

2016.

Vitaindító a szociális szakmáról



Vajda Zsolt

Tartalomjegyzék

Előszó	4. Old.
I. rész: Vitaindító	5. Old.
Vitaindító I. Felvezetés	6. Old.
1. témakör: Képzés	7. Old.
2. Témakör: Gyakorlati képzés (terepgyakorlatok)	8. Old.
Javaslatok	8. Old.
Vitaindító II.	10. Old.
3. témakör: Végzettségek	10. Old.
Javaslatok	12. Old.
Vitaindító III.	13. Old.
4. témakör: Infrastruktúra	13. Old.
Javaslatok	15. Old.
5. témakör: Adminisztráció	16. Old.
Javaslatok	17. Old.
Vitaindító IV.	18. Old.
6. témakör: Alkalmazott módszerek illetve hiányuk	18. Old.
Vitaindító V.	23. Old.
7. témakör:	23. Old.
Kiegész és kiszolgáltatottság vs. szupervízió, team munka, szakmaközi együttműködés	
Vitaindító VI.	29. Old.
8. témakör: Vidék vs. város/főváros	29. Old.
Javaslatok	32. Old.
Vitaindító VII.	34. Old.
9. témakör: Gyerekjólét/családsegítés – gyermekvédelem	34. Old.
Javaslatok	39. Old.

Vitaindító VIII.	42. Old.
10. témakör: A kudarcról, a közönyről és az ellenállásról	42. Old.
Javaslatok	43. Old.
 II. rész: Kérdések beszélgetésekhez	45. Old.
Felvezetés	46. Old.
Kérdések az 1. és 2. témakörhöz: képzés, gyakorlati képzés (terepgyakorlatok)	47. Old.
Kérdések 3. Témakör: Végzettségek	50. Old.
Kérdések 4. Témakör: Infrastruktúra	51. Old.
Kérdések 5. Témakör: Adminisztráció	52. Old.
Kérdések 6. Témakör: Alkalmazott módszerek illetve hiányuk	53. Old.
Kérdések 7. Témakör:	54. Old.
Kiegészítés és kiszolgáltatottság vs. szupervízió, team munka, szakmaközi együttműködés	
Kérdések 8. Témakör: Vidék vs. város/főváros	55. old
Kérdések 9. Témakör: Gyerekjólét/családsegítés – gyermekvédelem	56. Old.
Kérdések 10. Témakör: A kudarcról, a közönyről és az ellenállásról	57. Old.
Utószó	58. Old.

Rólam bővebben:

<http://co-treme.webnode.hu/>

A fotók forrása: <https://pixabay.com/hu/>

Címlap:

<https://pixabay.com/hu/ceruz%C3%A1k-zs%C3%ADrkr%C3%A9ta-fest%C3%A9k-rajz-20275/>

Vitaindító:

<https://pixabay.com/hu/ceruzahegyez%C5%91-spitzer-tippek-ceruz-169606/>

Kérdések beszélgetésekhez:

<https://pixabay.com/hu/m%C5%B1v%C3%A9sz-f%C3%A9nyes-sz%C3%ADnes-sz%C3%ADnezett-2065/>

Előszó

2016. október 23. és november 15. között vitaindító szövegeket tettem közzé a szociális szakemberek levelezőlistáján és a szociális szakemberek Facebook csoportjában. Mindkét felületnek közel 2000 – 2000 tagja van. Eredeti célom az volt, hogy felhívjam a figyelmet szakmánk egyes területeinek anomáliáira, hibás működésére, szakmai- etikai problémáira, káros jelenségekre. Egyszóval arra, hogy véleményem szerint nagy bajban van választott szakmám, hivatásom. A baj szerintem egyszerre általános és rendszerszintű. Tetten érhető az egyes szakemberek szintjén, az intézményi szinteken, a képzéseken át a jogi háttéren keresztül a stratégiai partnerekkel (oktatás, egészségügy, civil, egyházi és kulturális szféra) való együttműködések át, bezárólag az összes segítő, támogató, humán területekig.

Célom a figyelemfelkeltés volt. Egyfajta segélykiáltás és vita indítása, ha tetszik provokálása. A véleményemet írtam le. Szubjektíven, az élőbeszédhez hasonló stílusban. Szándékaim szerint ezzel is elősegítve a kötetlen párbeszédet, megszólítva a kollégákat minden szinten, ide értve az önkéntesen karitatív tevékenységet végző személyeket, egészen a professzionális segítőkig. Bármilyen szervezetben, szakterületen, beosztásban, pozícióban dolgoznak.

A vita – mint majd a lezárásnál is leszögezem – teljes kudarcot vallott. Gyakorlatilag 10 személynél kevesebb hozzászólás érkezett, azok is inkább a személyemmel, stílusommal voltak elfoglalva. Nyilvánosan ez történt.. Azért hangsúlyozom, hogy nyilvánosan, mert privát e-mailekben, telefonos és személyes beszélgetésekben viszont rengeteg biztatást, támogatást kaptam. Több helyről érkezett olyan ötlet, javaslat, hogy támogatsák a szerkesztett változat közzétételét, megosztását.

Úgy döntöttem, hogy minimális szerkesztéssel teszem közzé az írásokat. Egyben. Amin változtattam – néhány mondatszerkezeten túl - az egy egyszerű kiegészítés. Eredetileg az egyes vitaindítók egy szubjektív leírással kezdődtek és ott ahol voltak érdemi javaslataim, azokkal zártam egy –egy témát. Később volt egy kezdeményezésem, hogy minden egyes vitaindítót úgy dolgozok fel, hogy pusztán az adott témához kapcsolódva felteszek kérdéseket. Csak kérdéseket. Ennek megvalósítását az első témakör után abbahagytam, mert egyetlenegy válasz sem érkezett rá. Itt, ebben a dokumentumban azonban szerepeltetem a kérdéseimet is. Lásd II. rész: Kérdések beszélgetésekhez.

Az első vitaindítóban részletesebben bemutatkozom és bemutatom mi várható a továbbiakban. Az ezt követő fejezetekben - ellentétben a szociális levelezőlistán és a Facebook csoportban megjelentekkel – már nem ismételgetem önmagam. Nem írom le ki vagyok, miért írok és ki ne sértődjön meg, stb... Ugyanakkor minden egyes fejezettel kapcsolatban fenntartom az elsőhöz írt szavaim, mondataim, gondolataim. Egyszóval a felvezetést.

Fontos megjegyzés:

Mind a korábbi vitaindítómmal, mind most, ezzel a kezdeményezésemmel semmilyen szakmai – hatalmi, pénzszerzési, helyezkedési, („nyomulós”) oktatási, kutatási, személyes nagyravágyási vagy „mit tudom én” milyen szándék, nem vezérel. Ilyen ambícióim nincsenek. A megélhetésem hol így, hol úgy, hol jobban, hol rosszabbul, de biztosított. Egyszerűen csak szeretem a szakmámat, hivatásomat és úgy látom, bajban van. Bajban vagyunk. És ha mindezt továbbgondolom az ellátások, szolgáltatások alanyaira, célcsoportjaira nézve, akkor a helyzet még rosszabb. Ennyi a motivációm.

I. rész

Vitaindító



Vitaindító I.

Felvezetés

Tisztelt lista, Tisztelt kollégák!

Vajda Zsolt vagyok, szociális munkás – szociálpolitikus. 1991 óta dolgozom a szakmában.

Véleményem szerint szeretett szakmánk, hivatásunk nagyon nagy bajban van, borzasztó állapotban vegetál. Erről kívánok most, eszmecserét, közös gondolkodást, vitát indítani.

10 témakörben (ha megengeditek és ha eljuthatok odáig)melyek az alábbiak:

1. Képzés
2. Gyakorlati képzés (terepgyakorlatok)
3. Végzettségek problematikája (Kedvencem például a pszicho – patrónus (remélem, jól írom), mellyel családgondozói állást lehet betölteni.)
4. Infrastruktúra
5. Adminisztráció
6. Alkalmazott módszerek, illetve hiányuk
7. Kiegészítés és kiszolgáltatottság vs. szupervízió, team munka, szakmaközi együttműködés
8. Vidék vs. város/főváros
9. Gyerekjólét/családsegítés – gyermekvédelem
10. ??? Javaslat?

Eddig zömmel a gyermekvédelemben dolgoztam, alapellátásban gyermekjóléti szolgálatnál, (2 db.) Valamint módszertani központban, amíg volt ilyen. Ezeknek voltam beosztott alkalmazottja, és később vezettem is őket. 4 évig voltam főállásban főiskolai tanársegéd, majd később további 6 évet oktató a felsőoktatásban. Az elmúlt 8 évben az MTA gyerekesély programjának, majd később a TÁMOP Gyerekesély programjának voltam munkatársa. Szociális szakértőként, munkám egyik fő feladata volt a családsegítő központok, gyermekjóléti szolgálatokkal való partneri munka, szemléletformálás, szakmaközi együttműködés stb... Így példáimat zömmel a családsegítésből, gyermekjóléti alapellátásból és kisebb mértékben egyéb területekről veszem. Céлом részben provokáció, részben a szakmai vita elindítása, merre hová szociális szakma, azon belül gyermekvédelem?

Az alábbiakban két témakörrel indítok, és külön – külön ki is fejtem őket kicsit, de csak annyira, hogy elinduljon a vita, párbeszéd. Vitát írtam és nem személyeskedő, lekicsinylő hepciáskodást vagy teoretikus mellébeszélést. Bár olvasva itt néhány ember hozzászólásait, ezt úgyis hiába írom. Főleg a kritikára, negatívumokra helyezem a hangsúlyt, egyrészt, mert mint írtam, részben a provokáció a célom, másrészt meg majd a konstruktív javaslatokat úgyis megteszik az itt jelenlévő listatagok, hiszen már eddig is, hányszor de hányszor tanúbizonyságot tett erről az a pár aktív és a mintegy 95% néma tag. ☺

Minden kritikámra, megállapításomra, véleményemre, de még inkább minden sarkosabb megfogalmazásomra igaz az alábbi:

Akinek nem inge, ne vegye magára! Akinek meg inge..., nos..., annak meg úgyis hiába beszélek! ☺

Akkor most jöjjön az első két témám.

1. témakör:

A képzésről

Több mint 25 éve létezik szociális képzés Magyarországon. Mára eljutottunk oda, hogy akinek gyakorlata van, a gyakorlatból érkezik, nem taníthat a felsőoktatásban. Abban a szakmában, ami gyakorlatorientált, alkalmazott tudomány, olyan emberek is oktatnak, tanítanak, akik életükbe nem találkoztak ügyféllel, klienssel. De legalábbis tartós kapcsolatuk nem volt a gyakorlattal, hogy valós tapasztalatokat szerezzenek. Hogyan is találkoztak volna, hiszen elvégezték az alapképzést, majd a mester szakot, később elkezdtek a Phd-t. Nem is juthatott rá idejük, helyük, alkalmuk, energiájuk.

Jelenleg a felsőoktatásban elméleti, teoretikus képzés van BA szakokon is. Pont ott, ahol a gyakorlati megközelítésnek helye lenne. **Tévedés ne essék, nem azzal van gondom, hogy kiváló elméleti háttérrel, felkészültséggel, tárgyi tudással, rendelkező adjunktusok, docensek, oktatók tanítanak a felsőoktatásban, hanem, hogy csak ők!**

(Személyes megjegyzés: 10 évet tanítottam a felsőoktatásban 2000 és 2010 között. Főállásban 4 évet, oktatóként további hatot. Nincsenek ilyen irányú ambícióim, nem savanyú a szőlő. ☺)

A szakma képviselői törvényi szabályozások miatt sem férnek hozzá a felsőoktatáshoz. Ha nincs doktorid, de legalábbis nem jársz doktori képzésre, nem taníthatsz. Az, hogy itt – ott meghívnak ezt – azt, egy - egy gyakorlatból érkező szakembert egy előadás, szeminárium, netán egy „c” tantárgy oktatására, nem valódi tanítás, tudás- és tapasztalat megosztás, csak dísz, pityke az adott főiskola, egyetem, szak, portfóliójában és elefántcsont tornyában.

Van még természetesen néhány nagy tekintélyű régi szakember, akik kiválóak a maguk szakterületén, de kapcsolatuk a gyakorlattal mára értelemszerűen elkopott, megkopott. (Néhányuk épp itt, e listán bontja le éppen önnön nimbuszát.)

Ide kívánczik még, hogy máig nem készültek el olyan tankönyvek, alpművek, amiket jól lehetne használni az alapképzésben. Gondoljunk bele, máig a „sárga könyvek” az egyik kötelező, ha nem a „mindenre az alap” anyagok a tanszékeken.

Az is érdekes, hogy az egyes képzések nagyon eltérő fókuszúak és színvonalúak. A 2000 – es években a hallgatók és az oktatók között is beszédtema volt, hogy például egyes szociálpedagógia tanszékek között mi a különbség. Hol képeznek „kis pedagógusokat”, hol „kis pszichológusokat” és hol „kis szociális munkásokat”. Volt, hogy egy városon belül két, nevében azonos tanszék között is óriási minőségi és tartalmi különbségek voltak. Félreértés ne essék, nem az a bajom, hogy egy – egy képzés milyen tartalomban és szemléletben erős és ez mennyire hatja át magát az ott folyó oktatást, hanem azzal, amiben gyenge vagy nem megfelelő.

Szintén itt szeretnék írni a terepmunkáról, tereptanári – intézményi háttérrel való tapasztalásaimról:

2. témakör:

A terepgyakorlatról

Nagyon kevés jó terephely van. Kiégett, frusztrált kollégák fogadják a hallgatókat. Ilyen megközelítésekkel:

- „Hát te meg miért ilyen sz@r, rossz szakmát választottál? Normális vagy te? Miből tartod majd el a családot?”
- „Más ám az elmélet és más a gyakorlat!”
- „Azt felejtsd el, amit a főiskolán/egyetemen tanultál! Majd itt megtudod, mi az élet...” (És nyomban ki is viszik családlátogatásra a 19 – 21 éves fiataalt, lehetőleg olyan helyre, ahol a nyomor legmélyebb bugyrai vannak, éhséggel, erőszakkal, droggal, alkohollal, mondván: „had szokja a szerencsétlen!”)

Az oktatási intézményeknek nincs kapcsolata a gyakorlati intézményekkel és fordítva. Sok főiskola, egyetem, örül, hogy egyáltalán talál helyet a hallgatóiknak.

Néhány kérdés, a javaslatok előtt:

- Véleményetek szerint van esély, igény arra, hogy a felsőoktatásban megjelenjen a gyakorlat?
- Láttok arra lehetőséget, hogy gyakorlatból érkező kiváló szakemberek is oktathassanak, de nem csak díszpintyként?
- Át lehet alakítani a terepgyakorlatok rendszerét?

Javaslatok:

Felsőoktatás, BA szakok:

Most itt nyilván nem fogok egy – egy főiskola teljes gyakorlati rendszerének átalakítására javaslatot tenni, de biztos, hogy gyakorlat központú(bb) képzés kell(ene). Alább nagyon vázlatosan mutatom be, szerintem mit és hogyan. Ezek mindegyik eleme megtalálható talán a képzői helyeken, de nem ilyen mélységben, részletesen és időtartamban (félév mindegyik).

Pl.:

Első félév: Laikus gyakorlat. Interjúkészítés minimum 2 fő nem professzionális segítővel. Valamint annak a területnek a bemutatása, ahol a személy és/vagy civil vagy egyházi szervezet működik. Itt még „csak” vázlatos szempontrendszer alapján, de meghatározott minimum keretek között! És persze gyakorlatkövető szeminárium. Féléven keresztül.

Második félév: Intézménylátogatás. Minimum három db. különböző szakterületen működő intézmény megismerése (interjúk, személyes bejárás, kérdőív, statisztikai adatok feldolgozása stb...) megadott szempontrendszer alapján. És persze gyakorlatkövető szeminárium. Féléven keresztül

Harmadik félév: Szociális csoportmunka. Részvétel csoporton, csoportokon. Saját élmény szerzése. Természetesen gyakorlatkövető szeminárium, és belső önismereti vagy kommunikációs, vagy érzékenyítő csoport, tréning, kinek – kinek képzőintézményenként a szája íze szerint. Mindkettő féléven keresztül.

Negyedik félév: Közösségi szociális munka. Aktív részvétel és/vagy kezdeményezése egy – egy közösségi akcióban/akciónak, projektnek. Ez lehet csoportonként egy – egy évfolyamon belül. Féléven keresztül és persze gyakorlatkövető szeminárium.

Ötödik félév: Az előző négy félév integrálása. Workshop-ok, szemináriumokkal, tréningekkel, kerekasztal megbeszélésekkel stb... Sok – sok gyakorlatból érkező szakemberrel. Vezérmotívum: Szakmaközi együttműködés

Hatodik félév: Szociális esetmunka. (Ez a legtöbb képző helyen létezik.)

A terepgyakorlatokról:

Szerintem minden egyes képző helynek érdemes megfontolnia egy belső minősítési rendszer (ha úgy tetszik akkreditáció) kidolgozását a vele kapcsolatban álló gyakorlati intézményekkel.

Erre néhány objektív és szubjektív szempont:

- Az adott terephelyen dolgozó (összes) szakember végzettsége, szakmai tapasztalata (Hány éve dolgozik a szakmában? Stb..)
- A terephelyen van – e szakember tereptanári végzettséggel?
- A terephely infrastrukturális háttere
- Korábban ott, gyakorlatot végző hallgatók visszajelzései (ki kell dolgozni egy részletes elégedettségi kérdőívet erre)
- Az esetmegbeszélések és teamek vannak, vagy nincsenek és ha igen akkor részt vehet – e rajta a hallgató? (sok helyen egyik sincs, vagy ha van, akkor formális, de erről egy későbbi írásban szeretném megosztani a tapasztalataimat.)
- Létezik –e szupervízió az intézményben
- Az intézmény és a benne dolgozók szakmaközi kapcsolatai mind intézményi, mind személyi szinten.
- Alkalmazott módszerek sokszínűsége. (például a legtöbb helyen csak egyéni esetkezelés van.)

És így tovább...

Hát röviden, vázlatosan a képzéssel és a gyakorlati képzéssel, terepgyakorlatokkal kapcsolatban csak ennyi szerettem volna mondani.

Írásom végén szeretném még egyszer hangsúlyozni:

Akinek nem inge, ne vegye magára! Akinek meg inge...nos..., annak meg úgylis hiába beszélek! ☺

A következőkben a különböző végzettségekről szeretnék írni, amelyekkel betölthető például egy családgondozói - oh, pardon - egy családsegítői állás.

Szép napokat mindenkinek!

Vajda Zsolt

Szociális munkás - szociálpolitikus

Vitaindító II.

