						H.-Reakciókészség	
I						I.-Segítőkérv	

MUNKÁLTATÓI PROFIL		1	2	3	4	5	MUNKAVÁLLALÓI PROFIL	
A	1.-Megjelenés és önellátás	01					01	1.-Megjelenés és önellátás
	2.-Közösségi mozgás	02					02	2.-Közösségi mozgás
B	3.-Vizuális készség	03					03	3.-Vizuális készség
	4.-Hasonlóságok és különbségek	04					04a	a) Vizuális memória
	5.-Terbéli tájékozódás	05					05b	b) Megfigyeléskészség
	6.-Szöveges ismeretek	06					06	4.-Hasonlóságok és különbségek
	7.-Feladatok elvégzése	07					07	5.-Terbéli tájékozódás
	8.-Kifejezőkészség	08					08	6.-Szöveges ismeretek
	9.-Íráskészség	09					09	7.-Feladatok elvégzése
	10.-Beszédmegértési készség	10					10	8.-Kifejezőkészség
	11.-Olvasási készség	11					11	9.-Íráskészség
C	12.-Felelősség	12					12	10.-Beszédmegértési készség
	a)Összítő munkavégzés							11.-Olvasási készség
	b)Feladat-végrehajtás							12.-Felelősség
	13.-Ismeretek	13					13	a)Összítő munkavégzés
	14.-Figyelem	14					14	b)Feladat-végrehajtás
	15.-Ritmus	15					15	13.-Ismeretek
	16.-Tájékozódás	16					16	14.-Figyelem
	17.-Munkahelyi kapcsolatok	17					17	15.-Ritmus
	18.-Biztonság	18					18	16.-Tájékozódás
	19.-Egyéb	19					19	17.-Munkahelyi kapcsolatok
D	20.-Mozgás-koordináció	20					20	18.-Biztonság
	a) Mozgásgépi	20a					20a	19.-Egyéb
	b) Statikus terhelés. Testhelyzet	20b					20b	20.-Mozgás-koordináció
	c) Teherviesés és szállítás	20c					20c	
	d) Munkahelyi megközelíthetőség	20d					20d	
	21.-Felső végtagok koordinációja	21					21	21.-Felső végtagok koordinációja
	22.-Eszközhasználat	22					22	22.-Eszközhasználat
E	23.-Hőmérséklet	23					23	
	24.-Zaj	24					24	
	25.-Megvilágítás	25					25	
	26.-Rezgések és egyéb	26					26	
	27.-Légköri higiénia	27					27	

Képesség-, készség- és igényfelmérés

2. Szűrőinterjú felvétele a jelölttel.

Leírjuk:

- Motivációs készletét
- Általános fizikai és szellemi készségeit
- Korábbi munkatapasztalatait, a váltások okával
- A betölteni kívánt munkaköröket
- Számítógépes ismereteit
- Nyelvtudását - teszt alapján
- Megváltozott munkaképességének jellegét, az ebből fakadó igényeket

3 in 1 szolgáltatás, mert.....

Jó a munkáltatónak:

- a program idejére ingyen munkaerőt kap, akik közül kerülhet ki a jövőbeni kolléga
- Intenzív és frontális érzékenyítés

Jó az ügyfélnek:

- gyakorlatot szerez a munka világában, védett körülmények között

Jó a szakembernek:

- A legbiztosabb munkaképesség-felmérő módszer: valós munkahelyi körülmények között tudjuk megfigyelni az álláskereső készségeit, képességeit



Felkészülés a munkavállalásra

2. Szociális készségeket fejlesztő program

Kiscsoportos, 5 alkalmas

1. Bemutatkozás, elvárások és félelmek

2. Siker és konfliktus a munkában

3. Mi van mögötted?

Egy élmény feldolgozása

4. Értékek büszkeségek

5. Konkrét konfliktushelyzet
modellezése, lezárás



Munkaköri betanítás és beilleszkedés segítése

1. Személyes mentor, a megállapodáskor kijelölve
2. A szolgáltatás során rendelkezésre áll - személyes, telefonos, írásbeli konzultáció
3. Ha szükséges elkíséri az ügyfelet az interjúra, illetve az első munkanapokra
4. Elősegíti a munkaköri betanulást, a kollektívába való beilleszkedést.
5. Az elhelyezkedés után az alkalmazott ügyfélre vonatkozóan a munkáltató rendelkezésére is áll: információnyújtás, közvetítés, mediálás

Munkakörök kiválasztása és testreszabása

Igény esetén!

Vannak-e olyan munkakörök a vállalaton belül, amelyek betöltésére megváltozott munkaképességű emberek is alkalmasak?

A kiválasztás szempontjai
a munkakör elvárásai
az akadálymentesség meglévő szintje
a munkahelyi légkör, a vezetők hozzáállása
korábbi alkalmazások, pozitív tapasztalatok

Munkakörök kiválasztása és testreszabása

1. Betölthető munkakörök elsődleges kiválasztása- kb. 4 óra a munkáltatónál
2. Az elsődlegesen kiválasztott munkakörök elemzése Lantegi® módszerrel
10 felmériendő munkakör esetén kb. 5 óra a munkáltatónál
3. A felmérések alapján munkakörök átalakítása
 - Akadálymentesítés
 - Munkaköri feladatok átcsoportosítása
 - A kockázati tényezők kiküszöbölése
 - Új munkakörök kialakítása, akár több munkakör feladatköreinek összevonásával

Érzékenyítő program munkaadóknak

A munkatársak felkészítése a megváltozott munkaképességű munkavállalók fogadására, személyes tapasztalatszerzés a sérültek élethelyzetéről, az adott sérültséggel élő tapasztalati szakértőkkel történő személyes kapcsolat révén.

