

Készítette: Oláh Dóra, Nagy István

**ELSŐDLEGES ÉS MÁSODLAGOS
MUNKAERŐ-PIACI FOGLALKOZTATÁS
ELÉRÉSÉNEK PROTOKOLLJA**

Oktatási Segédanyag

Hajléktalan emberek társadalmi és munkaerő-piaci integrációjának szakmai és módszertani megalapozása
TÁMOP-5.3.2-08/1-2008-0001

Összefogás Közalapítvány
FOGLAK projektiroda
1134 Budapest, Dózsa Gy. út 152.
telefon: (06-1) 238-95-28
Projektiroda: 1084 Budapest, Szentkirályi
u. 22-24., telefon: (06-) 789-62-77
E-mail cím: kmregio@foglakprojekt.hu
Honlap: www.foglakprojekt.hu

Tartalomjegyzék

I.FOGLALKOZTATÁSI-KÉPZÉSI TÁMOGATÁS SPECIÁLIS ELJÁRÁSRENDJE A KOMPLEX SZOCIÁLIS MUNKÁN BELÜL (5 ÓRA ELMÉLET, 2 ÓRA GYAKORLATI OKTATÁSSAL)	3
1. A KÉPZÉS ÉS FOGLALKOZTATÁS KIEMELT SZEREPE, FONTOSSÁGA	4
1/A. A RENDSZERES JÖVEDELEM SZEREPE A HÁTRÁNYOS HELYZETŰ EMBEREK ÉLETÉBEN, TÁRSADALMI FELTÉTEL	4
1/B. A FOGLALKOZTATÁS, MINT A HOSSZÚ TÁVÚ CÉLOK MEGVALÓSÍTÁSÁNAK ALAPVETŐ ELEMÉNE ..	4
2. A KÉPZÉSI, FOGLALKOZTATÁSI PROGRAMOKBA BEVONT ÜGYFELEK ELŐGONDOZÁSA	5
2/A. CÉLCSOPORT JELLEMZŐI	5
2/B. ELSŐ INTERJÚ	8
3. A MUNKAERŐPIACRA VALÓ INTEGRÁLÁS ESZKÖZEI	7
4. PÁLYAORIENTÁCIÓ - KIVÁLASZTÁS	8
4/A. A KÉPZÉS, KIVÁLASZTÁS SZEMPONTJA TESZTEK SEGÍTSÉGÉVEL.....	9
4/B. ÁLLÁSKERESÉS	11
4/C. UTÓGONDOZÁS, MENTORÁLÁS	11
5. AZ EGYÉN MUNKAERŐ-PIACI FELTÉRKÉPEZÉSE ÉS DOKUMENTÁLÁSA	16
5/A. ELSŐ INTERJÚ	11
5/B. EGYÜTTMŰKÖDÉSI MEGÁLLAPODÁS RÖGZÍTÉSE.....	20
6. REFERENSI HÁLÓZAT	19
7. A KÉPZÉSI, FOGLALKOZTATÁSI PROGRAMOKBA BEVONT SZEMÉLYEKSEL KAPCSOLATOS INFORMÁCIÓÁTADÁSI ELJÁRÁSREND ALKALMAZÁSA	19
II. 2. TÉMA MODULZÁRÓ LAPJA	23
MELLÉKLETEK	
1. SZ. ÉNKÉP-TESZT	24
2. SZ. EMPÁTIA-TESZT	27
3. SZ. LOGO-TESZT	30
4. SZ. ÉRTÉKLISTÁK	32
5. SZ. A MOTIVÁCIÓ MÉRÉSE	36
6. SZ. GHQ II. ÁLTALÁNOS EGÉSZSÉG TESZT	38

Foglalkoztatási-képzési támogatás speciális eljárásrendje a komplex szociális munkán belül (5 óra elmélet, 2 óra gyakorlati oktatással)

A tantárgy célja

Olyan szakemberek képzése, akik a szociális munka eszköztrendszerét felhasználva az ügyfelek egyéni szükségleteit szem előtt tartva képessé válnak egy komplex képzési, illetve foglalkoztatási program megvalósítására az ügyfelek munkaerőpiacra történő visszailleszkedésének érdekében.

Tematika

1. A képzés és foglalkoztatás kiemelt szerepe, fontossága
 - A rendszeres jövedelem szerepe a hátrányos helyzetű emberek életében, társadalmi feltétel,
 - A foglalkoztatás, mint a hosszú távú célok megvalósításának alapvető eleme.
2. A képzési, foglalkoztatási programokba bevont ügyfelek előgondozása
 - Célcsoport jellemzői,
 - Első interjú,
 - Státuszfelmérés.
3. A munkaerőpiacra való integráció eszközei
 - Az elhelyezkedést elősegítő lépések.
4. Pályaorientáció – kiválasztás
 - Képzés-kiválasztás szempontjai (az esetfelmérés alkalmával használt szempontokon túl az adott szakma elsajátításához szükséges fizikai és pszichológiai tényezők vizsgálata különböző vizsgálatok, tesztek segítségével),
 - Álláskeresés,
 - Utánkövetés – mentorálás.
5. Az egyén munkaerő-piaci feltérképezése és dokumentálása
 - Első interjú,
 - Együttműködési megállapodás, lépések rögzítése.
6. Referensi hálózatok kialakításának szerepe.
A TÁMOP 5.3.2 program referensi hálózat kialakításának bemutatása.
7. A képzési, foglalkoztatási programokba bevont személyekkel kapcsolatos információátadási eljárásrend alkalmazása.

