

**Nemzeti Fogvatékosságuji- és Szociálpolitikai Központ Közhasznú Nonprofit Kft.
2020****SZAKMAI TERV**

az Emberi Erőforrások Minisztériuma felkérésére a Nemzeti Fogvatékosságuji- és Szociálpolitikai Központ Közhasznú Nonprofit Kft. által feltételelesen meghirdetett

FOGLALKOZTATÁS 2020 kódjelű
„Megváltozott munkaképességű személyek munkaerőpiaci integrációját elősegítő programok támogatása” című pályázati programhoz

A pályázó neve:	<i>ESŐEMBEREKÉRT EGYESÜLET</i>
------------------------	--------------------------------

1. A PÁLYÁZÓ SZERVEZET BEMUTATÁSA

Sorolja fel a pályázó szervezet által az elmúlt három évben megvalósított (befejezett/lezárt), vagy jelenleg megvalósítás alatt álló, jelen pályázat tárgyköréhez illeszkedő projekteket.

Projekt megnevezése	A megvalósítás időszaka (év)	A projekt összes költsége (Ft)	Projekt rövid leírása
Pályázat Fejlesztő Foglalkoztatást végző szolgáltató befogadására és állami támogatására	2017-2018-2019	10 437 000/év	Az intézményi jogviszonnyal is rendelkező fogyatékos munkavállalók foglalkoztatásának támogatása
FOF2017B. Fogyatékos személyek helyi, regionális és országos szervezeteinek szakmai programjainak támogatása	2017-2018	3 000 000	A projekt egyik célcsoportja a felnőtt autista személyek felmérése és fejlesztése, amelybe beletartozott a munkaképességüket célzó felmérések és fejlesztések
Budapest Kormányhivatala REHAB-18TTF	2018	29 802 333	Akkreditált foglalkoztatása 24 fő bértámogatásával



Budapest Kormányhivatala REHAB-19TTF	2019	32 760 000	Akkreditált foglalkoztatása 24 fő bértámogatásával
NFSZK Foglalkoztatás2019	2019	3 000 000	A „Tata Csemegéje Friss” termékcsalád bővítése innovatív megoldásokkal

3. A TERVEZETT PROGRAM BEMUTATÁSA

3.1. Sorolja fel a tervezett projekt egymásra épülő tevékenységeit. Amennyiben releváns, mennyiségi egységeket is kapcsoljon a tevékenységekhez *(például: a projekt időtartama alatt 6 db hírlevél elkészítése)*.

- Belső tréning a **megváltozott munkaképességű dolgozóknak**, amely öt, egymásra épülő szakaszból áll. Ennek részét képezi: –
 - önismereti foglalkozás, -
 - konfliktus kezelési technikák elsajátítása, -
 - kommunikációs tréning,–
 - munkahelyi légkör, a csoportban való szervezett munkavégzés,
 - mentálhigiénés és lelki egészségmegőrzés képességének kialakítása; fejlesztése
- az egyesület saját munkatársainak (3 fő) **képzésre** való beiskolázása, ahol **Lantegi munkavállalói és munkáltatói sajátosságok összehangolása módszertanának elsajátítása** a célkitűzés;
- **munkaképesség-mérés** a Lantegi munkaképesség felmérő módszerrel
- -, a **munkakörök mérése Lantegi módszerrel** és illesztések
- a foglalkoztatási rehabilitációban résztvevő személyek **nyílt munkaerő piacon történő elhelyezése**.

3.2. Részletesen fejtsse ki a 3.1 pontban felsorolt tervezett tevékenységeket – lehetőség szerint a 3.1 pontban használt sorrendben. (szöveges ismertetés, legalább 6.000 karakter)

1., A belső tréning első etapja az **önismereti foglalkozás**.

Az önismeret gyakran használt kifejezés, amely alatt azt értjük, hogy az egyén ismeri saját személyiségének összetevőit, határait és lehetőségeit, betekintése van viselkedésének mozgatórugóiba, hátterébe, motívumrendszerébe, és helyesen ítéli meg az emberi kapcsolatokban játszott szerepét, hatását.

Az önismeret fejlődő és fejleszthető képesség, az önismereti fejlődés eredményeként létrejön a koherens énfogalom, és kialakítható a helyes önértékelés.