3. témakör:

Végzettségek

Jelenleg az alábbi végzettségekkel, képzettségekkel lehet vezetői állást betölteni a gyermekjóléti alapellátásban: 15/1998. (IV. hó 30.) NM rendelet 2. Sz. melléklet:

„felsőfokú szociális alapvégzettség, okleveles pszichológus, pszichopedagógus, mentálhigiénés szakember, szociálpolitikus-közgazdász, okleveles szociális munkás, okleveles szociálpolitikus, szociális menedzser, viselkedéselemző gyermek- és ifjúságvédelmi tanácsadó, jogi szakokleveles családvédelmi tanácsadó, szociális igazgatásszervező oklevéllel rendelkező: óvodapedagógus, tanító, tanár, nevelőtanár, pedagógus, pedagógiai előadó, gyógypedagógus, védőnő, teológus, hittanár, hittantanár, jogász, igazgatásszervező, szociális menedzser oklevéllel rendelkező: pedagógus, védőnő”

Az alábbiakkal pedig családsegítői állást:

„felsőfokú szociális alapvégzettség, okleveles pszichológus, pszichopedagógus, mentálhigiénés szakember, felekezeti szociális munkás, viselkedéselemző, okleveles szociális munkás, okleveles szociálpolitikus, családterápiás konzultáns, családterapeuta, kognitív- és viselkedésterápiás konzultáns, gyermek- és ifjúságvédelmi tanácsadó oklevéllel rendelkező: óvodapedagógus, tanító, tanár, nevelőtanár, pedagógus, pedagógiai előadó, gyógypedagógus, védőnő, teológus, hittanár, hittantanár

Esetmenedzser, pedig az alábbi végzettséggel lehet valaki:

„felsőfokú szociális alapvégzettség, okleveles pszichológus, pszichopedagógus, mentálhigiénés szakember, gyermekvédelmi pszicho-patrónus, viselkedéselemző, okleveles szociális munkás, okleveles szociálpolitikus, szociológus, családterápiás konzultáns, családterapeuta, kognitív- és viselkedésterápiás konzultáns, gyermek- és ifjúságvédelmi tanácsadó oklevéllel rendelkező: óvodapedagógus, tanító, tanár, nevelőtanár, pedagógus, pedagógiai előadó, gyógypedagógus, védőnő, teológus, hittanár, hittantanár”

Könnyű lenne azt írni, hogy NO COMMENT! De nem szeretném ennyivel megúszni, elintézni.

Biztos, hogy jól van úgy, hogy például a 4 féléves képzést (megnéztem) abszolváló pszicho-patrónus az esetmenedzsere egy szociális munkát, szociálpedagógiát végzett embernek? Pláne, ha ez utóbbinak még komolyabb gyakorlata is van?

Minden tisztelettem például az óvodapedagógusoké, vagy a viselkedés elemzőké, de nem tudom, milyen arányban szerepel képzésükben a szociális esetmunka, szociális csoportmunka, közösségi szociális munka, szociálpolitika, szociológia és még hosszan sorolhatnám.

És mindez érvényes lehet például a tanító, tanár, nevelőtanár, pedagógiai előadó, védőnő, hittanár, hittantanár stb... stb... szakmákra, végzettségekre. Meg ne sértődjenek, kérem szépen! Nem a szakmájuk, hivatásukat kérdőjelezem meg.

Tudom, ezekkel a fenti mondataimmal kiverem a biztosítékot mindenkinél, pedig szándékom segítő szándék. **Úgy is fogalmazhatnánk, hogy a fenti szakok közül melyik, mennyire készíti fel az oda járó arra, ami például a gyermekvédelemben várja?** Különös tekintettel Borsod, Baranya, Szabolcs, Nógrád és egyéb, ilyen kiváló lehetőségekkel megáldott, megvert megyék kistelepülésein, ahol a legtöbb és legsokrétűbb (szociális) problémákkal találja szembe magát az ott dolgozó, mivel oda koncentrálódik, bár nem csak ott van, például a gyermekszegénység.

És még valami: Amikor bevezetésre került a szakvizsgarendszer sokan, sok felsőoktatási intézmény felháborodott azon, hogy egy 120! órás képzéssel gyakorlatilag kiváltható a szociális alapdiploma azoknak, akik valamilyen egyéb diplomával rendelkeznek és 10 éve a szociális területen dolgoznak.

Egyik rövid, tömör vélemény (nem az enyém, de egyetértettem vele) így hangzott:

„10 éve ebben dolgozik, sokszor vezetőként, és annyi alázat nem volt még benne, hogy el is végezze azt a szakot, amiben dolgozik, aminek sokszor az intézményvezetését ellátja? Miközben a családgondozóként dolgozó, de más alapdiplomával rendelkező beosztottjai, kollégái családjuk és munkájuk mellett járnak levelező szakokra, hogy kompetensek és hitelesek legyenek önmaguk, a kliensek és a szakma előtt.”

Mielőtt keresztre feszítenétek a véleményem miatt, gondoljuk át közösen, **hogyan van – e még egy olyan szakma, amelynek az alapját szolgáló munkakört (mivel pl. szám szerint ők vannak a legtöbbben) a családgondozót (leánykori nevén családgondozó) összesen 24! azaz huszonnégy fajta végzettséggel lehet betölteni!!!** (Az első tételt, a felsőfokú szociális alapvégzettséget háromnak vettem: szociális munkás, szociálpedagógus, szociális menedzser)

Vezető pedig 27! Azaz Huszonhét fajta végzettséggel lehet valaki!!!

Az esetmenedzsert már nem is említem! **(25 fajta végzettség!)** Pont azt a munkakört, ahol véleményem szerint a szakirányú elméleti tudás, a szakmai gyakorlat, a kompetencia, és a hitelesség, rendkívül fontos.

És akkor még egyszer: Semmi bajom az említett szakmák képviselőivel, de ha ők lehetnek a szociális – gyermekvédelmi szférában meghatározó (szak)emberek, akkor ugye én is mehetek például tanítónak, tanárnak, óvodapedagógusnak, mentálhigiénés szakembernek, pszichológusnak, családterápiás konzultánsnak dolgozni? Van két egyetemi diplomám: szociális munka – szociálpolitika szakokon. Biztos becserélhető, behelyettesíthető, hiszen oda – vissza, működik a dolog ugye?

Természetesen kifejezetten örülnék, ha például egy gyerekjóléti központnak lehetősége lenne arra, hogy a mindennapi tapasztalatai és problémalistája valamint az ügyfeleivel és a település szakembereivel végzett szükségletfelmérése alapján alkalmazhatna, megbízással vagy főállásban tanítót, tanárt, óvodapedagógust, hittantanárt, viselkedés elemzőt, ilyen – olyan tanácsadót, konzultánst, de félek, ez az elkövetkező 100 évben még a nálunk szerencsésebb országokban sem menne simán.

És még valami: Nem gondolom, hogy ha valaki elvégez egy szociális szakot, akkor automatikusan szakember lesz. Nem! De azt igen, hogy egy szakma gyakorlatilag nem létezik, csak elmosódott határokkal, vagy még azokkal sem akkor, ha további 25 szakmával behelyettesíthető. Akkor ez a szakma nincs, nem létezik!

Nem fogadom el azt az érvet, hogy erre azért volt szükség, mert a rendszerváltáskor nem volt képzés, sem szakember. Nem volt, ez igaz. De azóta van! Több mint negyedszázada. És lassan nemhogy szűkítenénk, vagy szigorúbb feltételekhez kötnénk (lásd szociális alapvizsga nevetséges volta) még bővítjük is! Hajrá harangöntők, cipőfelsőrész készítő, kántorok, üzemmérnökök és balneológusok! Még van remény számotokra is, hiszen minek is diploma ilyen munkához. Hallottunk már ilyen hangokat nem is olyan régen, nem is az „utca emberétől”.

Szóval milyen szakmai presztízsről beszélünk? És még csak nem is tartunk a gyakorlatnál.

Javaslat:

Nos, realista vagyok. Az nincs! ☺

Lehetne tabula rasa-t csinálni, hogy mondjuk 2018. Január 1-től csak ilyen – és ilyen végzettséggel lehet betölteni ilyen, meg ilyen állást, de felesleges, hiszen már sok helyen most sem szociális diplomával a zsebükben dolgoznak emberek. A gyerekvédelemben például ismerek olyan helyet, ahol érettségivel esetmenedzser lehet valaki. Egy – egy járásban, megyében pedig örülhetünk, ha találunk egyáltalán valamilyen humán diplomával rendelkező szakembert családgondozói – pardon - családsegítői munkakörbe.

Kérlek benneteket, higgyétek el nekem, véleményem szerint nincs annál jobb, mint egy sokszínű team-ben dolgozni! Nem a szakmákkal, pláne nem a képviselőikkel van problémán. Magukra, magatokra ne vegyék, vegyék!

Itt is igaz, amit korábban írtam:

Akinek nem inge, ne vegye magára! Akinek meg inge...nos..., annak meg úgyis hiába beszélek! ☺

Vitaindító III.

4. témakör:

Az infrastruktúra:

Ha valaki képet akar kapni a szakmánk állapotáról, elég, ha meglátogatja néhány intézményünket, különös tekintettel a volt családsegítő központokra, gyermekjóléti szolgálatokra és most az új nevükön a Gyermekjóléti Központokra. Itt és most nem írok a gyermekvédelmi szakellátás intézményeiről, mert az külön fejezet lenne. Például faluvégi szegregált gyermekotthonok versus kastélyok és egyéb hodályok. Lásd Bicske, „ahol még medence is van a gyerekeknek”. (Nyilván annak jegyében, hogy minél jobban modellezzék az átlag magyar családok lakásviszonyait. ☺). Ugyan már.

Amikor az infrastruktúráról írok, nem a tárgyi eszközök hiányosságait szeretném számba venni. Pláne nem panaszkodni. Azzal tele a padlás. Igen, sok helyen nem jó a fénymásoló, vagy nincs. Igen, sok helyen nincs elég számítógép, nincs autó, pedig nagyon kellene, de még „szolgálati”bicikli sem stb... stb... És ez mind jogos szükséglet.

Nem, én kifejezetten az épületekről, irodákról, fogadóhelyiségekről, interjúszobákról (már ahol van) szeretnék írni. Tehát azokról a dolgokról, körülményekről, ami részben rajtunk is múlik, hogy miképpen rendezünk be egy adott teret, mennyire közvetítjük annak az embernek, gyereknek, családnak, aki felkeres minket, hogy mi érte vagyunk, őt támogatjuk, neki segítünk.

Magyarul: Mennyire teremtik meg a bizalom légkörét, minden segítő kapcsolat alapját! Hát lelövöm a poént: Semennyire!

A magyarországi segítő intézmények közül a korábbi családsegítő központok, gyermekjóléti szolgálatok többsége első, második, harmadik benyomásra is alapvetően hivatal! **Hivatal, és hatóság!**

Nézzük szépen sorjában:

Elhelyezkedése a településen:

Riasztó példák kistelepüléseken:

Körzeti megbízott irodájában. Önkormányzati szobában rögtön a jegyző mellett, netán éppen vele megosztva (ugye nem kell ezeknek a hátrányait az ügyfél és a segítő folyamat szempontjából (csak az van!) felsorolnom? A kollégák bizonyára sok – sok sztorit néha fájdalmasan röhejes példát tudnának mondani, milyen bizzarr helyeken kaphat egy helyiséget, megosztott helyiséget, széket (már ha kap) egy – egy kolléga.

Riasztó példák városokban:

Város szélén megbújva, láthatatlanul. Vagy éppen ellenkezőleg, nagyon is láthatóan, Polgármesteri Hivatalban vagy annak egyik épületében. Aztán száműzve a szegregátum mellé, mondván úgys onnan jönnek a kliensek. (Így viszont maga az intézmény erősíti a szegregációt! Városokról beszélek, nem egyszemélyes illetve Járásból kijáró szolgáltatásokról) és így tovább!

Aztán nézzük a külsínt és a belbecset:

Hazánkban egyszerre jelen van az intézményeinkben is a nyomor és a kivagyiság kettőssége.

Békés megyétől – Győr-Moson - ig, Baranyától – Borsodig egyszerre.

Járási (Kistérségi) Szociális Szolgáltató központ Uniós pénzből felépítve, lifttel, terasszal, biztonsági őrrrel, fogadó pulttal (jó magassal) stb... Mint egy Járási Szakorvosi Rendelő. Úgy is néz ki, olyan is. Benne megtalálható minden. Gyerekkortól, időskorig. Enyhe vagy erős menzassaggal, mert gyakran melegítő konyha is van az idősök nappali ellátása vagy más kapcsán. Itt aztán találkozhat boldog, boldogtalan. Itt gyülekezhetnek reggel a közmunkások, tipeghet be idős néni, bácsi. (A liftet már ügyfél nem használhatja az átadás után két nappal.) Hozza a rendőr a lógós iskolakerülő, várakozik a munkanélküli, egyéb személy, család, és a telepről a nagycsalád, plusz fogyatékosok nappali ellátása és így tovább... „Mindent egy helyen”! „Minden szinten szinte minden!” Amit viszont nem lehet látni, az a segítő szakember ebben a térben. Ők máshol találhatóak. Ott vannak a csinos névtáblás zárt ajtók mögött, jókora asztalok fedezékében, monitor mellől felpillantva. A névtáblák és a helyiségek feliratozása külön megérne egy misét.

Elképzelem, ahogy jövök ide segítséget, támaszt kérni. Már az elején tudatva van velem (elnézést a germanizmusért), hogy merre hány méter. Kik ők, és ki vagyok én.

Aztán a másik véglet a kistelepülés. Ha azt írom, hogy puritán berendezés, akkor meglehetősen gyéren világítok rá a helyzetre. Nyomor. Ennyi! Vagy éppen a jegyző úr irodája, fikusszal, fotellel, szekrénysorral, ahová ugye kliens nem léphet be, vele majd az előtérben, vagy a folyosón váltunk néhány szót. Már ha egyáltalán be lehet neki jönni, vagy egyáltalán mer bejönni.

De minek is jönne, hiszen a szociális munkás hetente kettő vagy három órát tölt el a településen. (Erről nem ő tehet, de arról igen, hogy ebben az időben hol van, és mit csinál. Erre a kis időre meg minek is bármit is.

Kedvencem a következő általános gyakorlat:

Kisvárosi új vagy felújított csilivili épület. Még csoportszoba is van, igaz nem arra használják, hanem raktár. (Erről majd a módszerek vitapontban kívánok írni, mennyire csak esetmunka van jelen a gyakorlatban). Szóval az épület oké, a beltér oké, még egy játék sarkot is be lehetne rendezni a betérők gyerekeinek, a várakozó helyiségben. De nem! Azok kint várakoznak a fűvön. Le is telepedtek. Cigányok. Hát persze. Nagycsalád. A nővérük vigyáz a kisebbekre a fűvön, még akár le is terítenek valami pokrócot, anya meg bent van egyedül a „hivatalban”. Áll az egyik iroda ajtajában, a küszöbön („szőnyeg szélén”) a családgondozó pedig a szoba távoli sarkából asztal és monitor mögül „beszélget” vele: Mennyire átérzi a sorsát, helyzetét, de sajnos... És ez így megy fél órán, negyven percen keresztül. Ezzel a hivatali – hatósági ülök a székekben attitűddel már ott tart néhány kolléga, hogy húzza a száját, ha „ki kell menni, környezni”. Nem otthonában felkeresni, otthon beszélni vele, (ha olyan a viszony, hogy ezt már lehet, netán ezt kell, mert pl. jelzés érkezett) megismerni, hanem „lekörnyezni”, rutinnal.

A sort még nyilván lehet folytatni.

És akkor most jöjjön a kötelező kör a leendő megsértődők miatt:

Igen, tudom, nehéz. Igen, tudom, az épületet, helyiséget adják. Kapjuk. Nem lehet mindent berendezni. Őszintén szólva, ha olyan az intézmény, hogy egy hosszú folyosó végén 2 vagy 4 kis szobában működik a családsegítés, gyermekvédelem, akkor nehéz otthonosabbá, bizalmasabb légkörűvé és nem hivataliá tenni a helyet. És azt is tudom, hogy olyan is van, aki kistelepülésen gyakorlatilag a saját kertjében, nyári konyhájában fogadja az ügyfelet. De mégis! Olyan mintha már az igényét is elvesztettük volna a szebbre, jobbra, de legfőképpen az alkalmasabbra való törekvésnek. Sőt, mintha kifejezetten ki is használnánk rossz értelemben a helyzetet. „Legalább nem jönnek be zavarni” Ha be is jönnek, „legalább nem maradnak sokáig” stb... Tudom túlterheltség, papírok stb... Hogy őszinte legyek nekem sem sikerült minden tekintetben megfelelő helyet kiharcolnom anno a saját intézményemnek, de a korábbihoz képest minőségi lépés volt.

Ezzel az egésszel csak azt akarom mondani, hogy mintha elvesztettük volna munkánk első lényegi elemét, a bizalom megteremtését. Mintha szívesen azonosulnánk azzal, hogy én vagyok a hivatal, te meg a rászoruló. Hogy szeretjük az alá – fölé rendelt viszonyokat. Egyszerre féljük és uraljuk a klienst, ügyfelet. Ezekben a terekben nem is lehet máshogy viselkedni, mint egy adminisztratív ellenőrző, végrehajtó hatóság!

Még sok – sok példát lehetne hozni. Megengedem követendőket is, bár szerintem ez a ritkább.

Javaslatok:

Mindenki szedje elő az iskolai tanulmányait, jegyzeteit, benne a bizalmi légkör megteremtésére vonatkozó sorokat. Ha ilyen nincs (ami baj!), akkor a jó érzésére és maradék szakmai tudására, segítő szándékára és azokra az önnön elveire, apellálók, amik miatt korábban ezt a szakmát választotta.

Hol, milyen elhelyezkedése legyen a székeknek, székeknek? Hol legyen az asztal? Ne becsüljük le ezek jelentőségét! Vannak ilyen meglepően használható dolgok, mint festék, képek, fotók, rajzok, gyerekrajzok, (Mert ugye működik, működnek gyerekcsoportok? Tudom, nem.), játékok, képeskönyvek egy polcon (kis semmiségek, de mégis), aztán némi empátia, ha maradt még: Mitől éreznénk mi jobban magunkat? Hogy lehetne leültetni normálisan B. Kovács Gézánnát? Vagy a fiát, unokáját, az egész családot. Ez még csak a kezdet, a tárgyak, később lehet folytatni önmagunkkal, a team-mel, hangnemünkkel és hozzáállásunkkal... mert azt természetesen nem gondolom, hogy néhány képpel, fotóval, rajzzal, gyerek sarokkal, megoldjuk a bajokat!

Nem a nyomor szélén álló egyszemélyes szolgálatoknak írok elsősorban, illetve a központban dolgozó 4-6-8 vagy több falut „ellátó” családsegítőknél bár rájuk is vonatkozik. Ha a hátsó udvart elfogadja, ne csodálkozzon, hogy úgy is bánik vele a település. Hanem az intézményeknek és felelős vezetőinek, beszélők és munkatársainak. Nem vagyok egy mimóza lélek, de ez a hivatal – Hhatóság dolog a védőbástyaként szolgáló asztalokkal, meg a folyosón állva, ügyeket intézőkkel, felforgatja minden jóérzésemet. Csodálkozunk azon, ha az ügyfelek támadólag lépnek fel? Hát az ember nem szereti a hatóságot, a hivatalt. Gondolatok csak bele, ti szívesen jártok ilyen helyekre a saját ügyeitekben?

