



DFT-HUNGÁRIA
JÓT ÉS JOBBAN

Munkahelyi Rehabilitációs Mentor képzés és tanácsadás

DFT-Hungária

Munkahelyi Rehabilitációs Mentor képzés és tanácsadás

Miért aktuális?

A rehabilitációs hozzájárulás sok szervezetnél automatikusan fizetett költségként jelenik meg. Pedig megfelelő munkaszervezéssel, belső mentor kijelölésével és jogszerű dokumentációval ez a kötelezettség csökkenthető.

A képzés célja, hogy a munkáltató meglévő HR-esét, vezetőjét vagy kijelölt belső munkatársát felkészítse a **munkahelyi rehabilitációs mentori szerepre**, amellyel a szervezet egyszerre tudja támogatni a megváltozott munkaképességű munkavállalók megtartását és a rehabilitációs hozzájárulás csökkentését.



2,9 millió Ft éves bérfejlesztési fedezet egy egyszerű munkakör módosítással

A 2026. évi rehabilitációs hozzájárulás összege **2 905 200 Ft / hiányzó fő / év**. Ha a szervezet már foglalkoztat legalább egy megváltozott munkaképességű munkavállalót, akkor megfelelő feltételek mellett egy belső rehabilitációs mentor beszámítható lehet a kötelező foglalkoztatási szintbe. Ez évente akár **2 905 200 Ft megtakarítást** eredményezhet, amely HR-szempontról bérfejlesztési, megtartási vagy kapacitáserősítési forrásként is értelmezhető.

A képzés célja

A DFT-Hungária gyakorlatorientált képzése és tanácsadása azt mutatja meg, hogyan lehet a munkahelyi rehabilitációs mentori szerepet:

jogszerűen kijelölni

munkakörbe építeni

dokumentálni

HR-folyamatba illeszteni

pénzügyileg értelmezhető megtakarítássá alakítani

A résztvevő a képzés végére nemcsak jogi és szakmai alapokat kap, hanem egy saját szervezetre alkalmazható mentori működési tervet is.

Képzési tematika

1. MODUL

A REHABILITÁCIÓS HOZZÁJÁRULÁS ÜZLETI LOGIKÁJA

Fókusz: miért nem pusztán adóteher, hanem HR- és pénzügyi döntési pont?

A modul bemutatja, mikor keletkezik rehabilitációs hozzájárulási kötelezettség, hogyan számítható ki a kötelező foglalkoztatási szint, és milyen pénzügyi következménye van annak, ha a szervezet nem éri el az 5%-os MMK-foglalkoztatási arányt.

A pénzügyi vezető számára ez a modul megmutatja, hol jelenik meg a rehabilitációs hozzájárulás költségként, milyen éves megtakarítási potenciál kapcsolódik hozzá, és hogyan értelmezhető a mentor kijelölése megtérülő munkaszervezési döntésként.

A HR-vezető számára a modul azt teszi láthatóvá, hogy a már meglévő támogató HR-munka hogyan válhat hivatalos, dokumentált és pénzügyileg is értéket teremtő szereppé.



FŐ TÉMÁK:

- rehabilitációs hozzájárulás számítási alapjai;
- 25 fő feletti munkáltatói érintettség;
- 5%-os kötelező foglalkoztatási szint;
- MMK-létszám és hiányzó kvótalétszám;
- 2 905 200 Ft / fő / év megtakarítási logika;
- belső mentor mint bérfejlesztési fedezet forrása;
- döntési pontok HR és pénzügy között.

2. MODUL

KI LEHET MUNKAHELYI REHABILITÁCIÓS MENTOR?

Fókusz: megfelelő személy, megfelelő munkakör, megfelelő dokumentáció.

A modul tisztázza, milyen feltételek mellett jelölhető ki belső rehabilitációs mentor. A hangsúly azon van, hogy nem elegendő valakit informálisan „mentornak” nevezni: a szerepet munkaszerződésben, munkaköri leírásban, feladatidőben és dokumentációban is kezelni kell.

