



DFT-HUNGÁRIA
JÓT ÉS JOBBAN

VEZETŐI DÖNTÉS- ELŐKÉSZÍTŐ

MUNKAHELYI REHABILITÁCIÓS
MENTOR KIJELÖLÉSE ÉS
DFT-HUNGÁRIA KÉPZÉS

1.

VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

VEZETŐI ÜZENET

A rehabilitációs hozzájárulás sok szervezetnél automatikusan fizetett, elveszett költségként jelenik meg. Ez a költség részben **belső bérfejlesztési fedezetté** alakítható, ha a szervezet megfelelő feltételekkel kijelöl és felkészít egy munkahelyi rehabilitációs mentort.

Érintett lehet az Ön munkaszervezete?

• **25 fő feletti létszám**

A munkáltató átlagos statisztikai állományi létszáma meghaladja a 25 főt.

• **5% alatti MMK-foglalkoztatás**

A megváltozott munkaképességű munkavállalók aránya nem éri el az 5%-ot.

Ha mindkét feltétel teljesül, rehabilitációs hozzájárulási kötelezettség keletkezhet.

A 2026. évi rehabilitációs hozzájárulás összege: **2 905 200 Ft / hiányzó fő / év**

Az ön szervezeténél a pontos fizetési kötelezettséget a kalkulátorunkkal számolhatja ki.

A jogszabályi lehetőség lényege, hogy a munkaszerződése szerint rehabilitációs mentori tevékenységet ellátó, legalább heti 20 órában mentori feladatot végző munkavállaló bizonyos feltételek mellett beszámítható lehet a kötelező foglalkoztatási szintbe.

HOGYAN MŰKÖDIK?

1

Van legalább egy MMK (megváltozott munkaképességű) munkavállaló

2

Megfelelő belső mentor kijelölése és felkészítése

3

A mentor bizonyos feltételekkel beszámítható lehet

4

Megtakarítás:
2 905 200 Ft

A DFT-Hungária képzésének és tanácsadásának díja:
290 000 Ft + ÁFA / fő

2.

MI A PROBLÉMA?

A legtöbb szervezetnél a rehabilitációs hozzájárulás nem stratégiai HR- vagy pénzügyi kérdésként jelenik meg, hanem éves közteherként. A cégek és intézmények sokszor egyszerűen befizetik az összeget, miközben nem vizsgálják meg, hogy:

- van-e már a szervezetben megváltozott munkaképességű munkavállaló;
- van-e olyan HR-es, vezető vagy koordinátor, aki informálisan már most is támogatja őket;
- átalakítható-e ez a meglévő támogató munka hivatalos, dokumentált rehabilitációs mentori szereppé;
- csökkenthető-e ezáltal a fizetendő rehabilitációs hozzájárulás.

A tapasztalat szerint sok szervezetben a HR, a közvetlen vezető vagy egy belső koordinátor már most is végez mentori jellegű tevékenységet: segíti a beilleszkedést, kezeli a munkahelyi nehézségeket, támogatja a munkakörhöz való alkalmazkodást, egyeztet a vezetőkkel és segíti a munkahelymegtartást. Ez a munka azonban gyakran **láthatatlan**, nincs munkakörbe építve, nincs dokumentálva, és pénzügyileg sem hasznosul.

A DFT-Hungária képzése abban segít, hogy ez a meglévő, de sokszor informális HR-munka olyan rehabilitációs mentori szereppé váljon, amely:

jogszerűen kijelölt

munkakörbe épített

dokumentált

auditálható

pénzügyileg értelmezhető

3.

MIÉRT ÉRI MEG ÜZLETILEG?

3.1. Közvetlen pénzügyi megtakarítás

Egy hiányzó MMK-fő után a rehabilitációs hozzájárulás éves összege 2026-ban **2 905 200 Ft**. Ha egy belső rehabilitációs mentor a jogszabályi feltételek szerint beszámíthatóvá válik, akkor ez az összeg a szervezetnél maradhat.

Egyszerű megtérülési logika:

Tétel

Összeg

Egy fő után fizetendő rehabilitációs hozzájárulás

2 905 200 Ft / év

DFT képzés és tanácsadás díja

290 000 Ft + ÁFA

Potenciális éves mozgáster

kb. 2,6 millió Ft + ÁFA-hatás előtt



3.2. Bérfejlesztési fedezet teremthető

A megtakarítás HR-vezetői nézőpontból nem pusztán költségcsökkentés, hanem **bérfejlesztési fedezet**.

A szervezet úgy tudhat bérfejlesztési mozgásteret teremteni, hogy közben nem új bevételt kell szereznie, hanem egy meglévő, fizetendő közterhet alakít át belső HR-értékké.

Ez különösen fontos olyan szervezeteknél, ahol:

nehéz bérfejlesztési forrást találni;

a HR-kapacitás túlterhelt;

a megtartás kiemelt vezetői cél;

az MMK munkavállalók integrációja már most is feladat, de nincs rá kijelölt rendszer.