Mennyi akkor a pulzusotok?

5. témakör:

Az adminisztráció:

Valamikor tíz évvel ezelőtt ültem a saját kollégáimmal team-en. Ültem védelembe vételi tárgyalást megelőző konzultáción, majd magán a védelembe vételi tárgyaláson. Meg elhelyezési tárgyaláson. Ott ültünk körben egy asztalnál. Alapellátás, Gyámügy, Szakellátás, egyéb ilyen - olyan meghívottak és azt láttam, hogy nem Zoliról (akit vagy elszakítunk a családjától vagy nem) beszélünk és nem a családjáról. Nem a problémáikról, nem az erősségeikről, lehetőségeikről, nem a mi feladatainkról, nem a célokról, lépésekről, a tervről stb... stb... hanem arról, hogy akkor melyik adatlapot kinek, hová, mit írjunk bele, mi van ha ez van, mi van ha az van az adminisztrációval. Nem Zolival és az ügyével, hanem az adminisztrációval, az adatlapokkal! Nem az volt, hogy MIT dokumentálunk, MIT teszünk, hanem az, hogy HOGYAN adminisztrálunk, megfelelően az ügymenetnek. Nem az ügynék, nem a kliensnek, nem a szakmai elképzelésünknek, nem a ..., hanem az ügymenetnek. Csak és kizárólag!

És mindez néha ilyen mondatokkal:

- „Ezt ne írd bele, mert nem írja alá.” (a kliens).
- „Ezt itt mondom most, de ne legyen benne a jegyzőkönyvben.”
- „Magunk között mondom, de erről ne tudjatok, ne tudjon senki!”
- „Akkor hivatalosan azt írjuk, de egyébként...”
- és így tovább... és így tovább....

Amikor a forma határozza meg a tartalmat. Amikor bezárkózunk a papíron lévő kérdések és keretek közé. Mert úgy könnyebb. Nem kell gondolkodnunk, agyalnunk, mérlegelnünk, de ami a legfontosabb felelősséget sem kell vállalnunk, hiszen mutogathatunk a papírokra, hogy ezt kellett csinálnunk, ezt muszáj volt meglépnünk stb...

És az a bikkfanyelv, amit néha olvasni lehet a különböző gondozási – nevelési tervekben! Mint egy ’nyomozati cselekmény’ leírása vagy egy „Közműszolgáltató vagy bank, egyéb hivatal” tájékoztató levele a lakosság felé.

Ilyen mondatokkal: *„A családgondozó felhívta B. János figyelmét, hogy tartózkodjon a mértéktelen alkoholfogyasztástól.”* (Ez szélsőséges példa, csak illusztrációnak szántam! De sok ilyen tudok. ☺) Nyilván Béla, ettől a mondatától azonnal felhagy az "mértéktelen" alkoholfogyasztással.

Javaslat:

Nagyon kevés tudatos, tervezett szakmai kommunikációt, tevékenységet tapasztalok az intézményekben, ami **megelőzné**, és egyben megkönnyítené az adminisztrációt.

Ilyenekre gondolok például:

- páros munka,
- team munka,
- szakmai konzultációk,
- az esettel kapcsolatos elképzelések megosztása,
- kérdések egymás felé a kollégákkal,
- külső szakember bevonása
- íráskészség fejlesztése
- esetmegbeszélő csoportok...

És mindezek előtt, alatt, vagy ezeken túl, javasolnám a szociális esetmunka modelljeinek áttekintését. Ebben a témában például kezdetnek megfelelő alpmű lehet a „SzabóLajoskönyv”. Tudjátok, a szociális esetmunka, azon belül a problémamegoldó modell. Mindössze egy oldalban össze lehet foglalni vázlatosan, (meg is teszi a szerző) és nagymértékben segíti az adminisztrációt, ilyen – olyan gondozási nevelési tervek írását. Bár lehet, hogy amit a 3. témakörrel kapcsolatban írtam, az a bizonyos végzettségek problematika az ok. Nem olvasták, nem tanulták a jelenleg családsegítő (leánykori nevén családgondozó) munkakörben dolgozó munkatársak. Ha tanulták és nem alkalmazzák, hogy segítsen az adminisztrációban, akkor az a baj. Ha meg nem tanulták, akkor miről is beszélünk?

Vitaindító IV.

6. témakör:

Alkalmazott módszerek, illetve hiányuk:

Tisztelt lista, Tisztelt kollégák!

Fontos!

Az eddigi témakörök is érzékenyen érinthettek sokakat a kollégák közül, de a mostani minden bizonnyal többeket felbosszant, felingerel, hiszen konkrétan rólunk van szó! Nem külső körülményekről, nem olyan dolgokról, amikre könnyen rámondhatjuk, hogy ez nem a mi kompetenciánk, erre nincs hatásunk stb... Ezért is írok többes szám első személyben. Véleményem szerint, ebben aztán mindannyian benne vagyunk. Vastagon. Külön is hangsúlyozom, én is érintett vagyok! Az eddigi témakörökben is mindben, de ebben még inkább! És higgyétek el, fel tudom sorolni szinte az összes mentségünket, kifogásunkat, hárításunkat. (magas esetszámok, hiányos felkészültség, rossz vezetés, a szakma presztízse, az ügyfeleink, klienseink borzasztó, elborzasztó helyzete és így tovább és így tovább.) Ezek mind jogosak, no de mégis.... Vegyük számba a lehetőségeinket.

Akkor most a sorban következő, 6. téma.

Az alábbiakban felsorolom a 4 fő szakmai módszerünket, és a munkánkat segítő kiegészítő technikákat, szakmai tevékenységeket. A lista nem teljes, csupán az általam preferált és mindenkinek ismerős szakmai tevékenységekre szorítkozom.

- Szociális esetmunka
- Rendszerszemléletű családgondozás
- Szociális csoportmunka
- Közösségi szociális munka
- Esetmegbeszélő csoportok
- Interprofesszionális együttműködés
- Szakmaközi együttműködés (település szintű)

A szupervíziót külön témakörben, a vitaindító 5 - ben fogom tárgyalni.

Lássuk a fenti módszerek előfordulását, gyakoriságát és alkalmazási területeit.

Szociális esetmunka:

Hát, ez van. Gyakorlatilag csak ez van a családsegítésben, gyermekvédelemben. Kollégáink erőn felül teljesítve, nagyon magas esetszámokkal dolgoznak. Annyira magasak az esetszámok, hogy a szociális esetmunka lépéseinek tudatos alkalmazására már nincs idő, sem energia, és sokaknál a tudás is hiányzik.

Szemezgetve a lépések között:

Első interjú? Ugyan már! Helyette „lekörnyezés”.

Problémafeltárás és meghatározás lépésként? (Kliens szerint, kliens környezete szerint, szakember szerint stb... stb...) Hát erre nincs idő, energia, felkészültség!

Szerződéskötés? Papíron, felsorolás.

Beavatkozás? A segítő folyamat leírása: Mikor? Ki? Mit? Hogyan? Hol, milyen időközönként stb...?

Nincs. Adminisztratíván természetesen van, lásd vitaindító 3. Adminisztráció, de szakmai – tartalmi módon nem létezik. És csak járjuk körbe ugyanazt, ugyanúgy. A tudatos szakmai tevékenység mellőzése, szerintem meg is véd a kudarcoktól. Ha nem szerződök, ha nem írom le és pláne nem egyezek meg az ügyféllel a tennivalókban (nincs valós szerződéskötés) nem is kérhető számon rajtam semmi.

Rendszerszemléletű családgondozás:

Ha egy szimpla esetmunkánál kerüljük a szakmai sztemdeket, lépéseket, az elmélet gyakorlati alkalmazását, akkor mit is várunk el egy bonyolultabb, sokrétűbb módszer alkalmazásánál. Itt még inkább hiányzik a megfelelő tudás vagy a szándék, akarat, az alkalmazásra. Visszautalnék a végzettségek témakörben írottakra. Mennyi órában és milyen szakirodalomból készül fel egy tanító, tanár, viselkedés elemző, óvodapedagógus, védőnő, stb.... stb.... a szociális esetmunkából és a rendszerszemléletű családgondozásból? Természetesen ugyanezt megkérdezhetem a szociális csoportmunkával és a közösségi szociális munkával kapcsolatban is. **Igaz, aki tanulta, az sem alkalmazza.**

Szociális csoportmunka:

Annyit beszélünk a kiégésről, az eredménytelenségről, a munkáink kudarcáról, a pozitív visszajelzések hiányáról. Véleményem szerint a szociális csoportmunkában kiváló lehetőségek vannak, hogy munkánk pozitív, örömteli oldalát is megismerjük.

De nem ismerjük, mert nem alkalmazzuk. Néhány gyerekcsoport még csak - csak van, az is zömmel 10 év alattiaknak, „*mert azok még kezelhetők, fegyelmezhetők*”, de ezen életkor fölött már nemigen látunk csoportokat. 10 év alatt is zömmel kézműves csoportok, többnyire kampányszerűen egy – egy ünnep köré szervezve (Farsang, húsvét, tavaszi képek készítése, nyári rajzolás, őszi faleveles – gesztenyés kreatívkodás, és az obligát téli időszak mikulásvárással, karácsonyfadíszek készítésével.) Mielőtt bárki megsértődne, ezek rendkívül fontos és hasznos tevékenységek. Hosszan lehet érvelni mellettük. De ha csak ezek vannak, akkor az kevés. Ezek a játékos, kreatív gyerekcsoportok kiválóak például arra, hogy később, idősebb korúban megalapozott szociális csoportmunka induljon el a gyerekek, fiatalok körében.

Például:

- Prevenciós csoportok
- Önismereti csoportok (igen, a gyakorlatilag félalfabéta, sokszor „családos” 15 – 17 évesek részére is lehet.
- Tanulócsoporthok (Éljenek a tanító – tanár szakot végzett kollégák, akik kreatív technikákkal, alternatív oktatási módszerekkel készítik fel nyáron a pótvizsgázó gyerekeket.)
- Szocializációs csoportok
- És természetesen mindazon témák csoportjai, amiket maguk a gyerekek, fiatalok vetnek fel, javasolnak
- A sor még folytatható

Aztán lássunk néhány egyéb témát:

- Fiatalkorú anyák csoportja
- Fiatal szülők csoportja (itt már a fiatal fiúk, férfiak is eljönnek, mert mondjuk, emlékeznek még, hogy egy – két évvel ezelőtt, milyen jó volt például kamaszként prevenciós vagy szocializációs csoportra járni ugyanoda, ugyanabban az intézménybe.)
- Szülői csoport (minden korosztály részére)
- Számítógép – internet – köré szervezett csoport (ahol a fő téma, csak kezdés, amolyan csalogató, mert később ki tudja, milyen témák jönnek. (Például slide show készítése zenére, felrakni a youtube - ra, vagy digitális fotókiállítás, vagy saját film készítése. Rövid filmek, telefonnal. Ugye nem kell mondanom milyen lehetőségek vannak ebben a kamaszok körében.
- Problémaközpontú csoport (egy – egy probléma köré szerveződve)
- És így tovább....

Közösségi szociális munka:

Nincs. Egy – egy Uniós Projekt kapcsán, kicsit megembereljük magunkat, de aztán ahogy vége van, a projektnek, megvannak az aláírások, jelenlétek, produktumok, úgy vége is mindennek. Pedig hihetetlen kezdeményezések, gyakorlatok születnek. Képzések, work – shop-ok, gyakorlatias szakirodalom civil szervezetek, egyesületek stb... mind – mind rendelkezésre áll.

És akkor lássunk néhány kiegészítő, de munkánkhoz elengedhetetlen technikát:

Esetmegbeszélő csoportok (team-en belül):

Gyakorlatilag team sincs. Kollégák egymás mellett dolgoznak, egymásról, egymás eseteiről nem tudva, egymást nem segítve. Elszigetelten, mindenki csinálja a maga dolgát. Bele is fásulunk rendszeren.

De hogy rendszeresen, adott forgatókönyv alapján, kiosztott szerepekkel (vezető, esethozó, időgazda, témafelelős stb...) esetmegbeszélő csoportok legyenek, az kevésbé jellemző. Van helyette csoportos ventilálás, panaszáradat, negatív spirál, önmagunk mentetegetése és felmentése („Ezekkel nem lehet mit kezdeni, ezek olyanok, én csinálnám, de az iskola, védőnő stb... miatt nem lehet”) és így tovább a végtelenségig.

Interprofesszionális együttműködés:

Nehéz, nem tagadom. Nehéz egy másik szakmával. Különösen, ha az jól körül van bástyázva a saját jogszabályi hátterével és kialakult módszereknek tűnő, de valójában szokásjogként funkcionáló szakmai tevékenységekkel. De tegyük a szívünkre a kezünket: Mennyire ismerjük a köznevelési törvényt vagy például a védőnőkre vonatkozó jogszabályokat, szakmai sztenderdeket? Véleményem szerint nekünk kell felkészülnünk belőlük. A mi szakmánk gondolkodik rendszerben, interprofesszionalitásban, a mi megközelítésünk holisztikus, ellentétben velük, akik saját szakmájuk keretein belül működnek. Fordítsuk előnyünkre, hogy nekünk nagyobb a szabadságunk a fenti dolgokban.

Ma a szakmánkban, ha léteznek jó példák az iskola és a szociális szakember, a védőnő és a szociális szakember közötti együttműködésre, az többnyire annak köszönhető, hogy egyébként, emberileg jóban vannak. Ez ugyan fontos, de azért a szakembereknek ne egymás iránt érzett személyes szimpátiáján vagy unszimpátiáján múljon például egy csecsemő sorsa.

Annyi humán szakma van. Nem lehetnének motorja az együttműködésnek? Például a könyvtárossal, könyvtárral, iskolával, óvodával, annak érdekében, hogy csoport legyen. Ott, helyileg abban az intézményben. Nem kell mindig azonnal csak egy – egy eset kapcsán felkeresni az adott intézményt. Nem csak jelzőrendszeri együttműködés kell (mondjuk, az sincs sok helyen), hanem valami olyan, ami előnyös lehet mindkét, mindhárom vagy több fél részére. És akkor az ügyfeleinkről, klienseinkről még nem is beszéltem.

Szakmaközi együttműködés:

Képzeljük el, hogy egy település humán szakemberei havonta, kéthavonta leülnek, le tudnak ülni egy asztalhoz. Csupán két órára. Félretéve minden ellentétet vélt vagy valós sértődést, haragot, stb... leülnek egymással. Van ropi, pogi, üccsi, tea (először mi vendégeljük meg őket, aztán már ki – ki alapon, piknik jelleggel mindenki hoz ezt – azt. Vagy éppen mindig más intézmény a „vendéglátó”.

Kezdetben csak ventilálunk, panaszkodunk, mindenki elsorolja, hogy ő mennyit dolgozik, milyen nehéz az élete, munkája, stb... stb.... aztán szép lassan elmozdulunk valami konstruktivitás felé. Például áttekintjük a település problémáit, feladatait.

Régi mániám, hogy szerintem az egyes szakmákban van néhány fordulópont egy – egy évben.

Például a nyár az iskolában, óvodában nem június végén kezdődik, hanem mondjuk májusban.

Májusban már lehet tudni ki fog megbukni az iskolában. Ekkor már lehet tudni ki nem iskolaérett az óvodában. Erre az időszakra már eldőlt a táborozás, nyári napközi sorsa, nyári étkeztetés sorsa (ezért a nyár például sok tekintetben, márciusban kezdődik, mert akkor készülünk fel ilyenekre pályázattal, önkormányzati döntéssel stb...) Májusban már konkrétan meg lehet beszélni az ezekkel kapcsolatos tennivalókat. Egészen konkrétan.

Ugyanilyen elv mentén az ősz nem szeptemberben kezdődik, hanem június – júliusban. Kinek, melyik családnak lesz probléma az iskoláztatás? Mi van az évismétlőkkel? Segít – e nekik valaki és hogyan? Itt aztán kifejezetten előny lehet, ha a családgondozók, családsegítők között van tanító, tanár

végzettségű vagy óvodapedagógus, aki ezzel a korosztállyal foglalkozna. Mi újság az óvodával? Hol lesz esetleg probléma a kötelező óvodai beíratás és így tovább, számtalan probléma, feladat mentén.

Még egy utolsó példa:

A tél pedig kb. szeptember – október tájékán kezdődik.

Hol lesz gond a ruházattal? Hol lesz gond a fűtéssel? Mi van a téli szünettel? Mi lesz a téli adománygyűjtéssel? Stb... stb...

Összefoglalva tehát a település szintű szakmaközi együttműködést, számos témát, apropót, tennivalót, szakmai kihívást lehet találni, ami jó alkalom lehet arra, hogy elkezdjük a közös munkát. Ez a közös munka lehet annak az alapja, amikor már nem település szinten működünk együtt, hanem egy – egy eset, család kapcsán. Apropó település. A településszintű szakmaközi együttműködés kiváló terepe lehet a kisváros, kistelepülés. Nagyobb településeken nyilván más módszerrel lehet megközelíteni a témát. Például problématípusonként vagy településrészenként, vagy szektoronként. Külön az egészségüggyel (védőnők, háziorvosok, gyermekorvosok, külön az oktatás – neveléssel (iskolák, óvodák,) Külön a civil szervezetekkel és így tovább... Nincs receptem, azazhogy van, de az túlfeszítené ennek az írásnak a kereteit. El kell kezdeni csinálni! Ennyi!

Utóirat:

Mit gondoltok, vissza lehet mennünk a kályhához? Akarjuk alkalmazni a szociális munka módszereit? Képesek vagyunk tudatosan alkalmazni a szociális esetmunka lépéseit. El tudunk mélyedni a szociális csoportmunka módszertanában? Gyakorolhatjuk a csoportszervezést, vezetést? Ki tudunk találni kreatív csoportmunkákat? Témakörökkel, módszerekkel. Van affinitásunk a közösségi szociális munkára? Képesek vagyunk kezdeményezni a szakmaközi együttműködést és kiaknázni a interprofesszionalításban rejlő lehetőségeket? Le tudunk ülni egy team-en belül átgondolt és magas szakmai színvonalú esetmegbeszélő csoportokra? Tudunk szervezni település szintű szakmaközi együttműködést? És még egyszer: vissza tudunk menni a kályhához? Szakmánk alapvető módszereihez?

Vitaindító V.

7. Témakör:

Kiegészítés és kiszolgáltatottság vs. szupervízió, team munka, szakmaközi együttműködés

A kiegészítésről:

A kiegészítéssel kapcsolatban számtalan előzményt, kiváltó okot és indokot fel lehet sorolni. Például az alábbi klasszikus csokrot:

- Szakmánk alacsony társadalmi presztízse
- Megalázóan alacsony bérezés
- Túlterheltség
- Fokozott érzelmi megterhelés
- Szakmai, módszertani eszköztelenség illetve annak érzése, hogy tehetetlenek vagyunk
- Segítő – támogató funkció elvesztése és az ellenőrző – hatósági munka előtérbe kerülése
- Az érzelmi védettség hiánya
- Rossz munkafeltételek, munkakörülmények
- A szociális problémák mélysége és halmozódása
- És így tovább... hosszan!