A szakasz **tartalmi elemei:**

1. Az önismeret, önértékelés, önbecsülés jelentősége a személyiségünkben
2. A személyes változás lehetőségei és korlátai, a változás, mint tudatos emberi tevékenység
3. Személyes jövőkép
4. Motiváció – belső és külső motiváció
5. Szükséglet rendszer – fiziológiai biztonság; anyagi ösztönzés; megbecsülés; azonosulás; önmegvalósítás

A szakasz **terjedelme** 20 óra (5 nap).

2., A belső tréning második etapja a **konfliktuskezelési technikák** megtanulása, azok adekvát alkalmazása.

Alapvetően a konfliktusok biztosítják az egyének különbözőségét, emiatt mások, mint a többiek, ez adja különlegességüket, egyediségüket. Mindeközben azonban új megoldásokat segít elő, és támogatja a változást, a fejlődést. Az, hogy egy adott konfliktusra hogyan reagálunk, igen sokféle lehet. A folyamatos konfliktus, az állandó vagy elhúzódó konfliktushelyzet ingerültséget, idegességet szül, ezért **fokozottan indokolt** a hatékony konfliktuskezelés technikáinak, megoldási módok megismerése.

Cél még, hogy jelenlévők képesek legyenek a személyközi és a munkahelyi nézet- és véleménykülönbségek kezelésére, valamint a konfliktushelyzetek felismerésére és az egyszerű konfliktuskezelési módok gyakorlására.

A szakasz **tartalmi elemei:**

1. Definíciók, meghatározások – konfliktus; konfliktushelyzet; konfliktuskezelés;
2. Konfliktust befolyásoló tényezők
3. Észlelés hibái a konfliktus során
4. Konfliktusok megoldása – nyertes/vesztes stratégia; vesztes/vesztes stratégia; nyertes/nyertes stratégia
5. Konfliktuskezelés módjai – versengés; problémamegoldás; kompromisszumkeresés; elkerülés; alkalmazkodás;
6. Eredményes konfliktuskezelés előfeltételei
7. Konfliktus kezelése csoportban – elkerülés; kizárás; elnyomás; beleegyezés; szövetség; kompromisszum; integráció;

A szakasz **terjedelme** 20 óra (5 nap).

3., A belső tréning harmadik etapja a **kommunikáció** fogalmának, formáinak és szabályszerűségeinek megismerése.

Az emberek társadalmi kapcsolatai és viszonylatai a kommunikáció révén realizálódnak A

kommunikációt befolyásolja az önmagunkról és a másik személyről kialakított kép is. Kommunikációs nehézségek szinte bárhol jelen lehetnek. A közlő felek belső állapota, a közölt tartalmak valóságosága, a közlő személyek közötti viszony jellege torzíthatja a kommunikációt, ezért is nélkülözhetetlen ez az elem a projektben.

Ennek a szakasznak a **célja**, hogy a résztvevők képesek legyenek alkalmazni a szóbeli és írásbeli kommunikáció különböző formáit. További cél, hogy a résztvevők az első kettő tananyagegység elsajátítása során megszerzett önismeretére, saját értékeik felismerésére hivatkozva tovább építsék önérvényesítő kommunikációhoz szükséges önbecsülésüket, önbizalmukat.

A szakasz **tartalmi** elemei:

1. A kommunikáció fogalma
2. A kommunikációfolyamata, kommunikációs alapfogalmak - kód; üzenet; interakció; visszajelzés; visszacsatolás szabályai;
3. Kommunikációs kompetenciák – ismeret (tudás a kommunikációról); képesség/adottság (eszközök a hatékony kommunikációban); beállítódás/attitűd; alkalmazás/integrálás; figyelmes hallgatás és kérdezés
4. Kérdések típusai – nyitott kérdés; tükörkérdés; hipotetikus kérdés; szünet; zárt kérdés; válaszkikényszerítő kérdés; eredményromboló kérdések; rávezetőkérdés; értékelő kérdés;
5. A hatékony kommunikációt gátló tényezők –Belső ingerre koncentráció; Érzelmileg gát (ellenségeskedés, védekezés); Múltbeli tapasztalatok; Nem megfelelő kifejezőmód; Sztereotipizálás; Fizikai környezet; Kapcsolatok, státusz
6. Veszteségek a kommunikációban
7. Önérvényesítés, asszertivitás, asszertív kommunikáció verbális és non-verbális megnyilvánulásai

A szakasz **terjedelme** 20 óra (5 nap).