3.3. Csökken a rejtett működési kockázat

A mentor nemcsak a rehabilitációs hozzájárulás szempontjából hasznos. Egy jól felkészített munkahelyi rehabilitációs mentor segíti:

- a beilleszkedést,
- a betanítást,
- a munkakör-illesztést,
- a konfliktusok megelőzését,
- a vezető és munkavállaló közötti kommunikációt,
- a munkahelymegtartást,
- az utánkövetést.

A mentori tevékenység jogszabályi és szakmai tartalma is kifejezetten ilyen feladatokat foglal magában: beilleszkedés, betanítás, munkahelymegtartás, utókövetés, támogató szolgáltatások szervezése és a befogadóvá válás segítése.

Ezáltal csökkenhetnek azok a rejtett költségek, amelyek egy sikertelen beillesztésből, fluktuációból, vezetői bizonytalanságból vagy kezeletlen konfliktusból adódnak.

4. Mit ad a DFT-Hungária képzése?

A DFT-Hungária szolgáltatása nem egyszerű érzékenyítő képzés. A program célja, hogy a szervezet a rehabilitációs mentor szerepet **üzletileg, HR-szakmailag és jogilag is kezelhető rendszerként** tudja bevezetni.

A képzés és tanácsadás fő elemei:

1. Rehabilitációs hozzájárulás üzleti logikája

A résztvevők megértik, mikor keletkezik fizetési kötelezettség, hogyan számítható a hiányzó létszám, és hogyan jelenik meg a mentor pénzügyi megtakarításként.

2. Mentor kijelölésének feltételei

A program tisztázza, ki lehet mentor, milyen végzettségi és munkaköri feltételek szükségesek, hogyan kell a szerepet munkaszerződésben vagy munkaköri leírásban kezelni.

3. Szervezeti rehabilitációs önértékelés

A szervezet felméri, mennyire felkészült a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására, megtartására és támogatására. Ez segít azonosítani a kockázatokat és a fejlesztési pontokat.

4. Mentori feladatok gyakorlata

A résztvevő konkrét munkahelyi helyzeteken keresztül tanulja meg, mit csinál a mentor a beillesztés, munkakör-illesztés, konfliktusmegelőzés és utánkövetés során.

5. Munkakörmódosítás és ésszerű alkalmazkodás

A képzés megmutatja, hogyan lehet kis léptékű, praktikus munkakörmódosításokkal fenntarthatóbbá tenni az MMK munkavállalók foglalkoztatását.

6. Dokumentáció és adatkezelés

A szervezet megtanulja, milyen dokumentáció szükséges ahhoz, hogy a mentori működés igazolható, de ne túladminisztrált legyen.

5. Döntési szempontok vezetőknek

• HR-vezetői szempontból

A mentor kijelölése és képzése akkor éri meg, ha a szervezet:

szeretné megtartani az MMK munkavállalókat;
szeretné csökkenteni a vezetői bizonytalanságot;
szeretné hivatalossá és elismertté tenni a már most is végzett támogató HR-munkát;
szeretne bérfejlesztési fedezetet találni;
szeretné a befogadó foglalkoztatást nem kampányként, hanem működési rendszerként kezelni.

- **Pénzügyi vezetői szempontból**

A képzés akkor üzletileg indokolt, ha:

a szervezet rehabilitációs hozzájárulást fizet;
van legalább egy MMK munkavállaló;
azonosítható egy mentorjelölt;
a mentor legalább heti 20 órában mentori feladatot tud ellátni;
a munkaköri, dokumentációs és adatkezelési feltételek kialakíthatók;
a megtakarítás meghaladja a képzés és bevezetés költségét.

Már egyetlen beszámítható mentor esetén is jelentős pozitív pénzügyi hatás keletkezhet.

6. Javasolt vezetői döntés

A döntés-előkészítés alapján javasolt:

1. Előzetes jogosultsági és megtérülési vizsgálat indítása

Meg kell nézni, fizet-e a szervezet rehabilitációs hozzájárulást, mekkora a hiányzó MMK-létszám, és van-e legalább egy jelenlegi MMK munkavállaló.

2. Mentorjelölt azonosítása

HR-es, közvetlen vezető, koordinátor vagy más alkalmas belső munkatárs kijelölése, aki végzettsége és munkaköri helyzete alapján potenciális mentor lehet.

3. DFT-Hungaria képzés és tanácsadás megrendelése

A képzés díja **290 000 Ft + ÁFA / fő**, amely már egyetlen beszámítható mentor esetén is többszörösen megtérülhet.

4.

MUNKAKÖRMÓDOSÍTÁS ÉS DOKUMENTÁCIÓ ELŐKÉSZÍTÉSE

A mentor szerepét munkakörbe kell építeni, és biztosítani kell a szükséges dokumentációs, adatkezelési és vezetői feltételeket.

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 / Hatékonyaság / 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