Ebben az írásban nem a fenti általánosan ismert okokat szeretném számba venni, hanem egyetlen egy fogalmat vezetnék be. Ez a fogalom az egyedüllét.

Véleményem szerint a szociális területen dolgozók teljesen elszigetelten, egyedül végzik a munkájukat. Atomizált rendszerben, magányosan, egyedül.

Ennek az egyedüllétnek is több szintje van:

- szakmai egyedüllét,
- módszertani egyedüllét,
- munkatársi egyedüllét,
- érzelmi egyedüllét,
- szakmaközi egyedüllét
- perspektíva hiánya, magány.

Szakmai egyedüllét:

Szakmailag egyedül van a szociális szféra, mert azokkal a társadalmi rétegekkel, azokkal a problémákkal, amikkel ő találkozik, napjainkban már gyakorlatilag semmilyen más szakma nem foglalkozik. Mintha ennek a szakmának kellene egyedül megoldania a szociális – szociálpolitikai, munkaerő politikai, oktatáspolitikai stb... stb... problémákat. Mélyszegénység – nyomor, devianciák, a sor még folytatható. Erről, ezek kezeléséről, enyhítéséről már letett az oktatás az egészségügy és gyakorlatilag a mi szakmánk is csúszik bele egyfajta ellenőrző, kordában tartó szerepkörbe.

A szakmai egyedüllétnek és annak, hogy gyakorlatilag széles rétegekkel, társadalmi csoportokkal, tömegekkel és ezek problémáival csak a szociális – gyermekvédelmi szféra foglalkozik, kiváló példája a gyermekvédelmi jelzőrendszer. Itt most nem arról lesz szó, mennyire működik, (semennyire) hanem, hogy milyen problémákat jeleznek a jelzőrendszer tagjai. Nos, olyan problémákat főleg, amiket ők maguknak kellene megoldani. Az iskola jelez, ha „rossz” a gyerek, lóg az iskolából, magatartási - tanulási problémák vannak, stb... stb... Csupa olyan problémát jelez, aminek a megoldása neki magának lenne fő feladata! Tévedés ne essék, nem a problémák komplexitását tagadom. Nem! Nagyon helyes, ha ilyen és ehhez hasonló esetekben jelzés érkezik. De az esetek többségében a jelző intézmény, szakember, ezzel, ennyivel megelégszik.

Ő „megtette a kötelességét”, jelzett és innentől aztán már semmi köze a dolgokhoz. *„Csináljon vele valamit a szociális munkás.”* Ugyanez figyelhető meg a jelzőrendszer más tagjaitól is. Egészségügy, védőnő: Ha például A 18 vagy 16 év alatti netán még fiatalabb leány várandós lett, sokszor ennyi a reakció, a jelzés a gyerekjóléti szolgálat munkatársa felé: *„Hát ez szörnyű, na de mit is várhattunk volna tőle (a várandós lánytól) mást? Kati, Éva, Tercsi Feri, Béla, Zoli, Klára, rájuk néznél?”* De hogy ő neki, a védőnőnek mi a dolga azon kívül, hogy nyilvántartja a kötelező terhes gondozáson való megjelenést, azt homály fedi.

A szociális munkás készíti fel a szülésre, gondoskodik az előírt – ajánlott csecsemőgondozáshoz szükséges eszközök beszerzéséről, meglétéről, kijár a családhoz, hogy mégis hová érkezik a baba, stb... stb... Ebben az egészben még az a szomorú, hogy mindezt, sokszor nem is segítő attitűddel teszi, a szociális munkás, hanem ellenőrző, fenyegető jelleggel, Ha nincs ez meg az, akkor nem hozhatja haza a babát! stb...

De hogy ebben az egész folyamatban hol van a védőnő, hát az gyakran rejtély. És így lehetne folytatni a sort a többi jelzőrendszeri taggal tovább. Jeleznek és azzal meg is tették a kötelezettségüket. Ennyi! Nekik nincs több dolguk vele. Hát ez a szakmai egyedüllét!

Módszertani egyedüllét:

A vitaindító 4 – ben az alkalmazott módszerek és technikák illetve hiányuk címszó alatt már taglaltam, mennyire esetmunka központú a szakmai – módszertani repertoárja egy – egy családgondozónak, családsegítőnek.

Ha egy segítő szakembernek csak egyfajta eszköze van (mert csak azt ismeri, vagy mert csak azt tudja alkalmazni, vagy mert másra nincs ideje, helye, módja, vagy mert maga a rendszer nem is tesz lehetővé egyéb módszerek alkalmazását) nos, akkor véleményem szerint fokozott a kiégés veszélye. Mindig ugyanaz, ugyanúgy, napi rutinnal, gépiesen az adminisztrációnak megfelelően, robotként. Ez a módszertani egyedüllét.

Munkatársi egyedüllét:

Kihez fordulhat első körben egy szociális munkás, családsegítő, családgondozó a mindennapi munkája során felmerült problémájával, nehézségével, dilemmáival? Adja magát a kézenfekvő válasz: Hát a munkatársaihoz, vezetőjéhez. És majd ott, tőlük kap megfelelő segítséget. Tényleg van arra hely, idő, mód és legfőképpen bizalom, hogy munkatársaival, főnökével megossza a szakmai – módszertani gondolatait, bizonytalanságait, elképzeléseit stb...???

Nem ventilálásra gondolok. Persze, arra is, de még inkább tudatos szakmai konzultációra, tapasztalat cserére, vélemények ütköztetésére a saját munkatársaival. Megvan erre a bizalom? A kölcsönös bizalom? És ha mindezt még kiterjesztem csoportos formára? Esetmegbeszélő csoportokra gondolok. Megismétlem, amit egy korábbi vitaindítómban felvetettem: Vannak szakmai és szakmaközi konzultációk? És esetmegbeszélők? Tudatosan szervezett, vezetett szakmai szttenderdeknek megfelelő esetmegbeszélő csoportok? Egyelőre csak a teamen, intézményen belül? Nemhogy még más szakmák képviselőit bevonva. Véleményem szerint a legtöbb helyen nincsenek. Ez a munkatársi egyedüllét.

Érzelmi egyedüllét:

Amit fentebb írtam a szakmai konzultációkról, esetmegbeszélő csoportokról illetve hiányukról, az „csak” a dolog szakmai – technikai - módszertani része. Abban kér, vagy nem kér segítséget egy – egy kolléga. (többnyire nem kér.)

És az érzelmi védettség? Az adott kolléga, aki segítséget kér, az ő érzelmi védettsége? Megosztja majd őszintén a saját érzelmeit, érzéseit, félelmeit, bizonytalanságait? Ha szakmailag is hiányzik a bizalom a többiek felé, akkor itt még inkább hiányzik az emberi bizalom. Feltárni az érzéseket? A bevonódást? A személyes érintettséget? Ehhez olyan szervezeti, szakmai és emberi – érzelmi kultúra szükséges, ami hiányzik a munkatársi, és munkahelyi közösségeinkből. Ez az érzelmi egyedüllét.

Szakmaközi egyedüllét:

Ha a saját szakmánk, intézményei, teamjei, munkatársi közösségeinek keretein belül sem gyakorolják a szakemberek a szakmai konzultációt, szervezett szakmai tanácsadást, esetmegbeszélő csoportot, akkor mi várható ezzel kapcsolatban a szakmaközi szinten, szakmaközi színtereken?

Véleményem szerint ezeken a területeken még ritkább az együttműködés, még inkább jellemző az egyedüllét. Ennek számtalan oka lehetséges: Eltérő szakmai nyelv, jogszabályi háttér, eltérő célok, elvárások, módszerek és legfőképpen a közös szakmai akarat. (Igen, tudom, a sort még lehet folytatni.) Fontos is volna, hogy alapos elemzések, tanulmányok készüljenek a szakmaközi együttműködés gátjairól és lehetőségeiről. Nem pusztán elméleti leírásokra gondolok, ezek is fontosak, de mai, magyar, gyakorlati, tapasztalatokat bemutató, jó gyakorlatokat is megosztó írásokból nagyon kevés van. Visszatérve a szakmaközi egyedülléthez, a tapasztalható magányhoz, fontos elmondani, hogy még kommunikáció szintjén sem működik az együttműködés, hát még a cselekvés szintjén. De mit is várunk el, ha a saját szektorunkon belül sem megy a kommunikáció és az együttműködés. Elég csak a korábbi Családsegítő központ – Gyermejjóléti szolgálat közötti ellentétekre vagy a gyermejjóléti alapellátás – gyermekvédelmi szakellátás között húzódó éles és gyakori, sokszor pitiáner vagy mélységes szembenállásra gondolni. Ez tényleges szakmaközi egyedüllét.

Perspektíva hiánya, magány:

Mindazt összegezve, amiről eddig írtam: Ez a perspektívátlanság áll fenn, ha egy szakember úgy érzi, úgy tapasztalja, hogy szakmájában, módszeriben, munkahelyén, munkatársai és a rokon vagy társszakmák képviselői között is egyedül van. Szakmai, módszertani, érzelmi – emberi szinten egyedül van, bizonytalan és bizalmatlan az őt körül vevő szakmai közegben, akkor a belső magányának

egyenes eredménye a perspektíva hiánya. Nem anyagi, nem életpályai perspektívatlanság, hanem a szakmai és emberi célok hiánya. És innen egyenes az út a kiégésig.

Kiszolgáltatottság:

Ehhez a fogalomhoz felsorolnék, ide idéznék néhány tényt szó szerint (én csak sorba raktam, beszámoltam) a tanulmányból:

1. A hazai közigazgatási egységek száma 2010. január 1-én 3152 volt.
2. A települések kerekén egyharmadának a lélekszáma nem éri el az 500 főt (1074 település, az összes település 34,1%-a), közülük 373-nak a 200 főt sem.
3. A települések további 21,4%-ának lakosságszáma 500 és 1000 közé esik.
4. Az ország települései több, mint felének (55,1%-ának) a lélekszáma 1000 fő alatt marad.

Forrás:

http://www.mtafi.hu/konyvtar/Magyarország/Magyarország_terkepekben_Telepulesek.pdf

Itt, ezeken a településeken működik, vagy nem működik a gyermekvédelem!

Azt most nem mutatom be, hány százaléka él a gyerekeknek itt és a szegénység mennyire koncentrálódik ide, a kistelepülésekre, mert szétfeszítené az írás kereteit és nem is elemző bemutatás a célom. De azt talán le lehet írni, hogy *„Az ország települései több, mint felének (55,1%-ának) a lélekszáma 1000 fő alatt marad”* és itt ezeken a települések közül Békésben, Baranyában, Szabolcsban, Hajdú – Biharban, Borsodban, Nógrádban fokozott a szegénység, had ne mondjam a nyomor! (Zalában meg mondjuk az előregedés, a gyermekek nélküli falvak a jellemzőek.) És ide jön még az 1000 fölötti, de 2000 – 2500 fő alatti települések száma is, mert ott sem a prosperitás, a jólét a jellemző.

Szóval kis hazánkban, az „uram – bátyám” világunkban ezeken a településeken, a polgármester – jegyzői tandemnek kiszolgáltatva működik a gyerekvédelem, többnyire heti 2 – 4 – 6 órában. Heti 2 – 4 – 6 órában!

Például ismerek olyan települést, ahol a polgármester és/vagy jegyző „kérésére” egyfajta elvárás, hogy a problémás családokból kiemeljék a gyerekeket, mondván: *„Annyival is kevesebben vannak, a szegények, cigányok.”* (Nem, nem Érpatakra gondolok, az egy ismert és hírhedt példa lenne) hanem a csendes gyakorlatra, ami szerte az országban zajlik.

Vagy éppen a másik véglet, gyakran csak pár km – re az előbbi példától, másik faluban meg az volt a gyakorlat, hogy onnan aztán senkit sehová, semmilyen hatósági intézkedés ne legyen! És mindez nem azért, mert segíteni akar a településvezetés, mert meg akarják oldani a problémákat, hanem azért, mert *„Itt nem kell a felesleges felhajtás, eddig is elvoltak valahogy (a problémás családok) ez után is el lesznek valahogy.”* Tehát félelem a nyilvánosságtól és mélységes közöny egyszerre!

A segítő szakember, pedig sokszor ezen a településen él. Itt van a háza, itt él a családja, gyerekei itt járnak óvodába, iskolába. Mindenki ismeri, ő is ismer mindenkit, ami lehet természetesen előny is ideális helyzetben, de nem ez a jellemző. Hát hogyan is képviselné a kliens érdekeit? Hogyan is konfrontálódna a település vezetőivel, a település intézményivel (ovi, sulis) szakembereivel (védőnő, orvos)??? Ő, aki ott él, abban a közegben és minden szálal oda is kötődik.

Lássuk be, itt hazánkban ez irreális elvárás vele szemben. De a példa ellentéte is igaz. Ha nem ott él, hanem egy központból hetente egy napra néhány órára megjelenik a családgondozó, akkor abból tényleg könnyen lehet a hivatali szobában Bors, Kiskegyed, Blikk olvasgatás és nulla szociális munka.

Nyilván sok – sok példát lehetne még írni, a kistépülések kapcsán, de a városok tekintetében is. Itt, most csak felvillantottam a kiszolgáltatottság jelenségét. Amikor a helyi összefonódott formális és informális hatalom (Polgármester férje/felesége, boltos, stb...) gyakorlatilag ellehetetleníti a szakmai munkát. Ez a teljes kiszolgáltatottság.

Szupervízió, team munka, szakmaközi együttműködés:

Szupervízió. Hát az nincs. Nagyon sok intézményben nincs. Nagyon sok szociális szakember nem fér hozzá. De, ahol van, ott sem mindenhol eredményes. Hogy is lehetne az, ahol a szupervízor az intézmény vezetője. Sic!!! Igen, ilyen is van!

Aztán ott, ahol van szupervízió, de csak papíron.

Aztán ott, ahol nem konszenzussal döntötték el a munkatársak, hogy a vezető benn legyen a szupervízióon vagy sem, hanem ez adott. Tény. Bent van és kész! Talán nem kell hosszan megindokolnom ennek a visszasságát. (Tévedés ne essék, nem ab ovo vagyok az ellen, hogy a vezető részt vegyen a csoportos szupervízióon. De azért magától értetődő szokás ne legyen ez!) Az én egyik korábbi munkahelyemen az volt a bevált gyakorlat, hogy én, mint vezető, nem vagyok ott a csoportos szupervízióon, csak azokon az alkalmakon, amikor meghívják. A munkatársaim és a szupervízor, meghív akkor, ha úgy ítélték meg, hogy az adott téma, tartalom miatt fontos, indokolt a jelenlétem. Mint munkatárs, mint vezető, mint érintett stb... És igen, meghívtak, nem egyszer, nem kétszer.

Egyéni szupervízió pedig még ritkább az intézményekben. De sajnos azt kell mondanom, sokszor nincs is rá igény. No, nem azért, mert nem lenne rá szükség, hanem mert nincs meg hozzá a szakmai kultúra. A felismerés és tudás, hogy ezt a lehetőséget használjuk.

A team munka, és a szakmaközi együttműködés:

Korábbi vitaindítómban már írtam erről a témáról bővebben. Most csak visszautalnék és összegezném az eddig leírtakat.

Ha egy intézmény munkatársai között nincs elegendő szakmai kommunikáció, (lépésenként: konzultáció, tanács kérése és adása, valós, magas szakmai színvonalú esetmegbeszélő csoport, közös team munka és természetesen szupervízió) akkor ne csodálkozzunk az eszköztelenségen, a fásultságon és a kiégésen.

Ha saját területünkön is hiányzik a fentiekhez a szándék, akarat, a bizalom és a nyitottság, akkor maradunk magunk, egyedül. Egyedül a klienseinkkel, a nehézségeinkkel, a dilemmáinkkal, a megakadásainkkal, az érzelmi bevonódásunkkal és még hosszan – hosszan sorolhatnám, mi mindennel jár ez a szakmai – emberi magány.

Mindezek még inkább vonatkoznak a szakmák közötti együttműködésre. Itt, ezen a területen jelentősek az elmaradások. Itt aztán végképp egyedül van a szakmánk. Nem csak az egyes szakemberek, és intézmények szintjén figyelhető meg az egyedüllét, hanem az egész szociális – gyermekvédelmi ágazatunk szintjén is.

Gyermekvédelmi törvény, gyermekvédelmi jelzőrendszer, rendszerszemlélet, holisztikus megközelítés, humán öko rendszer, interprofesszionális szociális munka, település szintű szakmaközi együttműködés, szakemberek közötti konstruktív és produktív közös munka ide vagy oda, állunk egyedül az ügyfelünkkel szemben és néha nem lehet tudni ő maradt - e, magára a problémájával, vagy mi magunk, szociális szakemberek, vele, az ő személyével és problémáival? Ott aztán pisloghatunk egymásra, mitévők legyünk. Mi, ketten, segítő és segített a társas magányban.

Vitaindító VI.

8. témakör:

Vidék vs. város/főváros:

Azt hiszem, azzal nem árulok el nagy titkot, amikor azt állítom, ha Magyarországon ma valaki vidéken születik, akkor sok szolgáltatást kifejezetten nehéz elérni neki. Különösen érvényes ez a hátrányos- illetve leghátrányosabb helyzetű kistérségek kistélepléseire. (HH-s és LHH-s)

Korábbi vitaindítómban már szó volt néhány beszédes adatról, de most újra ide idézem:

1. A hazai közigazgatási egységek száma 2010. január 1-én 3152 volt.
2. A települések kerekén egyharmadának a lélekszáma nem éri el az 500 főt (1074 település, az összes település 34,1%-a), közülük 373-nak a 200 főt sem.
3. A települések további 21,4%-ának lakosság száma 500 és 1000 közé esik.
4. Az ország települései több, mint felének (55,1%-ának) a lélekszáma 1000 fő alatt marad.

Forrás:

http://www.mtafk.hu/konyvtar/Magyarország/Magyarország_terkepekben_Telepulesek.pdf

Itt, ezeken a településeken működik, vagy nem működik a gyermekvédelem! De a sor folytatható az oktatással: óvodák, iskolák helyzete, már ahol vannak egyáltalán és az egészségügy jelenléte. Házi orvos, védőnő.

A fő probléma nem pusztán az, hogy ezeken a településeken nincs védőnő, háziorvos, szociális munkás, mert irreális lenne ilyen elaprózott településszerkezet mellett biztosítani ezeket a szolgáltatásokat hazánk jelenlegi helyzetét ismerve. Hanem a fő probléma az, hogy az itt élő szegényeknek esélyül sincs eljutni, odautazni a szolgáltatásokhoz (Járásközpontok), mivel nincs rá pénzük.