4., A belső tréning negyedik etapja a **munkahelyi légkör** valamint a **csoportos munkavégzés** szabályainak elsajátítása.

A munkahely az a hely, ahol a személy az ébren töltött óráinak legnagyobb részét tölti. Egyértelmű, hogy nem mindegy, hogyan érezi magát ezen a helyen

Ennek a szakasznak a **célja**, hogy a résztvevők ismerjék meg a munkahely fajtáit, jellemzőit, hogy mitől válik munkahellyé egy munkahely, miben különbözik más emberi közösségektől. Ismerjék meg a szervezeti kultúra fogalmát, alkotóelemeit, képesek legyenek meghatározni a munkahelyi légkör szerepét, jelentőségét, a saját munkahelyük légkörének meghatározását, és képessé váljanak arra, hogy ők is aktív alakítói, ne csak részesei legyenek a munkahelyi légkörnek – egyéni felelősségvállalás

A szakasz **tartalmi** elemei.

1. Munkahely fogalma – emberi közösség; fizikai tér, munkavégzés helye

2. Munkahely szerepe – munkavégzés hatékonysága; szociális szerep
3. A munkahelyi légkör fogalma, kialakítása
4. Szervezeti kultúra
szervezet céljai (rövid-, hosszú távú, személyes); szervezet értékei; munkatársak magatartása; újdonságok kezelése; vezetői stílusok; teljesítmény és értékelése

A szakasz **terjedelme** 20 óra (5 nap).

5., A belső tréning ötödik etapja **lelki egészség** megőrzése.

A mentálhigiénét egyfajta testi, szellemi, lelki és szociális jóllét egyensúlyára törekvő hozzáállásként nevezhetjük meg. Egy szemléletmódot testesít meg, amely az egészség fenntartására összpontosít, ahelyett, hogy a betegségből, hiányokból indulna ki.

Ennek a szakasznak a célja, hogy A résztvevők ismerjék meg az egészségmegőrzés módszereit. A modulban foglaltak tudatosítsák bennük, hogy az egészséges életmód igen sokféle lehet: egy adott életmód, szokásrendszer minősége mindig az aktuális élethelyzettől, kulturális, etnikai, társadalmi csoport hovatartozástól függően mérlegelhető és értékelhető. Ismerjék meg a szenvedélybetegség kialakulásának lehetőségeit, megelőzésének módjait, a dohányzás, alkohol- és drogfogyasztás veszélyeit, valamint a stressz-helyzeteket a családban. Ismerjék meg és legyenek képesek alkalmazni az elsősegély-nyújtási technikákat a mindennapi élethelyzetek megoldásának érdekében. Képesek legyenek az egészség téma sokoldalú összefüggéseinek átlátására, pozitív beállítódás kialakítására.

A szakasz **tartalmi** elemei:

1. Egészséges életvitel, egészséges életmód fogalma, jellemzői
2. Önismeret (testi, lelki)
3. Egészséges táplálkozás –
4. Személyes higiénia –
5. Rendszeres pihenés, rendszeres sport és/vagy mozgás;
6. Pihenés és munka egyensúlya;
7. Kiegyensúlyozott kapcsolatrendszer, tartós, életre szóló kapcsolatok jellemzői
8. Mértékletesség
9. A szenvedélybetegségek kialakulásának lehetőségei, a megelőzés módjai, prevenció
10. Elsősegély-nyújtás fogalma, célja, az elsősegély-nyújtó feladatai

A szakasz **terjedelme** 20 óra (5 nap).

A járványügyi helyzetre való tekintettel valamennyi belső képzés tárgyi feltételeit eszközök beszerzésével kívánjuk fejleszteni.

6., A hatodik indikátor a **Lantegi munkaképesség-felemérő módszer** elsajátítása a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása érdekében.

A Lantegi módszer alkalmas arra, hogy a megfelelő munkavállalót a megfelelő munkakörhöz társítsa. Így a fogyatékos személyek az egyéni igényeiknek leginkább megfelelő munkakörben dolgozhatnak, s a foglalkoztatás fenntarthatósága is biztosított.