- 3-8 órás, max. 12 fő számára
- Izgalmas kirándulás 6 állomással
 - Értelmi sérültség
 - Autizmus
 - Mozgássérült
 - Hallássérült
 - Látássérült
 - Halmozottan sérült
- Megváltozott munkaképességű emberek a munkaerőpiacon

A résztvevők igazolást kapnak a képzés elvégzéséről.



Speciális Állásbörze

- Évente kerül megrendezésre, 2022-ben tartjuk a 6 . Alkalmat
- A megváltozott munkaképességű munkavállaló jelöltek felmért ügyfeleink, akik pozíció-típusok szerint ülnek az asztaloknál
 - Magyar nyelvű admin
 - Idegen nyelvű admin
 - IT
 - Könnyű fizikai
 - Nehéz fizikai

A munkáltatók és a munkakeresők is bejelölik a találkozások alapján a számukra érdekes partnereket, ezek alapján indul meg a közvetítési folyamat.



Együttműködés az IBM ISSC integrációs programjában

2011: Kapcsolatfelvétel

2012: Érzékenyítő tréning a vezetésnek

2013: 6 hetes pilot tréning 5 fő részére,
a végén 3 fő alkalmazása

2014: Integrációs program kialakítása

A mai napig 14 érzékenyítő tréning,
15 munkavállaló alkalmazása



Együttműködés az IBM ISSC integrációs programjában



Együttműködés az IBM ISSC integrációs programjában

**Farkas Gergely, IBM ISSC - SO Nordic Process coordinator
munkavállaló**

*„Az a jó, hogy itt azt nézik, hogy mire vagy képes,
nem azt, hogy mire nem ...”*



**Szekér Bea, IBM ISSC - Diversity Focal
munkáltató**

*„A tapasztalataink azt mutatják,
hogy a megváltozott munkaképességű kollégákkal
dolgozó csapatok nyitottabbakká, érzékenyebbekké váltak,
és egyúttal a munkában is eredményesebbek lettek.”*



A stáb

- Szolgáltatásvezető: Fehér Miklós, szociális munkás
- Foglalkoztatási tanácsadók:
 - Gyuris Szilvia– szociológus, rehabilitációs mentor
 - Nagy Emese- gyógypedagógus
 - Jánosi Eszter- gyógypedagógus (GYED-en)
- Külsős szakértők:
 - dr. Gazsi Adrienn, ügyvéd, jogi tanácsadó
 - Dr. Han Kinga, pszichiáter
 - Dr. Hoyer Mária, klinikai szakpszichológus
 - Kanizsai-Nagy Ildikó, pszichológus, autizmus szakértő
 - Kovács Krisztina, gyógypedagógus, látássérülés szakértő
 - Csömör Károly, jelnyelvi oktató, hallássérülés szakértő
 - Mészáros Gabriella, pszichológus, agysérülés szakértő
 - Bulyáki Tünde, szociális munkás, közösségi koordinátor

Referenciáink

- MVM Zrt
- Magyar Állami Operaház
- E-On Hungária Kft.
- IBM ISSC
- XIV. ker. Önkormányzat
- XI. ker. Önkormányzat
- Eurest Kft.
- Amrest Kft.
- Fruccola étterem
- Cofidis Magyarország
- KPMG
- Nemzeti Agrárgazdasági Kamara
- Colonnade Biztosító
- IBM Magyarország
- Auchan Magyarország
- TESCO
- METRO Kereskedelmi Kft.
- DPD Hungária Kft.
- Provident Zrt.
- Interticket Kft.

- Toldy Ferenc Gimnázium
- Kosztolányi Dezső Gimnázium
- Szilasfood Kft.
- Ghibli Szállítmányozási Kft.
- Semmelweis Egyetem
- Budapesti Metropolitan Egyetem
- Szent János Kórház
- NFSZK
- Magyar Posta
- NI Hungary- Emerson

2010 óta:

- 69** kiscsoportos munkára felkészítő program **248** fő részére
- 9** kiscsoportos önismereti, önértékelő program
- 5** asszertív kommunikációt elősegítő program
- 169** érzékenyítő program
- 443** munkavállaló elhelyezése

Betöltött munkakörök

- Irodai asszisztens
- Informatikus, rendszergazda
- Webes szerkesztő
- HR munkatárs
- Számviteli munkatárs
- Call center munkatárs- értékesítés
- Ügyfélszolgálati munkatárs
- Önkormányzati referens
- Portás, recepció
- Adatrögzítő (távmunka)
- Kézbesítő
- Rakodó
- Frissességi felelős
- Karbantartó
- Lopásgátlózó
- Cukrász-eladó
- Konyhai kisegítő
- Takarító
- Árufeltöltő
- Kertész, udvaros
- Csomagoló
- Újságíró
- Ládamosó
- Teremőr

Elérhetőségek

Fehér Miklós

06-20/223-3282

feher.miklos@kezenfogva.hu

kezenfogva@kezenfogva.hu

www.kezenfogva.hu

www.facebook.com/kezenfogva