- Elvinni a gyereket a pedagógiai szakszolgálathoz?
- Elvinni a gyereket szakorvoshoz?
- Pszichológiai tanácsadásra járni rendszeresen?
- Egyéb, itt most nem részletezendő, de humán szolgáltatást igénybe venni egy – egy gyermekkel, kapcsolatban?

Ugyan már!

A sort folytathatnám a felnőttek problémáival is, hiszen nekik is el kell utazniuk, ha bármit el akarnak intézni, segítségre szorulnak, valamilyen szolgáltatást igénybe akarnak venni. De nem is kell szolgáltatásokban gondolkodni, elég a munkába járásra. Még ha talált is munkahelyet a közeli járásközpontban vagy netán attól pár km-re, de a saját falujától ellenkező irányban elhelyezkedő másik településen, vajon hogyan jut oda? A mindössze 18 – 20 km-re lévő településre, ha reggel nem

akkor indul a busz, hogy odaérjen. Sőt, a járásközpontban még netán át is kell szállnia, mert más az irány. (A távolság mindössze 18 – 20 km.) Ugyanez vonatkozik az iskolásokra. A tanárok panaszkodtak, hogy a gyerekek mindig késnek, úgy esnek be a terembe, lóg rajtuk a kabát, nevetlenek, hangosak stb... (HISZEN MÉG NEM HANGOLÓDTAK RÁ, NEM „ÉRKEZTEK MEG” LÉLEKBEN AZ ISKOLÁBA, MERT GYAKORLATILAG A BUSZ LÉPCSŐJÉRŐL EGYENESEN AZ OSZTÁLYTEREMBE ZUHANNAK.) A busz 7.45 – kor érkezik az iskola elé. Pontosan a kapuba. Vagy nem, mert késik. Mert hó van, eső van, köd van, vagy mert olyan volt a forgalom (traktor, kamion, ne adj isten baleset stb...) Hát hogyan érkezne meg „rendetlenül” az a sok gyerek. Kérdésünkre, hogy ugyan már, nem lehetne kicsit rugalmasabban kezdeni a reggeli első órát, mondjuk 08.15 –kor, úgy néztek ránk, olyan reakciókat váltottunk ki, mintha UFO – k lennénk. Hogy képzeljük, felborulna az egész nap stb... stb...!!!

Megjegyzés: Kíváncsi vagyok a felnőttek világában, pedagógusok, szociális munkások, de minden terület munkavállalóinak hány százaléka veszi fel úgy a munkát, hogy azonnal, ahogy megérkezik, a munkahelyére lázasan dolgozni kezd? (Nem néha, amikor valami olyan munka akad, hanem mindig. Semmi kávézás, beszélgetés, csevej, óhaj, sóhaj, ventilálás, smúzolás, hanem egyből, ráhangolódás nélkül, ahogy átlépi a munkahely küszöbét.) Biztos jó példát mutatnának a 6 - 10 éves gyerekeknek.

Visszatérve a kistelepülésekre:

Pont itt, ezeken a helyeken volna szükség az uniós forrásokból finanszírozható ellátások, szolgáltatások bevezetésére, netán a meglévők folytatására.

Ehelyett mit látunk?

Minden ilyen szolgáltatás zömmel a járásközpontokban koncentrálódik. Hogy valami szolgáltatás kerüljön a kistelepülésekre is, az gyakran szóba sem kerül vagy úgy, hogy még véletlenül sem oda jut egy szolgáltatás, ahol a szükségletek ezt igazolják, hanem random módon, a helyi politikai erőviszonyoknak megfelelően, ahogy esik, úgy puffan. És ebben a legkevésbé a szakmánk a hibás!

De maguk a pályázati kiírások is gyakran nélkülöznek minden ésszerűséget. Hogy csak a legfrissebbek egyikét ideidézzem:

Óvodai - Iskolai szociális munka: EFOP 3.2.9. - 16

Van egy átlagos járás, mondjuk 14 településsel. Benne, 8 - 10 vagy több óvodával, iskolával összesen. De ezek nem egy településen, hanem elszórva, különböző méreteken találhatók meg, továbbá az egyes települések közötti szociális különbségek is igen eltérőek.

Hogy íródik ki a pályázat? 3000 gyereklétszámmra, 2 fő szociális munkás. Sokszor nincs is ennyi gyerek, az adott járásban! 2 fő iskolai szociális munkás hogy is látná el ezt az átlagos, hangsúlyozom átlagos járást, ha még utazniuk is kell? Hát úgy látja el, ahogy a Vitaindító 5 – ben tárgyalt Gyermekegészségügyi szolgálat! Heti 2-4-6 órában látja el a feladatát, azaz sehogy.

A jelenségről kiváló interjút adott Máté Zsolt az Abcúg internetes újságnak, ajánlom mindenki figyelmébe!

<http://abcug.hu/1500-gyerekre-jut-majd-egy-szocialis-munkas/>

A kistelepülések problémáiról hosszan – hosszan lehetne írni, de itt csak felvillantottam a fő bajt, miszerint gyakorlatilag nincs vagy névleg, papíron vannak szolgáltatások és az ott élő szegény családoknak gyakorlatilag semmi esélyük hozzájutni ezekhez, hiszen nincs pénzük beutazni, pláne nem rendszeresen beutazni a járásközpontba, hogy igénybe vegyék az ott található szolgáltatásokat. Legyen az egészségügyi, pedagógiai, mentális – szociális és egyéb, humán szolgáltatás.

Városok, főváros:

Ezeken a helyeken vannak szolgáltatások. Jól is jön ez néhány „szakembernek”, intézménynek, hivatalnak. Olyan jól le lehet pattintani az ügyfelet magunkról. Menjen ide, menjen oda, szóljon itt, szóljon ott, stb... csak minket hagyjon békén. A sok bába között nem hogy elveszik, gyakorlatilag a világra sem jön a gyerek. (Itt a szólásnál maradva, már maga a probléma sem születhet meg, mert el sem mondhatja rendesen az ügyfél miért jött, azonnal kap választ, hová menjen, mit csináljon.)

Maga a bürokrácia sem kedvez a hatékony és személyközpontú ügyintézésnek. Gyerekjólétis kollégáknak számtalan sztorija van arról, miképpen pingpongoznak a gyerekjóléti szolgálatok egymással illetve illetékes gyámhivatalokkal, ha költözik a család. Mire ellátást, szolgáltatást, egyáltalán figyelmet kap, addigra hónapok telnek el, pedig még az is előfordulhat, hogy csupán az utca egyik oldaláról a másikra költözött, de a páros oldal már más kerület, mint a páratlan.

Ugyanez még rosszabb lehet, ha nem a fővároson belül, hanem két, átlagos település között költözik az ügyfél. Pláne ha külön Gyermekjóléti Központhoz tartozik a két falu, város.

És azt kell, mondjam a fentiekben nem a kollégák a felelősek elsősorban, hanem az adminisztráció keretei, az „ügymenet”. Természetesen lelkiismeretes kollégák egymás között megbeszélnek telefonon mit és hogyan. Egyfajta „informális esetátadás” történik. De van ahol az egyik fél elvágja a tájékoztatás fonalát, hogy majd „akkor foglalkozik vele” ha megjönnek a papírok. Tipikus eset a hárításra, amikor az eljárás rendre hivatkozunk. És ez még csak egy alapeset. Gondoljuk meg, hogy súlyosabb eseteknél, például bántalmazás, családon belüli erőszak, a bántalmazó gyakran fordul az ideiglenes költözéshez, (az egész családdal) mint a megúszás egyik fajtájához. Mi meg asszisztálunk ehhez.

Javaslatok:

Véleményem szerint minden egyes Gyerekjóléti központnak külön – külön át kell gondolnia viszonyát a kistélepülésekkel kapcsolatban. Hol, mennyi időre van szükség, milyen jellegű problémák vannak, stb... Magyarul szükségletfelmérést kell készíteni településenként. (Ez azért az 500 alatti illetve 500 – 1000 fő közötti településeken nem olyan nehéz.

Ha megvan a szükségletfelmérés, és a problémák feltárása, ideje valós szolgáltatási tervet készíteni. Eszközökkel, módszerekkel, felelősökkel. Nem sablon, szolgáltatási tervekre gondolok, azzal tele vannak az íróasztalok fiókjai, hanem a valóságra reflektáló magas színvonalú szolgáltatási tervekre!

A szolgáltatások mennyiségi idejét ne a létszám, hanem az adott településen élők helyzete, problémái határozzák meg. Tehát szükséglet alapú jelenlét.

A szolgáltatások módszereit is úgy határozzuk meg, hogy az oda, arra a falura vonatkozzon. Magyarul célzott szolgáltatások

Uniós és egyéb pályázatoknál kéretik ezt figyelembe venni!

Csak ismételni tudom: Település szintű szakmaközi együttműködés. (Nem írom le részletesen, már több téma kapcsán megosztottam az ezzel kapcsolatos gondolataim.) Most csak egyet: Például össze lehetne hangolni a védőnővel a jelenlétet. Mikor van Erzsike, Ildikó és mikor vagyok én? Célszerűbb lenne – e, ha a hét különböző napjain lennének jelen, tartanánk ügyeletet, hogy legalább két nap lehetősége legyen az ott lakóknak igénybe venni némi humán szolgáltatást? Egészségügy, szociális - gyermekvédelem?

(Igaz, ha két külön napon vagyunk, nem tudjuk megbeszélni az előző nap látott tv sorozat történéseit, de talán meghozhatjuk ezt az áldozatot! ☺)

Vagy éppen ellenkezőleg, az lenne fontos, hogy együtt, egy időben tartsunk fogadóórát, majd ki – ki látogassa meg a hozzá tartozó családokat, stb... Nincs általános recept, ilyenekről is kell(ene) beszélni, konzultálni a település szintű szakmaközi megbeszéléseken. Pláne, ha van a településen alsó tagozatos iskola óvoda gyerekház, közösségi ház, tanoda, bármi, ami fontos lehet az interprofesszionális, az együttműködés és közös cselekvés szempontjából.

Városokban eljárásrend vagy informális együttműködés? Fontos az eljárásrend, a bürokrácia, akkor, ha a munkánkat segíti, keretezi, alátámasztja és így tovább! De ha takarónak, ügyfélhárítónak és munka – feladat elhárítónak pláne felelősség hárítónak használjuk, akkor káros.

A városok intézményeinek minden egyes településen el kell(ene) készítenie a saját intézményének ecomapját. (Ha nem ismeri a vezető és a stáb, az baj, tessék utánanézni. Ez csak egy egyszerű alap, semmi extra!) Intézményi Ecomap, tehát, hogy az intézménynek milyen a viszonyrendszere a stratégiai partnereivel, partnerintézményeivel. Üljön le a team és közösen gondolja át, a viszonyrendszerét az ecomap jelölési – (meg)rajzolási kategóriáin belül, minden egyes humán

szolgáltatóval, aki a városában megtalálható és partner volt eddig, vagy partner lehet a jövőben is. Igen, a civilekkel és az egyházakkal is.

Ha átgondoltatok és ábrázoltatok, akkor ideje nekilátni a viszonyok, kapcsolatok, rendszerek kiigazításához, magjavításához, erősítéséhez, új alapokra helyezéséhez stb... stb... minden egyes intézménnyel, szervezettel stb... kapcsolatban. Ne már, hogy a szakemberek egymás iránt érzett személyes szimpátiáján („csípem a fejét/nem csípem a fejét”) múljon egy – egy ügyfél problémáinak megoldása vagy nem megoldása!

Ha ezeken túl vagyunk, lehet, összerázódik annyira a team, hogy belevágjunk az alábbiakba:

- Szakmaközi együttműködés kialakítása, új alapokra helyezése
- Szolgáltatási terv újragondolása
- A bürokrácia, de legalábbis az ügymenet, az eljárásrend átgondolása
- Intézményi átalakítások, szervezetfejlesztés, csapat – team építés
- És így tovább....

A magam részéről sok sikert, türelmet és kitartást kívánok ehhez mindenkinek!

Vitaindító VII.

9. témakör:

Gyereklét/családsegítés – gyermekvédelem

A Családsegítő Központok és a Gyerekléti Szolgálatok kapcsolatára, viszonyára, ha diplomatikusan szeretnénk kifejezni magunkat, talán a „változatos”, „hullámzó” „dinamikus” jelzőket alkalmazhatjuk. Ha pedig kendőzetlenül fejezzük ki magunkat, akkor a versengő, konfliktusos, ellenséges és presztízsharcos jelzőket használhatjuk.

Természetesen voltak/vannak kivételek, de itt és most a saját tapasztalataimat mondom el.

Ahhoz, hogy megértsük az ellentétek, had ne mondjam ellenségeskedések háttérét és mozgatórugóit kicsit vissza kell mennünk az időben.

Kis (nagyon kicsi és elnagyolt) történeti bevezető:

Az első Családsegítő Központok az 1980 – as évek második felében jöttek létre. Nem szándékozom történeti – politológiai leírást adni, de el lehet képzelni, az akkori regnáló hatalom nem szívesen nézte – tűrte ezeket az intézményeket. (Szerény véleményem szerint a szakma nagy öregjei máig adósak ennek a korszaknak a leírásával, bemutatásával. Emlékeim szerint a hajdani Beszélő újságban volt néhány cikk, visszaemlékezés erről a témáról, de biztos kijavítja majd valaki a tájékozatlanságom, ha nem így van. Elnézést érte!) Szóval fél legális, nem hivatalosan elismert intézmények, amik a jogszabályi réseknek és az adott intézmény létrehozóinak, a benne, nekik dolgozóknak köszönhetően jöttek létre, máig meghatározva a szakmánk néhány alapját. A rendszerváltás után egyre- másra nyíltak az ilyen intézmények, de a régiek, főleg a fővárosban és néhány megyeszékhelyen és/vagy városban egyfajta viszonyítási pontként, és szakmai mintaként szolgáltak. Nem egy közülük legendás volt. Például „ÚjCsaKő” az Újpesti Családsegítő Központ, de a sort még lehet folytatni. Jómagam, egyetemi éveim alatt (1992 – 1997) három olyan intézményben is akkor dolgoztam, amik éppen akkor ünnepelték a 10 éves jubileumukat. Terézvárosi Családsegítő, Ferencvárosi Családsegítő és az Óbudai Ifjúsági Iroda. Nem kell ahhoz matematikai tudás, hogy lássuk, ezek mindegyike jóval a rendszerváltás előtt kezdte meg működését.

Véleményem szerint, ahány Családsegítő Központ, annyi fajta munkaforma, alkalmazott módszer és szakmai tevékenység létezett. Nem csoda, hiszen a szakma is akkor kezdett alakulni, teret nyerni, mind a képzések, mind a jogszabályok, szintjén. És itt be is fejezem a rendszerváltás előtti és alatti szubjektív történetet.

Ebbe a változatos, szabályozatlan, szabad és sokszínű, ám de szakmai sztemderdek nélküli világba köszönt be az 1993. évi III. tv. Közismert nevén a Szociális Törvény. Hatására szerte az országban egyre – másra alakultak meg a Családsegítő Központok, Családsegítő Szolgálatok. (Az elnevezések sem voltak azonosak) A szakma, az ott folyó munka az egységesülés felé haladt. De még így is nagy – nagy különbségek voltak megfigyelhetők egy – egy intézmény között, hiszen a szakmai működést döntően meghatározta az ott dolgozók szakmához való hozzáállása, végzettsége, etikája, erkölce stb... stb....

(Csak három rövid sztori: Akkoriban egyetemistaként (1992 – 1997) jártam olyan helyen, Budapesten, ahol le kellett venni a cipőt, ha beléptünk az intézménybe. ☺ De olyan helyen is voltam, ahol a vezető büszkén mutatta a „titkos magnót illetve annak rejtett mikrofonját”, amivel az ügyfelek tudta nélkül felvette a családgondozó és az ügyfél beszélgetését, mondván, „*Sohse lehet tudni, melyik ügyfél mire képes.*” Hogy ez alatt mire gondolt, azt az olvasó fantáziájára bízom. Valamint két olyan helyen is voltam, ahol korán nyugdíjazott BM –es illetve katonatiszt volt a vezető. Semmi bajom a fegyveres testületek tagjaival. Ma már, tehát jóval később, ismerek is olyan személyt, akinek az első, alap diplomája ilyen jellegű, és a szakmában dolgozik. De szerintem nem kifejezetten segítő kapcsolatra lettek kiképezve eredetileg. ☺ Pláne nem azok, akik a '90 –es évek elején – közepén korai nyugdíjazásuk után a szociális- gyermekvédelemben helyezkedtek el, mint munkatárs, vagy éppen, mint vezető.

Mindettől függetlenül a Szociális törvény nagyban hozzájárult a szakma és az intézmények professzionalizálódásához úgy, hogy viszonylag nagy szabadságot is hagyott az intézményeknek, saját szakmai profiljuk kialakításához. Rendkívül izgalmas, változatos és kreatív korszak volt. Kiváló intézmények, szolgáltatások születtek, nagy szakmai szabadsággal és odaadással dolgoztak sok helyen. De a másik oldal akár elrettentő is lehetett, jó példa arra, hogyan ne működtessünk ilyen intézményt. (Amikor munkát kerestem 1997 – ben, jártam olyan helyen, ahol vidéki megyeszékhelyen, egy reprezentatív, rézkorlátos felújított belvárosi nagypolgári házban működött a Családsegítő HIVATAL! (Sic!) Biztonsági – beengedő őrrrel, rácsos hálós mágnes kapuval, stb... (Nem oda mentem dolgozni.) De volt olyan hely is, ahol kényelmesen el voltak a kollégák, mondván „*Önkéntesen lehet igénybe venni a szolgáltatást, ez nem hatóság, stb....*”. Ennek aztán az lett a következménye, hogy gyakorlatilag élő ember nem kereste fel őket, legfeljebb Marika néni a szomszédból, aki hozott meleg buktát. Ezt az „önkéntesség elvét” máshol is ragyogóan alkalmazták arra, hogy ne kelljen semmit sem csinálni.

Ebbe az ellentmondásos korszakba „robbant be” az 1997. évi XXXI. Tv. közismert nevén a Gyermekvédelmi Törvény. (Gyvt.) Nagy változásokat hozott mind a szakmának, mind a humán szolgáltatásokban, mind a benne dolgozóknak.

Néhány jellemző, ami addig nem volt:

- Egységes, jogszabályban rögzített adminisztráció az ország egész területén
- Egységes és kötelező ellátások, szolgáltatások, egymásra épülve.
- Alapellátás
- Védelembe vétel
- Családjukból kiemel gyermekek családgondozása
- Utógondozás
- Alapellátás – Szakellátás meghatározása
- Jelzőrendszer, mint fogalom, és mint feladat meghatározása
- Eljárásrendek kialakítása
- Segítő munka és hatósági tevékenység elválasztása, ugyanakkor összehangolása
- Létszámnormák bevezetése
- Végzettségek meghatározása
- És így tovább, a végtelenségig...

Gyakorlatilag egy szabad, szabados, káosz, ugyanakkor nagy szakmai szabadságot nyújtó rendszerbe (mint láttuk volt, aki pozitívan használta ezt a szabadságot, volt, aki meg visszaélt vele), szóval ebbe a sokszínű, de ellentmondásos rendszerbe hozott egységet, igazi rendszert, komplexitást, szemléletet, szakmai sztemdeket, előírásokat, egységesülést, stb... stb.... ha egy szóval kellene kifejezni, akkor szabályozást hozott!!!