Ebben az etapban **3 fő** saját dolgozó **beiskolázása** a terv, akik a képzés során elsajátítják az eljárás metódusát abból a célból, hogy a későbbiekben a technikát alkalmazva segítség a foglalkoztatási rehabilitációban résztvevő személyeket, a saját kialakított munkaköreink rendszerét, és a nyílt munkaerő piaci partnerek egymásra találását.

Kollégáink részére a tanfolyamot 2021. első félévére áll szándékunkban beilleszteni, a Kézenfogva Alapítvány budapesti székhelyén.

7., A projekt következő etapja a megtanult **Lantegi módszert** alkalmazva a **munkaképesség felmérése 20 fő** bevonásával, 2021. második felében.

Itt a **cél**, hogy a fogyatékos személyek egyéni képességeinek megfelelő, fenntartható munkahelyet találjon. Ehhez kulcsfontosságú, hogy ismerjük a fogyatékos emberek egyéni képességeit, kompetenciáit, illetve pontosan ismerjük a munkakör betöltéséhez szükséges kompetenciákat, készségeket, ezért igen fontos szempont a kiválasztást követő elhelyezkedés szempontjából az adekvát rálátás.

A Lantegi módszer a munkavállalókat és munkaköröket azonos változók mentén méri fel. Így a munkavállaló és munkakör profiljának összehasonlításával pontosan megállapítható, hogy adott munkavállaló alkalmas-e az adott pozícióra.

A módszer protokollja szerinti dokumentációk és adatlapok használatával végezzük, az abban alkalmazott formanyomtatványokkal kitöltésével.

8., A pályázat további, nyolcadik eleme szintén a **munkaképesség felmérő módszerhez** kapcsolódik, ebben a szakaszban a **munkakör felmérését** végzik el a tanfolyamot teljesített kollégák. A projekt ezen része 10 munkakör mérésével valósul meg, tervezett ideje 2021. második félévére. A munkavállalók és munkakörök mérési eredményeinek illesztésével optimális helyzetet tudunk teremteni a foglalkoztatási rehabilitációs folyamatban.

9., A projekt kilencedik indikátora a **nyílt munkaerő piaci kihelyezés**.

Fogyatékos és/vagy egészségkárosodott személyek állami intézményeknél, civil-és egyházi szervezeteknél, valamint a versenyszférában működő munkáltatóknál történő foglalkoztatása olyan munkakörökben, melyek indokoltak a szervezet céljainak elérése szempontjából, ugyanakkor a támogatás nélküli munka lehetőségét teremtik meg ezen személyek számára is. A munkáltatótól itt is elvárható, hogy ésszerű kereteken belül (akadálymentesítés, több figyelem és idő, munkahely

mentor) segítse a munkavállalót abban, hogy akadályoztatását kompenzálja.

Kiemelt célunk, hogy a projekt egymásra épülő elemeivel ezt a lehetőséget minden eszközzel és módszerrel maximálisan támogassuk.

Terveink szerint a 2021. év második felében 2 fő elhelyezését tervezzük.

3.3. Határozza meg **pontokba szedve**, hogy miben látja projektje innovatív jellegét. (szöveges ismertetés, legalább 1.000 karakter)

Egyesületünk a kezdetektől törekszik arra, hogy a megváltozott munkaképességű egyének a nyílt munkaerőpiacon is megállják a helyüket. Így kifejezetten azt igyekeztünk szem előtt tartani, hogy a tevékenységek egymásra épülve, komplex rendszerként mindenképp ezt a célt segítsék elő.

Pályázatunk újító jellegét tekintve a Lantegi módszer kifejezetten innovatív, ami alkalmas arra, hogy a munkavállalói és munkáltatói igényeket és képességeket összeegyeztesse, azokat illesztve optimális lehetőséget nyújtson mind a munkavállaló, mind a munkáltató számára. Egyesületünk a Kézenfogva Alapítvánnyal együtt adaptálta a módszert a spanyol Baszkföldön működő Lantegi szervezettől. Sajnos azóta a fluktuációk miatt már az akkor gyakorló szakemberek elmentek tőlünk, az új szakembereket pedig a Kézenfogva Alapítvány képzésén kívánjuk felkészíteni a feladatra.

A Lantegi mérés célja a következő:

- a munkakör és a munkavállaló sajátosságainak, jellemzőinek felmérése,
- a munkavállaló és a munkáltató igényeinek az összehangolása,
- a megfelelő munkavállaló megfelelő munkakörre való kiválasztására tett javaslat.
- a munkavállaló képességeinek fejlesztésére és munkahelyi előmenetelre való javaslattevél, és a munkakör adaptációját elősegítő javaslat tétel (a javaslatok megvalósításáért nem a Lantegi mérő felelős).