**FŐ TÉMÁK:**

- mentori szerep munkaszerződéses és munkaköri feltételei;
- legalább napi 4 óra / heti 20 óra mentori tevékenység;
- szükséges végzettségi feltételek;
- HR-es, vezető vagy koordinátor mint mentorjelölt;
- mit kell rögzíteni a munkakörben;
- mi a különbség az informális segítség és a jogszerű mentori szerep között;
- milyen belső döntéseket kell meghozni a kijelölés előtt.

3. MODUL

A MENTOR GYAKORLATI FELADATAI A MUNKAHELYEN

A modul bemutatja, mit csinál a mentor a gyakorlatban. A mentor feladata a megváltozott munkaképességű munkavállaló beilleszkedésének, betanításának, munkahelymegtartásának és munkakör-illesztésének támogatása.

**FŐ TÉMÁK:**

- beilleszkedés támogatása;
- betanítás és munkakörhöz illesztés;
- munkahelymegtartás;
- vezető és munkavállaló közötti közvetítés;
- konfliktusok és félreértések megelőzése;
- munkavégzést segítő adaptációk;
- érzékenyítés a közvetlen munkakörnyezetben;
- utánkövetés és visszacsatolás.

4. MODUL**SZERVEZETI REHABILITÁCIÓS FELMÉRÉS NEMZETKÖZI
STANDARDOK ALAPJÁN**

A felmérés az ILO GBDN Charta elveire épül: jogok tisztelete, diszkriminációmentesség, egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség, akadálymentesség, munkahelymegtartás, bizalmas adatkezelés, minden fogyatékosági típus figyelembevételével, együttműködés, rendszeres értékelés és tudásmegosztás.

**FŐ TÉMÁK:**

- szervezeti befogadási érettség felmérése;
- vezetői elkötelezettség és felelősség;
- diszkriminációmentes HR-folyamatok;
- toborzás, kiválasztás és beléptetés akadálymentessége;
- munkakör-illesztés és ésszerű alkalmazkodás;
- munkahelymegtartás és visszatérés támogatása;
- bizalmas adatkezelés és etikus dokumentáció;
- belső kommunikáció és érzékenyítés;
- partneri együttműködések;
- mérés, visszacsatolás, szervezeti tanulás.

5. MODUL

MUNKAKÖRMÓDOSÍTÁS ÉS MUNKAKÖR-ILLESZTÉS

A modul gyakorlati szemléletben mutatja meg, hogyan lehet a munkaköröket, feladatokat, terhelést, kommunikációt és teljesítményelvárásokat úgy alakítani, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállaló tartósan, értékteremtően és biztonságosan tudjon dolgozni.

Ez a képzés egyik legfontosabb HR-szakmai része, mert itt válik láthatóvá, hogy a mentor nem „szociális támogató”, hanem a munkaszervezet működését segítő belső szereplő.

**FŐ TÉMÁK:**

- munkakör elemzése;
- munkaköri elvárások és munkavállalói képességek illesztése;
- job carving / munkakör-részletezés;
- munkaidő, terhelés, környezet, kommunikáció módosítása;
- ésszerű alkalmazkodás;
- vezetői támogatási pontok;
- munkakörmódosítás dokumentálása;
- mikor szükséges foglalkozás-egészségügyi vagy külső szakmai bevonás.

6. MODUL

DOKUMENTÁCIÓ ÉS AUDITBIZTOS MŰKÖDÉS

A modul a mentori feladatellátás dokumentációs alapjait mutatja be. A cél nem a túladminisztrálás, hanem egy olyan egyszerű, követhető és ellenőrizhető rendszer kialakítása, amely igazolja a mentori tevékenység ténylegességét.

**FŐ TÉMÁK:**

- mentori napló;
- beillesztési terv;
- egyéni támogatási / fejlesztési terv;
- munkakör-illesztési dokumentáció;
- vezetői egyeztetések rögzítése;
- adatkezelési és titoktartási szabályok;
- mit kell és mit nem kell dokumentálni;
- hogyan kerülhető el a túlzott egészségügyi adatkezelés;
- belső ellenőrzési pontok.