De nem lennének kis hazánkban, ha nem tudnánk, hogy mindez a gyakorlatban a törvény szándékai ellenére meglehetősen vegyes színvonalon valósult meg.

Ennek a színvonalbeli különbségeknek a Családsegítő Központok és Gyermekjóléti Szolgálatok máig ható érdekellentéte, sőt, ellenségeskedése az egyik oka. Ebben az írásban most, csak erről az okról és a mai következményeiről fogok a továbbiakban írni.

Hogyan élték meg a Családsegítő Központok a változást?

Ha egy szóval fejezem ki magam, akkor: Rosszul! Ha több szóban, akkor ezekkel a jelzőkkel: Rosszul, féltékenyen, irigyen, presztízsféltően, félelemmel, ellenségeskedve, aggódva a változástól, nagyképűen, elbizonytalanodva. Mindezt, talán egyszerre is érezték.

Kevés olyan hely akadt, aki a lehetőségeket, az új kihívásokat, a fejlődést, fejlesztést illetve ezek lehetőségét, a megerősödést, a professziót látták, élték meg a változásokban. Minden tisztelem az övék!

Miért is történt mindez így?

Adott egy már – már kényelmes, ugyanakkor szabad pálya, viszonylagos megélhetési és munkahelyi, állásbeli biztonsággal, ahol rugalmas munkaidővel és kevés kontrollal a fejek felett lehet dolgozni vagy nem dolgozni. Önkéntesség elvére hivatkozva ülni a hűvös/meleg, tiszta irodában, megválogatva, hogy azon kevés kliens közül - aki mégis veszi a fáradságot és betér hozzánk - kivel állunk szóba egyáltalán. Mindezt még úgyis, hogy önmagunk előtt pózolhatunk, hogy „segítünk a rászorulóknak”.

Vagy éppen ellenkezőleg, a viszonylagos szabadságot és önállóságot ki- és felhasználva kreatív, nagyszerű, innovatív és célzott szolgáltatások nyújtani, gondolkodni, fejleszteni, tanulni, ismereteket szerezni és alkalmazni. Szabadon. Felelősen.

Nos, mindebbe, ebbe a kettősségbe szólt bele a Gyermekvédelmi törvény! Egyre másra alakultak a Gyermekjóléti Szolgálatok. Kezdetben csak félve, óvatosan, a Családsegítő Központok „önálló csoportjaként”. Igen ám, de ezek az „önálló csoportok” sokszor már létszámban is meghaladták, több helyen jelentősen meghaladták az anyaintézmény létszámát. Aztán jöttek a beruházások, irodahelyiségek, bútorok, számítógépek, volt olyan hely, ahol autó is. Mindezt még tetézte az a nagyfokú lelkesedés, szakmai tetterészség, elszántság, ami abban az időben sok helyen jellemző volt a gyermekjóléti teamekre. Épp, mint 8 – 10 évvel azelőtt a családsegítői teamekre. Arról nem is beszélve, hogy a Gyermekjóléti Szolgálatoknál tömegesen jelentek meg a már szociális végzettségű kollégák. (Nem tagadom, sok helyen pályaelhagyó pedagógusok voltak) de 1998 – 1999 között, amikor egyre – másra nyíltak meg a Gyermekjóléti Szolgálatok bennük lényegesen több volt a frissen végzett szociális munkás, szociálpedagógus. És nem csak a pályakezdők között, hiszen sokan már a szakmában dolgoztak évek óta és mellette levelezőn tanultak szociális szakon. Így fordulhatott elő az,

hogy meglehetősen kényelmetlen volt sokaknak, mindkét oldalról, hogy szociális végzettségű gyermekjóléti munkatársaknak olyan főnöke volt, akinek nemhogy papírja, de gyakorlata, és abból adódóan elképzelése sem volt, mi legyen most a Családsegítő Központ és Gyermekjóléti Szolgálat viszonya, pláne, ha egy intézmény két szakmai egységéről beszélünk. (Ma már ez nem probléma, mint láthattuk a korábbi vitaindítómban, (Vitaindító 2. : Végzettségek) melyben jelzem, hogy jelenleg 27, azaz huszonhét fajta végzettséggel lehet vezető valaki a gyermekjóléti szolgálatoknál és 24 fajta végzettséggel lehet gyakorlatilag bárki családgondozó. Pardon, családsegítő munkatárs.) Ide „fejlődtünk”! Hogy az akkori szociális alapvizsga bevezetésére már szót se pazaroljak, aminek köszönhetően egy 120 órás semmi képzés gyakorlatilag bebiztosította az ilyen – olyan diplomával rendelkező vezetők pozícióját, miközben arra ösztönözte a szociális alapidiplomával rendelkező, (tehát szakmabeli) egyszeri családgondozótól, hogy „szakvizsgázzon”, ami abban az időszakban egy három napos képzés volt, ahol gyakorlatilag a szociális munka – szociálpedagógia képzések első évfolyam első – második félévét kellett visszamondani.)

Aztán elkezdődött a munka. Kiépültek a jelzőrendszerek (rosszul, de ez egy másik írás témája lehetne), kiépültek, felduzzadtak a gyámügyi osztályok, létrejött a kapcsolat az alap- és szakellátás között (Ennek hogyanja megérne egy „misét”) az esetszámok folyamatosan emelkedtek, egyszóval a Gyvt. és a hatása egyértelműen érződött.

Mit látott az egy éve dolgozó Gyermekjóléti Családgondozó?

(Hangsúlyozom, hogy ebben az időszakban!)

Ő rohangál, mint pók a falon, Családgondoz, védelembe vesz, védelembe vételi tárgyalásra jár, gyereket emel ki a családjából, elhelyezési tárgyalásra jár, érdekvédelmet lát el. Ütközik, egyeztet, szolgálja, vagy éppen összeveszik a jelzőrendszer valamely tagjával. Rengeteget adminisztrál és így tovább a végtelenségig. Pont azt nem tudja csinálni, amit szeretett volna, amire vágyott (megengedem, kissé naivul), hogy gyerekekkel foglalkozik. Szóval ő azt látta, hogy amíg ő a fentiekbe gyakran belerokkan, addig az utca, folyosó, túloldalán, ha betér egy ügyfél, a Cs.S.K. – ba, akkor az első kérdés így hangzik: Van gyereke? Ha igen a válasz, akkor máris átirányítva a Gyermekjóléti Szolgálathoz. És úgy egyáltalán, a Családsegítőben néha – néha megjelenik egy – egy néni, bácsi, vele elvannak a kollégák. Ennyi! Nem több! Később bejött ugyan a munkanélkülieknek (akkor még így hívták) a kötelező együttműködés a Cs.S.K – val. De ez is pusztán formális volt. Bejött, aláírt, ’oszt jó napot’. Ez folytatódott később az RSZS – ekkal (Rendszeres szociális segélyezettek) és a RÁT – osokkal is. (Rendelkezésre Állási Támogatás. Már a neve is bizarr!) Ezek voltak a mai közmunkások elődjei, leánykori nevei.

Igen, tudom, nem mindenhol ez volt. Nagyszerű Családsegítő központokkal is találkozhattunk. Én is ismertem akkoriban kiváló szakmai programmal rendelkező és megvalósításában is kitűnő intézményeket. Olyat is, ahol gyakorlatilag „ők őrizték a lángot”, ők viselkedtek segítő szakemberhez méltóan és ők dolgoztak szakmailag magas színvonalon és etikailag kifogástalanul, ellentétben például a mellettük dolgozó hatósági felfogású, „Majd én megmondom, mi legyen” típusú Gyermekjóléti Szolgálatokkal. De az országban eluralkodó kép azért nem ez volt.

Teltek az évek, újabb 6 – 8 év aztán most itt vagyunk 2016 – ban. Egy éve átalakítás alatt a rendszer. A Családsegítő központok megszűntek, a gyerekjóléti szolgáltatás kétszintű lett (családsegítő és eset menedzser) és a rendszer újra tanulja önmagát. Ennek az írásnak nem tárgya a mélyre ható elemzés. De alulnézetből meg lehet mutatni mi is zajlik.

Néhány információ:

Van, ahol hihetetlen szakmai színvonalbeli különbségek vannak az egyes családgondozók között. Attól függően, hogy korábban a gyerekjólétben vagy a családsegítésben dolgozott.

Néhány, korábban családsegítőben alkalmazott kolléga kifejezetten meg van sértődve, hogy most vége az önkéntesség elvén alapuló tevé – vésnek, szunyabunyanak, helyette állandó a szabott munka- és eljárásrend. Jelzés, visszajelzés, konzultáció szakemberekkel, családlátogatás, alapellátás, védelembe vételi javaslat, védelembe vétel, gyermek családjából kiemelése, elhelyezési tárgyalás, egyeztetés az esetmenedzserrel stb.... stb....

Néhány korábban családsegítőben dolgozó kolléga éppen ellenkezőleg áll a munkához. Ő az, akiben még maradt segítőkészség, megértésre törekvés, szándék a támogatásra és nem rögtön az eljárási rutinnal és az adminisztrációval takarózik, mint a gyerekjóléti kollégája. Igyekszik megérteni a hatóságot, a saját kollégáit, akik sokszor robotként, egyfajta betanított munkásként zavarják le az ügyeket.

Néhány korábban a gyerekjólétben dolgozó kolléga örül, hogy most esetmenedzser. Nem kell naponta kijárni családhoz, jelzőrendszeri taghoz, hivatalhoz stb... Helyette igazít, koordinál, jóváhagy, stb.... de még véletlenül sem azt teszi, amit tanult (ha tanult) az esetmenedzseri munkáról.

Néhány korábban gyerekjólétben dolgozó kolléga csak kerekíti a szemét, csodálkozik szegény, hogy most akkor mi is van? Eddig a Gyámüggyel, gyámhivatallal volt alá – fölé rendelt viszonyban (Tudom, nem úgy kellett volna lennie, de így lett az egész országban. Mi csak hierarchiában tudunk gondolkodni. Kivel kell jóban lenni, alárendelődni és ki fölé kell magasodni.) Szóval, eddig a Gyámügy, gyámhivatal tette próbára a türelmét és a problémamegoldó képességét, most meg kapott még egy szintet maga fölé, az esetmenedzsért. Mindezt úgy, hogy gyakran ez a menedzser iskolázottságban, szakmai tapasztalatban és gyakorlatban alulmúlja őt, aki az ügyféllel dolgozik. (Lásd, vitaindító 2. Végzettségek „Van, ahol érettségivel lehet esetmenedzser valaki”).

Kérek szépen tisztelettel minden volt családsegítőt és minden volt gyerekjóléti kollégát, dolgozzon most bármilyen munkakörben (esetmenedzserként, családgondozóként (családsegítőként) vagy éppen szakmai vezetőként, intézményvezetőként, bármilyen egyéb munkakörben) ne sértődjön meg, ha úgy érzi a fentiek túl kritikusak.

Akinek nem inge...

Összességében tehát az tapasztalható, hogy az eltelt időszak nem volt elegendő arra, hogy a rövid történetileg kialakult ellentéteket, eltérő hozzáállásokat, munkafelfogásokat, a munkához való megközelítéseket közelítse egymáshoz.

És itt jön a vezetők felelőssége. A javaslatokban róluk is írok.

javaslatok:

A vezetőkről:

Véleményem szerint a szociális – gyermekvédelmi szféra intézményeire témakörünk szempontjából az alábbi két megállapítás jellemző:

1. Nincs szervezeti kultúra
2. Nincs vezetői kultúra

A szervezeti kultúráról már korábbi vitaindítókban írtam: Csatat és team. Nyílt kommunikáció és bizalom a munkatársak között. Esetmegbeszélő csoportok gyakorisága és tartalmi – módszertani minősége, szupervízió gyakorlata (Van-e egyáltalán, és ha igen, akkor milyen tartalommal, módszerekkel, résztvevőkkel) és a sort még lehet folytatni?)

A vezetői kultúráról, (alapfokon):

Ma már, egy – egy Gyermekjóléti központ (De minden más szociális – gyermekvédelmi intézmény is például az idősellátásban, gyermekvédelmi szakellátásban, hajléktalan ellátásban stb...) már nem elszigetelt, 2 – 3 főt foglalkoztató intézmények, hanem lényegesen nagyobbak. Különösen érvényes ez a városokra, nagyvárosokra, és a fővárosra, ahol egyik évben összevonnak minden féle intézményt, és jönnek a sajátos elnevezések: Ilyen – olyan „Egyesített szociális központ és intézményei” a másik évben meg ugyanezt a monstrumot szétdarabolják. Nyilván ez megy vidéken is több helyen.

Szóval, a jelenlegi Gyermekjóléti központoknak már szervezeti, irányítási – vezetési szinten is el kell(ene) kezdeni a fejlődést.

Mert:

- Nem egy közülük, már viszonylag sok alkalmazottal bír
- A munkatársak különböző munkakörökben igen eltérő végzettségekkel és gyakorlattal, tapasztalattal rendelkeznek
- A munka sokrétű, szabályozott és elemenként áttekinthető
- Területi ellátási kötelezettségeik vannak. (Járások, kistéleplések)
- Többszintű a szakmai munka és a felelősség (Családsegítő munkatárs, esetmenedzser)
- Jelentős az adminisztráció
- Kiterjedt az intézményi kapcsolatrendszer (Lásd a jelzőrendszer rengeteg féle tagját és a hatósági munkát is ideértve)
- És így tovább...

Pontosan hogyan és miképpen lesz vezető itt ebben a rendszerben valaki?

A korrupcióról, rokonságokról, politikai elkötelezettségről, kapcsolatrendszerekről itt most nem írok. Az egy külön témakör lehetne.

Ha tiszták a megválasztás körülményei, gyakorlatilag két elvárás van a vezető felé: Rendelkezzen gyakorlattal, némi vezetői tapasztalattal. Ennyi, nem több.

Azt aláírom készséggel, hogy szakmánk jelenlegi helyzetében, ha ez a két dolog teljesül, akkor örülhetünk. Lásd két sorral fentebb, korrupció, rokonság, amiről most nem írok.

De jól van így? Ebben a szférában ahol nagy az emberi felelősség? Ahol sorsok dőlhetnek el? Tudom, nagy szavak, de attól még érvényesek. Ebben a szférában, ahol a humánus az első? Ahol a kommunikációs, asszertív kommunikációs és vezetési, szervezési, facilitátori készségek elsődlegesek? Ahol az ügyfelek érdekeinek képviselése és az intézményi érdekérvényesítés kéz a kézben jár(na)?

Ahol tárgyalási ismeretek és készségek fontosak. Ahol a mediációs és konfliktuskezelési skillek elengedhetetlenek? Ahol a problémamegoldó készség az egyik elsődleges? A felsorolást még folytathatnám...

Ugye nem kell, azt az elcsépelet példát iderángatnom és kifejtenem, hogy attól még, hogy valaki kiváló, magas szintű fizikus, nem biztos, hogy jó fizika tanár. Attól még, hogy valaki kiváló szakember, nem biztos, hogy jó vezető!

De még a lehetősége is el van zárva előtte, hogy azzá váljon! A továbbképzések rendszerében mennyi a kifejezetten nekik szóló képzés? Néhány példa véletlenszerűen a lehetséges témakörökre:

- Vezetés elmélet és gyakorlat
- Team és csapat építés
- Vezetői kompetenciák
- Facilitáció
- Kommunikáció
- Szervezetfejlesztés, irányítás
- Struktúraépítés
- Munkatársi motiváció
- Munkahelyi konfliktuskezelés
- Külső kapcsolatok
- Menedzsment
- Munkaszervezés
- Adminisztráció
- Vezetői önismeret
- Intézményvezetési stílusok, szerepek
- Értékelés
- És így tovább...

Igen, tudom, jelenlegi vezetőink születésüktől, de legalábbis szakmai szocializációjuktól fogva birtokában vannak a fentebb felsorolt készségeknek, gyakorlatnak és magas szintű tudásnak. ☺ Nincs is szükségük semmire! Valóban nincs szükségük semmire?

Emlékszem milyen felismerést okozott, milyen hatással bírt, amikor volt vezetőként és éppen akkori jelenlegi vezetőként is megismertem az alábbi kifejezést, fogalmat: „A vezető magányossága”. Kicsit elmélyedtem benne és sok mindent be kellett látnom a saját vezetői mivoltommal kapcsolatban. Nem volt kellemes. Csak ajánlani tudom a fentieket minden vezetőnek. Az kevés, ha megbecsült tagja a szakmának és nagy gyakorlattal rendelkezik. Ezt most nem magamra értettem.

Az szakmai tapasztalat előny az ügyfelekkel, kliensekkel kapcsolatos munkában, a vezetéshez sem árt, de gyakorlatilag irreleváns a kollégákkal kapcsolatos minden vezetői szerepben és tevékenységben.

Röviden és tömören összefoglalva az eddigieket ebben a témában, a javaslatom:

- Intézményi szakmai kultúra fejlesztése
- Szakmai kultúra fejlesztése és gyakorlata
- Vezetői ismeretek, vezetői kultúra fejlesztése

Néhány elemét már korábban leírtam, nem ismételném itt most el újra.

Hogy hogyan? Miképpen? Miről is beszélek? Nem tudok statisztikát arról, hogy mennyi az átlag életkor a szociális- gyermekvédelmi szférában, Ismerek 50+ -os kollégát és pályakezdőt sokat. Legyen mondjuk 40 év az átlag életkor.

2039 a legkorábbi szóba jöhető nyugdíjazási év, az átlag életkorúaknak. Szerintem még elég messze van.

Miképpen szeretnétek eltölteni az addig hátralévő időt? Vezetők és alkalmazottak.

Sok sikert, munkakultúrát, munkaviszonyt, kompetens vezetőket, kiváló munkahelyi légkört, támogató kollégákat, magas szakmai színvonalú team-eket, és minden – minden jót kívánok a hátralévő 20 – 30 – 40 évhez!

Vitaindító VIII.

10. témakör:

A kudarcról, a közönyről és az ellenállásról (eredetileg „Javaslatok” témakör):

Befejezés, lezárás

Tisztelt lista, kedves kollégák!

2016. október 23 – án kezdtem el „vitaindítóimat”. A 2016. November 15 – ig tartó három hétben összesen 7 írás született 9 témakörben. Átlag háromnaponta jelentkeztem egy – egy témával.

Bizonyára vannak néhányan, akik fellélegeznek, hiszen már nagyon unták. Másoknak meg a spam ládájuk lesz kímélve ez után. ☺

Most a vitaindítók lezárását, szubjektív értékelését olvashatjátok.

Rögtön az elején, le is lövöm a „poént”:

Ha azt írom kudarc, totális kudarc, akkor nem járok messze a valóságtól.

Engedjete meg néhány szubjektív megállapítást, én miben látom az okokat.

Nem sikerült áttörni a hallgatás, a közöny és a félelem falát!