Ezt a felmérési módszert jelenleg hazánkban rendszerszinten nem alkalmazzák, így ebben az összetett formában disszeminálható, melyet a regionális mentor- és tanácsadó továbbképzéseken valósítunk meg.

3.4. Mutassa be a projekt vállalt indikátorait.

Az indikátorok megtervezése során figyelembe kell venni jelen Pályázati Felhívás és Útmutatóban meghatározott elvárást, miszerint az **indikátorok darabszámát a megpályázott összeg függvényében kell meghatározni.**

Az elvárt darabszámon felül további indikátorok szabadon tervezhetők.

Sor- szám	A programelem mérhető, számszerűsíthető eredményei (indikátor megnevezése)	Mértékegység (pl.: db, fő, óra)	Elérni kívánt érték
1.	Belső tréning - önismeret	óra/fő	20 óra 10 fő
2.	Belső tréning - konfliktuskezelés	óra/fő	20 óra 10 fő
3.	Belső tréning - kommunikáció	óra/fő	20 óra 10 fő
4.	Belső tréning – munkahelyi légkör, csoportos munkavégzés szabályai	óra/fő	20 óra 10 fő
5.	Belső tréning – mentálhigiéna, lelki egészség	óra/fő	20 óra 10 fő
6.	Lantegi munkaképesség- felmérő módszer mmk személyek foglalkoztatás érdekében c. képzésben részvétel	1 db tanfolyam	3 fő
7.	Lantegi munkaképesség-mérés	db mérés	27
8.	Lantegi munkakör mérés	db	10
9.	Nyílt munkaerő-piaci kihelyezés	fő	2

Az indikátortábla sorai szabadon bővíthetők.

Figyelem! A vállalt indikátorokat alátámasztó dokumentumokat a pályázat kiírója határozza meg és a támogatási szerződés aláírása előtt tájékoztatja arról a nyertes pályázót. A pályázó kötelezettséget vállal arra, hogy a pályázat kiírója által meghatározott alátámasztó dokumentumokkal igazolja a projekt megvalósulását.

4. SZAKEMBEREK, BEVONNI KÍVÁNT SZERVEZETEK, ESZKÖZÖK BEMUTATÁSA

4.1 Kérjük, **sorolja fel** a projektben megjelenő valamennyi szakembert (a projektmenedzsmen tagjait is).

Amennyiben valamely résztvevő személye a pályázat benyújtásakor még nem ismert, elegendő a kiválasztási kritériumok megjelölése (a név kivételével az összes oszlop kitöltésével). A jogviszony fajtájáról szóló részt csak azon szakembereknél kérjük kitölteni, akik tevékenységét jelen projektből kívánják finanszírozni.

Név	Végzettség	Munka	Ellátandó feladat	Finanszírozás	Jogviszony	Munka-
-----	------------	-------	-------------------	---------------	------------	--------

		- tapasz- talat (év)		forrása(jelen projekt/egyéb forrás)	fajtája(alkalm- azotti, megbízási, vállalkozási)	órák száma/ hét
Szentessy Lászlóné	egyetem	50	tréner, mediátor	jelen projekt	vállalkozási	5*20 óra
Bolvári András		30	Lantegi mérések Munkavállalók mérése 10, munkakör mérése 5)	jelen projekt	munkabér	40 óra/proj- ekt
Majorosi Mónika		20	Lantegi mérések (Munkavállaló mérése 10) munkakör mérések 5 db)	jelen projekt	munkabér	40 óra/proj- ekt
Juracskó Anita		5	Lantegi mérések (autista személyek 7 fő)	jelen projekt	megbízás	40 óra/proj- ekt
Schenk Lászlóné		40	projektmenedzser	jelen projekt	megbízás	5 óra/hét

A sorok száma bővíthető, amennyiben szükséges. A táblázat átszerkeszthető fekvő formátumba is.

4.2. Kérjük, sorolja fel azokat az együttműködő partnereket, szervezeteket, amelyeket be kíván vonni a projekt megvalósításába. Ide kérjük feltüntetni a beszerzéssel nem járó megállapodás keretében történő szakmai együttműködések is. Amennyiben a beszerzési szabályok miatt a szervezet még nem ismert, akkor nevesítse a feladatokat.