DFT-HUNGÁRIA SZOLGÁLTATÁS TARTALMA



Munkahelyi Rehabilitációs Mentor képzés és tanácsadás

A szolgáltatás tartalmazza:

- gyakorlatorientált képzést;
- jogi és pénzügyi alapok áttekintését;
- mentorjelölt kiválasztási szempontokat;
- munkakörmódosítási javaslatokat;
- mentori feladatlista kialakítását;
- dokumentációs alapok bemutatását;
- HR- és pénzügyi akcióterv elkészítését;
- konzultációt a szervezeti alkalmazhatóságról.

**Díj: 290 000 Ft + ÁFA / fő**

KI DFT?

Több, mint 30 éve működő, magyar tulajdonú közép vállalat vagyunk, saját eredeti működési, értékteremtési és fejlesztési koncepcióval. Újításaink a DFTikumok. **KONCEPCIÓK KÖNYVE**

Vezető termékünk: fejlesztési projektek megvalósítása. Főtevékenység szerint humán- és szervezetfejlesztő, engedélyezett felnőttképző, eseményszervezési szolgáltató, pályázati megvalósító cég vagyunk. Piacvezetők között az ESZA-típusú szolgáltatásokban, de úgy szeretnénk dolgozni, mintha a legkisebbek volnánk.

ESZA: minden, ami emberek és közösségek fejlesztése. Munkakörnyezetben: munkatársak és vezetők fejlesztése, szervezetfejlesztés, értékteremtés- és működésfejlesztés, kompetencia- és mentalitásfejlesztés.

Pozíciánk: sokat és keményen dolgozni. Szeretünk dolgozni, hiszünk a munkában.

PROFILOK

Fejlesztési projekt megvalósítása / Képzés, tréning / Eseményszervezés és kommunikációs szolgáltatások / Elemzés, tanácsadás / Tudástermékek / Pályázatírás, pályázati projektmenedzsment / Szakmai rendezvények, workshopok / Audit és coaching / Engedéllyel rendelkező felnőttképző

AZ ÜGYFÉL SZOLGÁLATA

Szándékunk:

- az Örök Ügyfél
- hogy jobb szállítók legyünk, akiről az Ügyfél úgy érzi: jobban tudja, hogy mire van szüksége, mint ő saját maga
- hogy Ügyfeink kihozzák magukból és a lehetőségeikből a legjobbat, amit korábban nem is képzeltek
- hogy Ügyfeink céljainak megvalósítása mellett társadalmilag is hasznos legyen, amit teszünk
- hogy Ügyfeink elégedettsége mellett magunkra, szándékainkra és a helyes mértékre ismerjünk mindig
- jól cselekedni és jobban végezni a munkánkat minden áldott nap

TELJESÍTMÉNYMÉRCE

A pozitív eltérés, Ügyfeink elvárásainak meghaladása

ÉRTÉKEK

Kezdőpontok: az indulás

Bátorság / Felelősségvállalás / Pozitivitás / Erős elhatározás / Maximalizmus / Szolgálni / Adni / Elfogadás

Csomópontok: az út

Egyszerűség / Tiszta koncentráció / Megoldásfókusz / Megelőzés / Proaktivitás / Összeszedettség

Végpontok: az érkezés

Vizionális értékteremtés / Rend és rendszer / Minőség / Sztenderdizálás / Hatékonyság / Teljesítmény

Középpontok: a lényeg

Munkaszeretet / Bizalom / Egység / Szinergia / Transzparencia / Gondos gazda

MŰKÖDÉSI RENDSZER

Proaktív munkavégzési és működési rendszer, sztenderdizálásra építve, melynek iránya a Totális transzparencia

Üzlet/értékteremtés működése: a vevőfolyamat köré épülő üzleti/értékteremtési rendszer (5D Mátrix), Projektrendszer, Duális értékteremtő főfolyamat a pályázati forrásból megvalósuló projekteken

Szervezeti működés: Dinamikus csoportmodell



DFT-HUNGÁRIA

JÓT ÉS JOBBAN

www.dft.hu

Telefonszám: +36 20 338 3808

E-mail cím: kapcsolat@dft.hu