- A felsőoktatási intézmények képviselőinek bizonyára nem volt elég magas színvonalú az írásaim stílusa és tartalma. Egyébként is, abban az éteri szférában, a földtől, rögválóságtól messze, ahol ők léteznek, nem szokás lehajolni ilyen piszlicsaré problémákért. (Tisztelet az igen kevés kivételnek!)
- A szakma képviselőinek egyik részéről a kollégák, vezetők bizonyára úgy gondolták, hogy rájuk nem vonatkoztak a kritikák, azok máshol, másokat érintenek, őket nem.
- Akik meg netalántán, esetleg mégis magukra ismertek, azokról lepergett minden mondatom. (Be)lgazolták az általam minden egyes témakörnél idézett „inges” szólas – mondás második részét. ☺
- A hallgatók, diákok pedig közönyösek vagy félnek. (Nem tudom melyik opció rosszabb! Nem tudom kire nézve nagyobb a szégyen ebben az esetben! A hallgatóké vagy az őket körülvevő közegé?)

Írásaimat, témakörönként, egy időben tettem fel a Szociális szakemberek levelező listájára (1942 tag) és a Szociális szakemberek Facebook csoportjába, (1750 tag.)

Néhány értékelhető hozzászóláson kívül nem érkezett semmilyen reagálás senkitől egyik fórumon sem. **Ez úton is köszönöm szépen mindkét platformon azok hozzászólásait, akik vették a fáradságot és leírták gondolataikat! Köszönöm szépen! Minden vélemény fontos!**

Egyetlen kivétel akadt a vitára, eszmecserére (A minőségéről most nem beszélnek.) a szociális szakemberek levelezőlistáján a végzettségek témakörnél megjelenő, de a képzés, gyakorlati képzés témaköröket érintő néhány hozzászólás. Ezeknek a hozzászólásoknak a stílusa és tartalma idegen tőlem. Leginkább a személyemmel voltak elfoglalva, egyetlenegy javaslat nem született. Helyette volt kioktatás, fenyegetés, stb... Ott a levelező listán válaszoltam az ilyen jellegű hozzászólásokra és a végén, az utolsó témakörnél válogattam is belőlük, beidézve egyet – egyet. Itt ebben az összegzésben nyilván nem teszem ezt, hiszen az érintetteknek nem lenne módjuk a reflektálásra. Ha valakit érdekel, nézzon utána a levelezőlista 2016. október 23. és december 15. közötti levélváltásaiban. Tanulságos.

Szóval, értékelhető hozzászólások nem igazán érkeztek és ez is egyértelműen az én hibám és kudarcom! Vállalom és levonom a következtetést. Az ugyan bánt, hogy még témajavaslat sem érkezett, (Csak Gulyás Istvántól az Facebook csoportban: Korruptió a szakmánkban) pedig kifejezetten azért hagytam meg a 10. témakört, hogy hátha... de ez legyen az én személyes problémám.

És még volna téma. A következők közül az első háromban van tapasztalatom, gyakorlatom, és még írhatnék a képzésről, gyermekvédelemről, (Nem áll szándékomban, mert minek is!) inkább kiterjesztem más szakterületekre is az általam javasolt témaköröket.

Javaslatok:

Néhány, mondjuk pont egy tucatnyi javaslat:

1. A felsőoktatás módszerei. Blended képzés? On-line, e-learning képzési részek? Projektmunka? Tréning elemek? Interaktív előadás? Action learning? Hogy csak néhányat említsek. Az általános iskolától elvárjuk, hogy kreatív és modern oktatási technikákat alkalmazzanak. Akkor a felsőoktatásnál miért vagyunk megelégedve a XIX. – XX. századi elavult módszerek kizárólagos, de legalábbis döntő mértékű és arányú használatával? Bejön egy egyébként biztos kiváló tanár, előadó, szakember, és megmondja a tutit. Frontális óravezetés 90% - ban. A szemináriumokon is. Itt tartunk.

2. Gyermekjóléti alapellátás és gyermekvédelmi szakellátás viszonya. Ez bőven megérne egy hosszabb tanulmányt is. Legalább elkezdődhetne a párbeszéd a két ellátás – szolgáltatás között. Mert ez az ellenségeskedés, had ne mondjam kölcsönös egymásra mutogatás, utálkozás, már sok. (Most nagyon diplomatikusan fogalmaztam.) Ideje lenne elkezdni a tisztázó párbeszédet és a konstruktív együttműködést.

3. A gyermekvédelmi jelzőrendszer működése, működtetése, nem működése és minden – minden következménye, gyakorlata. Aki benne dolgozik, annak nem kell magyaráznom, aki nem érintett benne, mert más szakterületen működik, annak is tanulságos lenne a vita, tapasztalat és javaslat megosztás.

4. A nevelőszülői hálózat viszontagságai és visszasságai.

Ez a téma már – már kriminológiai szakértelmet (is) igényel.

5. A hajléktalan ellátás, mint a szakmán belüli szegregált terület. (Miért van az, hogy a legtöbb intézmény és szakember úgy gondolja, hogy a hajléktalanok ügye kizárólag, az őket elsődlegesen ellátó intézményrendszer dolga. Mintha a hajléktalanság egyenlő lenne a klasszikus „csöves, aluljárós” életekkel, ügyfelekkel. De még ez sem csak ezeket az embereket érinti. Hajléktalan, kolduló gyerekek? Kilakoltatások? Fiataikorú és felnőtt korú, utak szélén álló elrabolt, megzsarolt, uzsora ellenében elvitt prostituáltak?)

6. Fogytékosok ellátása, a „kitagolás” helyzete

7. Ugyanez a témakör a pszichiátriai ellátottaknál. Másképpen: A közösségi pszichiátria helyzete

8. Korrupció, személyi összefonódások a szakmában

9. Uniós források felhasználása

10. Az idősellátás viszontagságai (nem értek hozzá, de számos rétege finoman szólva is problémás)

11. Kábítószerügyek. Elnézést kérek, hogy így leegyszerűsíttem egy szóban, de ez a téma pláne olyan sokrétegű a nem létező prevenciótól kezdve a rehabilitáción át, minden részében hogy laikusként csak jelezni tudom a témakört.

12. És egy kis módszertan: Egyéni esetkezelés, szociális csoportmunka és közösségi szociális munka gyakorlati alkalmazása minden szociális- gyermekvédelmi szakterületen. Jó gyakorlatok, esetismertetések, csoportbemutatók, közösségi projektek, közösségi programok elemző – értékelő bemutatása széles körben. (De nem pusztán csak elmesélése, hanem a „know –how” lépésről – lépésre átadása, megosztása a szakmával mindegyik módszernél)

És a tartalmak, még tetszés-, érdeklődés-, szakterületi kompetencia és ízlés szerint folytathatók.

Hát röviden ennyi!

Minden hozzászólónak mindkét netes felületen köszönöm szépen az idejét, gondolatait, mondatait. Minden olvasónak köszönöm, ha végigragta magát a – nem tagadom - néhol csikorgó, anyanyelvileg, mondatszerkezetileg, szórendileg helytelen és szándékaim szerint inkább az élőbeszédhez hasonlító mondataimon. ☺ Minden elismerésem az övék (is)!

Üdvözlettel:

Vajda Zsolt

Szociális munkás

II. rész

Kérdések beszélgetésekhez



Kérdések beszélgetésekhez

Felvezetés

Eredetileg az alábbi felvezetésem volt a szociális szakemberek levelező listáján. (Itt kurzívval szedve.) Ezt nem osztottam meg a szociális szakemberek Facebook csoportjában, mert ott ugyan jóval nagyobb volt a visszajelzési aktivitás, de az inkább csak pár mondatos válaszokban és „lájkolásokban” merült ki - amiket ez úton is köszönök szépen - így a levelezőlista mellett döntöttem.

Tisztelt Lista!

A véleményeket kérdezem:

Mivel a „vitaindító” sorozatom nem érte el a szándékaim szerinti hatást, ezért most megpróbálom kérdésként megfogalmazni az abban foglaltakat, hátha a kérdések, esetleg motiválnak benneteket a válaszokra.

Először is álljon itt az első két témakör, a képzés és a terepgyakorlatok.

Mit gondoltok, készítsem el ilyen formában (kérdések) a többi vitaindító témakört? Érdemes? Vagy már nagyon unjátok? Esetleg, netán valaki érez arra késztetést, hogy az érdeklődésének megfelelő témakörhöz kérdések összeírásával, hozzájárul a beszélgetéshez, párbeszédhez? Nem, nem kutatás! Alább leírom, mire gondolok. Beszélgetésre. Annak kezdetére.

A mostani témaköröknél vannak elsődleges címzettek, ők szerepelnek elől a megszólításban, de természetesen mindenki másra is vonatkozik az adott írás. Például, most a képzés témakör nyilván az abban dolgozóknak is szól, de minden más szakember is érintett, hiszen munkahelye nagy valószínűséggel terephely is egyben. (Tudom, vannak kivételek, de ők is címzettek, hiszen véleményük fontos! Az övéké is! Mindenkié!)

Most, itt, ebben az írásban az alábbiakkal egészítem ki a fentieket:

Minden témakörnek hozzávetőleg egy oldalnyi kérdést szántam. Amit az első két témakörnél bevezetőként írok, az minden egyes további témakörre is érvényes. Tehát nem kutatás, nem professzionálisan feltett kérdések stb... Csak beszélgetésindítás. Azt sem bánnam, ha néhány lelkes főiskolai, egyetemi hallgatót, netán oktatót vagy munkáját végző szakembert - dolgozzon bármely területen és beosztásban – arra inspirálna, hogy vitát indítson róla ott, ahol tanul, oktat, dolgozik.

Hááát.... akkor.... belevágnék....

Kérdések 1. és 2. témakör

Képzés, gyakorlati képzés (terepgyakorlatok)

Kedves felsőoktatásban dolgozók (Szociális munka, szociálpedagógia és más tanszékek, aki úgy érzi, van közük, közük van, a szociális szakemberek képzéséhez), kedves Intézmény/terephely vezetőik, tereptanárok vagy akik nem azok, de fogadtak már gyakornokot és kedves mindenki!

Mivel vitaindító kudarcba fulladt, a reagálások inkább a személyemet, stílusomat, érintették, gondoltam kérdések formájában teszem fel az egyes témakörökkel kapcsolatos általam érdekesnek és fontosnak tartott szakmai tartalmakat.

Vigyázat! Nem kutatás!

Csak ártatlan témafelvetések.

Csak kérdések, szubjektíven, ami elindíthatja a beszélgetés fonalát.

Kiegészíthetők, törölhetők, válaszon kívül hagyhatók.

Kérek szépen mindenkit, vegye úgy, mint egy beszélgetés kezdetét. Semmi kutatómódszertan, semmi kérdezőtechnika. Beszéljessünk. Először... Aztán majd... ha gondoljátok.... ott van az utolsó kérdéscsokor.

Az alábbi kérdések, hevenyészettek, csak úgy összeírtam őket, nem különösebben figyelve a sorrendre, egymásra épülésre. kérdezőtechnikára, hiszen szándékom pont az, hogy egy lazább beszélgetés induljon el ezekben a témakörökben. Több közülük, inkább témakört jelöl, semmint konkrét kérdést. A lényeg itt, ezeknél a témaköröknél amúgy is az utolsó kérdéseken van! ☺

- Magázódjunk vagy tegeződjünk? Mivel nem konkrét személyhez beszélek, hanem általános alanyhoz, ha nem gond, inkább maradnék a magázásnál.
- Elmondaná ön szerint mik a főbb jellemzők ma hazánkban a szociális szakemberek felsőoktatásában?
- Megtenné ugyanezt a saját intézményével is?
- Véleménye szerint melyek azok a főbb területek, amelyek erősségei a szociális felsőoktatásnak?
- És az ön tanszékének?
- Elmondaná, mely területeken változtatna általánosságban?
- És az ön tanszékén?
- Mi a véleménye az oktatásban az elmélet/gyakorlat arányáról?
- Bemutatná, pár szóban, önkéntelül hogyan épül fel a gyakorlatok rendszere?
- Megosztaná tapasztalatait, véleményét milyen az ön intézményének a kapcsolata, viszonya a terephelyekkel?
- Kezdeményezne változásokat a terephelyekkel való viszonyrendszerben?

- Milyen folyamatok döntenek el, hogy a hallgatóik milyen terephelyeket választanak? Milyen segítséget, támogatást kapnak terephely választásaikhoz?
- Gondolkodtak azon, hogy bevezetnek, kidolgoznak egyfajta minősítési rendszert, kategorizálást, (Pl. melyik terephely milyen gyakorlatra alkalmas) netán minőségbiztosítást a terephelyekkel kapcsolatban?
- Ha már van ilyen, akkor megosztaná tapasztalatait?
- Mennyire jellemző az önök intézményében a frontális óravezetés mellett egyéb oktatás – tanítási módszertani elemek?

Például:

- E – learning
 - Páros munka
 - Csoportmunka
 - Projektmunka
 - Action learning
 - Tréningek
 - Blended elemek
 - Egyéb? Kiegészítené?
- Intézményükben mennyire kap hangsúlyt, szerepet az interprofesszionalitás, a szakmaköziség?
 - Milyen minőségbiztosítási elemeket tartalmaz/alkalmaz az önök intézménye?
 - Milyen lehetőségei vannak a hallgatóknak a tanszéken folyó oktatásra való visszajelzésre, véleményük kifejezésére?
 - Ismertetné mennyire biztosítottak tanszéken belül a demokratikus jogok és milyen csatornákon, fórumokon, van lehetőség a demokratikus jogok érvényre jutásának?
 - Milyen kérdésekkel, tartalmakkal, témákkal egészítené ki a fenti témaköröket?

Végül:

- Részt venne egy olyan kutatásban, (Kutatóként és/vagy alanyként, amely a fenti, hevenyészett és véletlenszerű témaköröket és kérdéseket vizsgálná professzionális módon?
- Milyen (rész)feladatot vállalna ebben?
- Kutatóként a kidolgozásban? Netán kutatásvezetőként?
- Alanyként?
- Milyen egyéb módon látja szerepét?

Nos, kedves szakma! Van kedvetek ilyen párbeszédhez? Csak kérdések. Mintegy a beszélgetés, párbeszéd elindításához. Írnátok kérdéseket? Most hagyjuk a címzetteket. Csak, ami bennetek felmerül.

Egy dologhoz ragaszkodnék: Mindig a témakörhöz kapcsolódóan. Ha kaotikusan kavarnak bennetek a „mindenféle kérdések”, akkor tegyétek már meg legyetek szívesek, hogy valamennyire rendszerezitek őket és mindig az adott témakörben, témakörhöz teszitek fel azokat. (Az alany a címzett ismeretlen.)

Mondjuk ezekben a témakörökben: (Reményeim szerint ismerős témakörök. ☺)

1. Képzés
2. Gyakorlati képzés (terepgyakorlatok)
3. Végzettségek problematikája (Kedvencem például a pszicho – patrónus (remélem jól írom), mellyel családgondozói állást lehet betölteni)
4. Infrastruktúra
5. Adminisztráció
6. Alkalmazott módszerek, illetve hiányuk
7. Kiegészítés és kiszolgáltatottság vs. szupervízió team munka, szakmaközi együttműködés
8. Vidék vs. város/főváros
9. Gyerekjólét/családsegítés – gyermekvédelem
10. ??? Javaslat? (esetleg félelem, közöny)

De lehet ezekben is: (Talán ezek is ismerősek. ☺ Pont egy tucatnyi.)

1. A felsőoktatás módszerei.
2. Gyermekjóléti alapellátás és gyermekvédelmi szakellátás viszonya.
3. A gyermekvédelmi jelzőrendszer működése, működtetése, nem működése és minden – minden következménye, gyakorlata
4. A nevelőszülői hálózat viszonyai és viszonyai.
5. A hajléktalan ellátás, mint a szakmán belüli szegregált terület.
6. Fogyatékosok ellátása, a „kitagolás” helyzete
7. Ugyanez a témakör a pszichiátriai ellátottnál.
8. Korruptió, személyi összefonódások a szakmában
9. Uniós források felhasználása
10. Az idősellátás viszonyai
11. Kábítószerügyek.
12. És egy kis módszertan: Egyéni esetkezelés, szociális csoportmunka és közösségi szociális munka gyakorlati alkalmazása minden szociális- gyermekvédelmi szakterületen.

A tartalmak, még tetszés-, érdeklődés-, szakterületi kompetencia és ízlés szerint folytathatók.

Kérdések 3. témakör

Végzettségek

Tisztelt intézményvezető, csoportvezetők, beosztott munkatárs, kolléga!

Tegeződhetünk? Elvégre kollégák vagyunk. Köszönöm!

- Nálatok milyen végzettségűek a kollégák?
- Mennyire vetted figyelembe (ha vezető vagy) a végzettség milyenségét a munkatárs felvételénél?
- Preferáltál valamilyen végzettséget?
- Számít az, hogy ki milyen végzettségű?
- Tapasztaltál valamilyen hátrányt egyes végzettségeknél?
- Ha igen, hogyan lehetett segíteni, támogatni az érintettet?
- Mennyire hatott ez ki a kompetenciáira?
- Tapasztaltál valamilyen előnyt egyes végzettségeknél?
- Ha igen, mennyire lehetett ezt alkalmazni a mindennapi munkában és esetleg a kollégák segítésében?
- Ha sokszínű a team, mennyire és milyen módon lehet felhasználni, alkalmazni a különböző végzettségek specialitásait? (pl tanítói végzettség a nyári tanulócsoporthoz, korrepetálásoknál, stb...)
- Egyáltalán, van arra lehetőség, hogy egyes eltérő végzettségeket alkalmazzatok a mindennapi munkátokban? (Pl. óvodapedagógus kisgyermekcsoportjában, addiktológiai konzultáns szenvedélybetegek segítésében, gyógypedagógus speciális szükségletű és/vagy fogyatékos gyermekeknél, mentálhigiénés szakember támogató csoportok, egyéni foglalkozások tartására, védőnő kisgyermekes szülői csoport elindítására stb... stb...)
- Esetmegbeszélő csoportban mennyire nyilvánulnak meg az eltérő szemléletek és megoldási módok az egyes eseteknél?
- Ha viszonylag homogén végzettségűekből áll a csoport, ha lehetőség lenne rá, milyen végzettségű kollégát látnál szívesen a teamedben? Miért éppen ilyet?
- Ha végzettségek tekintetében sokszínű a csoport szűkítenéd – e a végzettségek körét?
- Szakmai napokon van arra lehetőség, hogy az egyes kollégák bemutassák azon szakmai ismereteiket, és skilljeiket, amelyeket a mindennapi munkájukban alkalmaznak?
- Érezhető az egyes szakmák közötti eltérések a szociális munka módszereinek alkalmazásában? (Például szociális esetmunka, és annak egyes lépései, szociális csoportmunka és így tovább...)
- Az egyes (kötelező) továbbképzésekre való jelentkezéskor mennyire veszitek figyelembe az eltérő végzettségekből fakadó alaptudást és érdeklődést?