Együttműködési terület / Ellátandó feladat	Együttműködő partner / bevonni kívánt szervezet neve, címe	Együttműködő partner / bevonni kívánt szervezet weblapja
Nyílt munkaerő-piaci elhelyezés	DERIK Hungaria Kft Tata. Almási u.2. .	www.derik.hu
Nyílt munkaerő-piaci elhelyezés	Don Salvatore Olasz Étterem, 2890. Tata, Építők Parkja	www.donsalvatorepizzeria.hu

A sorok száma bővíthető, amennyiben szükséges.

4.3. Ismertesse a projekt keretében beszerzendő kis értékű eszközöket.

Eszköz megnevezése	A projekt megvalósítása során betöltött funkciója	Bruttó értéke	Pályázat keretében beszerzendő mennyiség (db)
Laptop + Windows10	Lantegi munkaképesség felmérés, munkakör felmérés és illesztések végzése	200 000	3
Laptohoz	külső Lantegi munkaképesség	30 000	3

winchester + egér	felmérés, munkakör felmérés és illesztések végzése		
ergonomikus szék	Belső képzések résztevői számára	50 000	12
egyszemélyes tanuló asztalok	Belső képzések résztevői számára	15 000	12

A sorok száma bővíthető, amennyiben szükséges.

5. CSELEKVÉSI ÉS ÜTEMTERV

Készítse el a megadott táblázat alapján a projekt **részletes** cselekvési és ütemtervét, mely később a helyszíni ellenőrzés egyik vizsgálati területét képezheti. A cselekvési és ütemtervnek tartalmaznia kell valamennyi, az 3.2. pontban felsorolt tevékenységet.

A cselekvési és ütemtervet olyan részletezettséggel szükséges elkészíteni, hogy abból egyértelműen látható legyen a tervezett tevékenység.

Időszak/ Időpont	Feladat megnevezése	Résztevők / igénybevevők	Helyszín	Megvalósításért felelős szervezet/ személy
2020. 10.	Lantegi – Munkaképesség-elmérő módszer - tanfolyam	Bolvári András Majorosi Mónika Juracskó Anita	Kézenfogv a Alapítvány , Bp. Lónyai u.19.	Schenk Lászlóné
2020.11	Belső tréning-önismeret	Somogyi Béla úti telephely megváltozott munkaképessé gű munkavállalói közül 10 fő	2890. Tata, Somogyi Béla út 39	Schenk Lászlóné
2021.02	Belső tréning- konfliktuskezelés	Somogyi Béla úti telephely megváltozott munkaképessé gű munkavállalói közül 10 fő	2890. Tata, Somogyi Béla út 39	Schenk Lászlóné
2021.05.	Belső tréning- kommunikáció	Somogyi Béla úti telephely megváltozott munkaképessé gű	2890. Tata, Somogyi Béla út 39	Schenk Lászlóné

Időszak/ Időpont	Feladat megnevezése	Részvevők / igénybevevők	Helyszín	Megvalósításért felelős szervezet/ személy
		munkavállalói közül 10 fő		
2021.08.	Belső tréning-munkahelyi léggör	Somogyi Béla úti telephely megváltozott munkaképesse gű munkavállalói közül 10 fő	2890. Tata, Somogyi Béla út 39	Schenk Lászlóné
2021.10.	Belső tréning- mentálhigiéna, lelki egészség	Somogyi Béla úti telephely megváltozott munkaképesse gű munkavállalói közül 10 fő	2890. Tata, Somogyi Béla út 39	Schenk Lászlóné
2021. folyamat os	Lantegi munkaképesseg felmérés – 27 fő	Bolvári András Majorosi Mónika Juracskó Anita	2890. Tata, Somogyi Béla út 39	Schenk Lászlóné
2021. folyamat os	Lantegi munkakör felmérés – 20	Bolvári András Majorosi Mónika Juracskó Anita	2890. Tata, Somogyi Béla út 39	Schenk Lászlóné
2021. második félév	Nyílt munkaerő-piaci elhelyezés 2 fő	Bolvári András	2890. Tata, Somogyi Béla út 39	Schenk Lászlóné
A sorok száma szabadon bővíthető.				

A pályázat kelt: Tata, 2020. 08. 11.