Kérdések 4. témakör

Infrastruktúra témakör

Tisztelt intézményvezető, csoportvezető, beosztott munkatárs, kolléga!

Korábban lehetővé tetted, hogy tegeződjünk, élénk vele továbbra is, ha lehet. ☺

- Hogyan látod az intézményed infrastrukturális hátterét?
- Mit gondolsz az elhelyezkedéséről?
- Ha változtatnál, miben változtatnál?
- Elegendők a tárgyi eszközök (számítógép, fénymásoló stb..)?
- Megfelelőek a tárgyi eszközök? (számítógép, bútorok, stb...)
- Milyen próbálkozásaitok voltak az infrastruktúra javítására?
- Ha nem vagytok megelégedve az intézmény elhelyezkedésével, milyen kezdeményezéseitek voltak ennek megváltoztatására? (Pl. a fenntartónál.)
- Van váróhelyiség az ügyfeleknek, klienseknek?
- Rendelkeztek megfelelő csoportszobával?
- Mire használjátok a csoportszobát?
- Van nálatok megfelelő interjúszoba?
- Gondolkodtatok azon, hogy egy gyereksarkot berendezetek a várakozóknak?
- Készítettetek egy részletes, tételes megalapozott és megindokolt infrastrukturális szükségletfelmérést, összeírást, hogy milyen tárgyi, infrastrukturális fejlesztésre volna szükségetek?
- Történt ezzel valami? (Tárgyalás a fenntartóval, cégek megkeresése, pályázatok, stb...)
- Kaptok valamilyen visszajelzést az intézményetek elhelyezkedéséről, berendezéséről az ügyfelektől, esetleg diákoktól, más intézmény kollégáitól?
- Ha igen, mik ezek a visszajelzések, miket mondanak?
- Próbáltad már elképzelni máshogy az intézményeteket? Elhelyezkedésében, berendezésében stb...)
- Ha idegenként, első alkalommal lépnél be a munkahelyedre, milyen érzéseid lennének? Milyen benyomásokkal távoznál?
- Volt már szó róla, hogy változtattok valamin?
- Hogyan állnál, állnátok neki?
- Ha elégedetlenek vagytok a helyiségek számával, méretével próbálkoztatok más intézmény helyiségeit igénybe venni? Például könyvtár, mondjuk szülői csoportok tartására?
- Mikor járt utoljára valaki nálatok, kompetens személy, a fenntartó részéről?
- Neki volt véleménye a témával kapcsolatban? És nektek?
- Elindult valamilyen egyeztetési folyamat a változás, változtatás érdekében?

Kérdések 5. témakör

Adminisztráció témakör

Kedves Intézményvezető, szakmai vezető, csoportvezető, beosztott munkatárs, külső munkatárs!

Hány százalékát teszi ki az adminisztráció a munkátnak?

- Ha nem időben számoljuk, hanem mondjuk bele fektetett energiában, akkor szerinted hány százalékát teszi ki az adminisztráció a munkátnak?
- Mennyiben segíti az adminisztráció a munkátnak?
- Min változtatnál az adminisztrációval kapcsolatban?
- Tettél, tettetek arra nézve erőfeszítést, hogy átalakítsátok az adminisztrációs feladataitokat? (Nem a törvényben rögzítettekre gondolok.)
- Megbeszéltétek teamen hogyan és miképpen lehetne racionalizálni az intézmény és a benne dolgozók adminisztrációs kötelezettségeit?
- Készítettetek levelezési sablonokat?
- Kidolgoztatok hivatalos adminisztrációs sablonokat? (Például esetjelző lap, felkérés, jelzés, visszajelzés, meghívó, kapcsolattartás más intézménnyel, kérelem, stb...)
- Rendelkezik adminisztrációs protokollal az intézményetek?
- Van saját magatok által kidolgozott belső adminisztráció? (Pl.: emlékeztetők, jelenléti ívek, jegyzőkönyvek, stb...)
- Mennyiben és miben segíti az adminisztráció a mindennapi munkátnak?
- Van arra utaló jel, hogy a kliensekkel kapcsolatos adminisztráció formálissá vált?
- Ha igen, hogyan és miben próbáltok változtatni?
- Amennyiben a kollégák közül bárkinek problémája van az adminisztrációval kihez fordulhat?
- Ha új és ezen a szakmai területen tapasztalatlan munkatárs érkezik, mennyi időbe telik, mire teljesen egyedül végezheti ezt a tevékenységet?
- Ki segít neki a tanulásban, az adminisztráció elsajátításában?
- Ügyfelek, kliensek ismerik és értik a róluk, nekik szóló adminisztratív szövegeket?
- Az elektronikus adminisztrációhoz megfelelőek a feltételek? (Például elegendő a számítógép, megfelelő az internet hozzáférés)
- Milyen lépéseket tettetek, hogy megfelelőek legyenek?
- Együtt szólván: hazavizitek az adminisztrációt és otthon végzitek el munkáidön kívül?
- Ha így van, mennyi időt vesz el a szabadidőtökből, családotoktól?
- Milyen megoldásokat láttok ennek kiküszöbölésére?

Kérdések 6. témakör

Alkalmazott módszerek témakör

Kedves Intézményvezető, szakmai vezető, csoportvezető, beosztott munkatárs, külső munkatárs!

- Milyen szociális munka módszereket alkalmaztok a segítő – támogató munkátok során?
- Az esetmunka kb. hány százalékát teszi ki a munkátoknak?
- A rendszerszemléletű esetmunka, családgondozás kb. hány százalékát teszi ki a munkátoknak?
- A csoportmunka mennyire jellemző?
- Milyen szociális csoportmunkát folytattok? Kiknek és milyen területeken?
- Végeztek közösségi szociális munkát?
- A mindennapi szakmai tevékenységekben mennyire jellemző a páros munka?
- És a team munka?
- Milyen időközönként tartotok teameket?
- Meg vagy elégedve azok tartalmával, formájával?
- Meg vagy elégedve a teamek vezetésével?
- Milyen időközönként tartotok esetmegbeszélő csoportot a teamen belül?
- Ha végzettségek tekintetében sokszínű a team, mennyire jelenik ez meg a különböző megközelítésekben, meglátásokban, véleményekben, megoldási alternatívákban?
- Meg vagy elégedve az esetmegbeszélők tartalmával, formájával?
- Hogyan látod, professzionális esetmegbeszélő csoportot tartotok?
- Szupervízió van az intézményetekben?
- Részt vesz rajta a vezető?
- Mennyire vagy megelégedve annak tartalmával?
- Változtatnál valamit a teamek, esetmegbeszélők, szupervízió rendszerén?
- Ha igen, mit, miket, miben?
- Ha kitekintünk az intézmény, team, keretein kívülre, jellemző a páros munka, más szakmák (pl. védőnő, pedagógus, stb...) képviselőivel közösen?
- Milyen az intézményetek kapcsolati hálója? Milyen intézményekkel, szervezetekkel álltok kapcsolatban?
- Ezek a kapcsolatok milyen jellegűek, intenzitásúak, eredményesek?
- Áttekintitek néha a kapcsolati hálótok minőségét? Pl.: ecomap készítésével. Kivel vagytok konfliktusban, kivel szoros a kapcsolat, kivel laza stb...?
- Mennyire alkalmazzátok mindennapi munkátokban az interprofesszionális együttműködést?
- Szoktatok szakmaközi megbeszéléseket tartani?
- Előfordult már, hogy meghívtatok más területeken működő intézményeket, szervezeteket informális találkozóra, beszélgetésre, vendégül látva őket?

Kérdések 7. témakör

Kiégés és kiszolgáltatottság vs. szupervízió, team munka, szakmaközi együttműködés témakör

Kedves Kolléga, dolgozzál bárhol, bármilyen szakterületen, beosztásban, munkakörben!

- Voltál valaha érintett a kiégésben? Te hogyan vetted észre magadon?
- Véleményed szerint kollégáid között van ilyen személy?
- Te hogyan vetted észre magadon? Te hogyan veszed észre a kollégádon?
- Ha valamely kollégádon észreveszed, észreveszitek, a tüneteket, mit csináltok?
- Más, a szakembereket érintő pszichés probléma, betegség (pl. Helfer szindróma) felmerült már a munkahelyeden valamelyik kollégádnál? És nálad?
- Előfordult már nálatok például teamen a helper szindrómáról és/vagy a kiégésről való beszélgetés, eszmecsere?
- És négy szemközti beszélgetéseken?
- Intézményetekben mit tesznek a kiégés megelőzésére?
- Elégedett vagy a nálatok folyó szupervízióval?
- Mivel egészítenéd még ki a szupervíziót?
- Alkalmaztok más megelőzést szolgáló technikákat, módszereket a kiégés megelőzésére?
- Személy szerint te hová, kihez fordulnál, ha észrevennéd magadon a kiégés tüneteit?
- Mit tennél, ha a kollégáid hívnák fel a figyelmed a tünetekre?
- Ha te érzékelsz ilyen tüneteket egy kollégádon, mit teszel, és hogyan?
- Lehet nyíltan, őszintén és részletesen beszélni az intézményedben a fenti dolgokról?
- A vezetőd, vezetőid mennyire érzékenyek a téma iránt?
- Felmerült témaként nálatok az intézmény és az egyes kollégák kiszolgáltatottsága a fenntartók és/vagy döntéshozók felé?
- Érzékeltetek valaha bármilyen fajta (politikai, döntéshozói, fenntartói) nyomást valamilyen szakmai kérdésben? Miben nyilvánult meg ez a nyomás?
- Véleményed szerint mit lehet tenni a kiszolgáltatottság ellen?
- A te intézményed, intézményvezetőd, a kollektíva hogyan próbál fellépni a kiszolgáltatottság ellen?
- Történt valaha az intézményetekben szervezetfejlesztés? Csapatépítés? Team tervezés és szervezés?
- Az intézményed vezetői milyen vezetői skillekkel rendelkeznek? Milyen vezetői stílus jellemzi a főnöködet?
- Tudomásod szerint a vezetőd mennyire tartja fontosnak a saját képzését, készségeinek fejlesztését, és vezetői ismereteinek gyarapítását?
- Összességében a teamedben, ahol dolgozol, milyen mértékben kerülnek szóba az alábbi témakörök: Kiégés és megelőzése, team szervezés, fejlesztés, csapatépítés, munkatársi szolidaritás, vezetői stílusok, készségek, ismeretek

Kérdések 8. témakör

Vidék vs. város/főváros témakör

Kedves gyermekjóléti központban dolgozó kolléga!

- A ti intézményetek mekkora földrajzi területen látja el a feladatait?
- Hány települést érint?
- Milyen kihelyezett szolgáltatásaitok vannak?
- Végeztetek szükségletfelmérést az egyes településeken?
- Miképpen építettétek be az eredményt a szolgáltatási tervetekbe?
- Mennyire eltérőek az egyes települések szükségletei?
- Ezek a szolgáltatási tervek bemutatásra kerültek az egyes települések döntéshozóinak, vezetőinek?
- Milyen tájékoztatást kapnak az adott település vezetői a munkátról, eredményeikről, nehézségeikről, netán kudarcaikról? (Minden egyes településre érve.)
- Az intézményed vezetője mennyire látja el az intézményi képviseletet ezeken a településeken? (Tárgyalás a polgármesterrel, jegyzővel, stb...)
- Ha szolgáltatóként konfliktusba kerülsz az adott település valamely, képviselőjével, formális vagy informális vezetőjével milyen egyeztetési, közvetítői, képviseleti folyamatok léteznek számodra, számotokra?
- Mennyire célzottak az ezekre alapozott és tervezett szolgáltatások?
- Hogyan érheti el az ügyfél, kliens ezeket a szolgáltatásokat?
- Véleményed szerint a vidéki és a központi településen lakóknak egyenlők az esélyeik a szolgáltatások elérésére?
- Mennyi az a minimum óraszám amit a családsegítő munkatárs egy – egy településen eltölt?
- A vidéki kistépüléseken milyen gyakorlatot alkalmaztok a humán szolgáltatások összehangolására. (Pl.: védőnő, családsegítő munkatárs, pedagógus, falugondnok, esetleg pártfogó?)
- Ha egy család elköltözik, miképpen oldjátok meg az esetátadást, esetátvételt?
- Az ügyfeleitek, klienseitek hogyan oldják meg a hivatalos ügyekben az utazást? (Például: Pedagógiai szakszolgálat felkeresése, védelembe vételi tárgyalás, elhelyezési tárgyalás, pszichológusi vagy gyógypedagógiai szolgáltatások stb...)
- Létezik valamilyen támogatási forma számukra az utazáshoz?
- Amennyiben nagyvárosban, fővárosban működik az intézményetek rendelkeztek együttműködési protokollokkal a társzakták képviselőivel való közös munkához?
- Rendelkezik az intézményed jó gyakorlattal a kistépülésen élők támogatására?
- Megosztanád ezt más intézményekkel?

Kérdések 9. témakör

Gyerekjólét/családsegítés – gyermekvédelem témakör

Kedves Kolléga!

- Korábban családsegítő központban vagy Gyerekjóléti Szolgálatnál dolgoztál?
- Hogyan élted meg a szférát érintő változást?
- Elmesélnéd nálatok miképp ment az átalakulás?
- Véleményed szerint melyik területről érkezőknek ment nehezebben az átállás? És miért?
- Volt ennek egyáltalán valami jelentősége?
- A korábbi munkádhoz képest mik azok a fő változások, amelyek megtörténtek az új rendszerben és téged személy szerint érintettek?
- Milyen volt a hangulat az átalakuláskor?
- Most milyen a hangulat?
- Mennyire lehet érzékelni, hogy ki milyen területen dolgozott korábban?
- Ha lehet érzékelni, akkor miben nyilvánul meg?
- Tartottatok (kaptatok) workshop - ot és/vagy belső képzést az átalakulás tartalmáról, a következményekről, az új rendszerről?
- Előfordult valamilyen nem várt esemény?
- Milyen a fluktuáció nálatok?
- Milyen a kapcsolat a Gyerekjóléti Központ esetmenedzsereivel?
- Kialakultak már velük az együttműködési gyakorlatok, „protokollok”?
- Ezek mit tartalmaznak?
- Szervezték közös esetmegbeszélő csoportokat?
- Mennyire elterjedtek a szakmai konzultációk családsegítők és esetmenedzserek között?
- Felsorolnád milyen területeken lett könnyebb a munkád?
- És milyen területeken lett nehezebb?
- Véleményed szerint milyen ügyekben lett gördülékenyebb a rendszer az ügyfelek szempontjából?
- Véleményed szerint milyen ügyekben lett nehezebb a rendszer az ügyfelek szempontjából?
- Milyen módszerekről, szakmai tartalmakról hallanál szívesen, szerezni ismereteket más Gyerekjóléti Központoktól?
- Tervez az intézményed ilyen intézmények közötti workshop-okat, tudás- és gyakorlat megosztást?
- Érzel formális és/vagy informális hierarchiát az esetmenedzser és a családsegítő munkatárs között?
- Ha igen, ez miben nyilvánul meg?
- Ha nem, akkor részleteznéd az együttműködések gyakorlatát?
- Összefoglalnád a véleményedet az elmúlt időszakról?

Kérdések 10. témakör

A kudarcról, a közönytől és az ellenállásról témakör

Kedves vitaindító olvasók, Szociális levelező listájának tagjai, szociális szakemberek Facebook csoportjának tagjai és mindenki más, aki olvassa, olvasta!

- Véleményetek szerint miért vallottam kudarcot a vitaindítómmal a két netes fórumon?
- Mi az oka a reagálások elenyésző számának?
- Mi az oka a privát levelek, üzenetek, személyes reagálások nagyobb számának a nyilvánosakhoz képest?
- Másképpen megfogalmazva: Mi az oka, hogy a reagálások nagyobb része nem a nyilvánosság előtt zajlott?
- Véleményetek szerint mivel lehet megszólítani a szakmát?
- Véleményetek szerint milyen módszer lenne a megfelelő a problémáink, a rendszerszintű problémák kibeszélésére, átbeszélésére?
- Milyen módszert, fórumot, tartalmat választanátok a felsőoktatás megszólítására?
- Ki és/vagy kik szólítsanak meg kiket ebben a témában?
- Milyen módszert, fórumot, tartalmat választanátok az intézmények megszólítására?
- Ki és/vagy kik szólítsanak meg kiket ebben a témában?
- Milyen módszert, fórumot, tartalmat választanátok a különböző szakmai szervezetek, képviseletek megszólítására?
- Ki és/vagy kik szólítsanak meg kiket ebben a témában?
- Milyen tartalmakat tartanál még érdekesnek a vitára?
- Részt vennétek kerekasztal beszélgetéseken?
- Ha a vitaindító 2016 – ná, tehát jelen írásnál professzionálisabb tartalommal, módszerrel indulna szakmai párbeszéd, részt vennétek benne?
- Véleményetek szerint kinek, kiknek a dolga, felelőssége a szakmáról és problémáiról való párbeszéd elindításának és később koordinálásának?
- Mely szervezeteket látnátok szívesen ilyen tárgyú kezdeményezésben és annak koordinálásában, megvalósításában?
- Személy szerint kiket látnátok szívesen ilyen tárgyú kezdeményezésben és annak koordinálásában, megvalósításában?
- Véleményetek szerint elképzelhető bármely nyilvános disputa a szociális szakmáról és annak kérdéseiről?

Utószó

Mint már említettem az előszóban, ez a vitaindító gyakorlatilag egy hónap alatt végigfutott a szakma két internetes fórumán. Nem akarom önmagam ismételni, de azért fontos leszögezni: A nyilvános fórumokon gyakorlatilag egyetlen konstruktív javaslat nem érkezett az általam felvetett témákra. Sem javaslat, sem szakmai kritika. Ez utóbbiból, a kritikából, a személyemre, stílusomra bőven érkezett ugyan, de tartalmi reflexiót ezek az írások sem tartalmaztak.

Belátom, kissé talán naiv voltam. Azt képzeltem, reméltem, számos állításomat vitatják, vitatjátok, kritizálják, kritizáljátok, és netán elutasítják mindazok, akik az adott témában érintettek. Ezt követően megosztanak gondolatokat a témákkal kapcsolatban, jó gyakorlatok rövid ismertetése fog történni, és úgy általában, több helyről tételesen cáfolják súlyos és provokatívnak is szánt megállapításaimat. Nem így volt.

Mindettől függetlenül az írásokban szereplő állításaimat, változatlanul fenntartom. Igen, aggódom a szakmánkért. Ezért is – no meg, mivel privát levelekben, üzenetekben sokan erre bízattak - úgy gondoltam teszek még egy próbálkozást, egybefűzöm, és kiegészítem a „Kérdések beszélgetésekhez” résszel a vitaindító szövegeit. Ezen az íráson rágtad át most magad kedves olvasó, tisztelt kolléga. Részemről ennyit gondoltam. Részedről, részeteiről esetleg valami...?

Szép napokat kívánok mindnyájatoknak!

Üdvözlettel:

Vajda Zsolt

Szociális munkás – szociálpolitikus

Budapest, 2016-12-21