Mellékletek

1. A képzés és foglalkoztatás kiemelt szerepe, fontossága

1/a. A rendszeres jövedelem szerepe a hátrányos helyzetű emberek életében, társadalmi feltétel

Mára számos program és tapasztalatokra épülő tanulmány is igazolja, hogy a hajléktalanságból önállóan (vagyis nem családi segítséggel stb.) kivezető út a lakhatáshoz való kedvező juttatás mellett, annak életvitelszerű fenntartásában rejlik. A fenntartás, mely csak munkából származó, rendszeres jövedelemből valósulhat meg (a segélyek és támogatások injekcióként ugyan ideiglenesen működhetnek, de permanensen nem lehet rájuk építeni).

A rendszeres munka pedig, nem csak az ügyfelek anyagi stabilitásukhoz vezet, hanem ennél egy másik, kedvezőbb „hozammal” is számolhatunk. Ez pedig nem más, mint az egyén visszaintegrálása a társadalomba. Ugyanis a hajléktalan emberek perifériára való kiszorulásának egyenes következménye, hogy társadalmi kapcsolataik korlátozódnak hasonló, ugyancsak kiközösített emberekre vagy számos esetben azok teljesen meg is szűnnek. Az idő multával ez a begubózási folyamat egyre erősebb és egyre jobban megnehezíti a visszaintegrálódást, úgy a munkaerőpiacra, mint a normák alkotta keretek közé.

A foglalkoztatás kiemelt szerepe tehát abban is megmutatkozik, hogy egy munkahelyi közösségbe bekerülő hajléktalan embernek kezdetben milyen fontos értéket is képvisel önmagában ez a környezetváltozás. Egy munkahelyi közösség számos esetben az elveszített társadalommal való első kapocs.

Mert ezekben a közösségekben olyan követendő értékek vannak, melyek megszüntethetik a motiválatlan, bezárkózott, mindenkitől elforduló egyén állapotát. Hiszen számos olyan elem kerül be életébe, mely lassan elveszni látszott, például az időhöz való kötöttség és pontosság, a rendszeresség, a munkarend, a közösségbe betöltött szerep, az önbecsülés és önismeret, itt az egyén részesévé válik egy folyamatnak (mely több más emberrel együtt akár maga a munkavégzés is lehet) de többek közt ebben a környezetben lát újra követendő példákat és lehet részese a „kinti” világnak.

1/b. A foglalkoztatás, mint a hosszú távú célok megvalósításának alapvető eleme.

A szociális munka során az egyénre szabott felállítandó rövid- és hosszú távú lépések eredményeként minden esetben a rendszerből való kikerülést tűzi ki céljául. A rendszer elhagyásának számos lehetősége mellett (szociális otthonok stb.) a legfőbb, mely szinte valamennyi korosztálynál alkalmazható és értékeivel együtt a társadalomba való teljes visszaintegrálódást képviselendő, csakis a foglalkoztatással valósítható meg.

Kijelenthetjük, hogy bármely alapvető cél: legyen az csupán a fiziológiai szükségletek fenntartása rövid távon, vagy egy lakáspályázat benyújtásához szükséges önerő a jövőben, megvalósításához mindenképpen anyagi forrásra van szükség.

Addig szinte semmilyen komolyabb eredményt nem tudunk elérni, amíg az egyén nem lesz elég motivált ahhoz, hogy kimozduljon bezárkózott állapotából, és hogy ennek szinte első

következményeként megjelenjen a munkaerő piacon.

Amint megszűnik az ügyfél „itt és most helyzete” (ami van az nem lesz, ami lesz, az nincs) vagyis képes tartalékokat képezni és nem egyik napról a másikra élni, úgy abban az esetben kezdődik a megvalósítása annak a folyamatnak, mely hosszútávon jól felépített lépések mentén kivezeti őt az ellátórendszerből. Ennek a folyamatnak fő támogató eleme pedig az önálló jövedelem.

2. A képzési, foglalkoztatási programokba bevont ügyfelek előgondozása

2/a. Célcsoport jellemzői

A programokba való bevonásnál az egyik legfontosabb feladat, hogy a lehető legjobb módon térképezzük fel a jelentkezőket és válasszuk ki azokat. Ennek egyik első lépése az ún. **előgondozás**.

Az előgondozást a mentor/szociális munkás mindig **közösen végzi az ügyféllel!** Nagyon fontos, hogy a folyamat során feltárt, a jövőben akadályozó tényezőként fellépő problémákat azonosítsuk, és annak kiküszöbölését az ügyfél aktív bevonásával megszüntessük. Ennek a folyamatnak elsősorban az a célja, hogy az előgondozás során kialakuljon egy kép a bevinni kívánt személy hozzáállásáról, aktivitásáról, motivációjáról és alkalmasságáról illetve hasonló fontossággal bír az, hogy az ügyfél is képet kaphat a reá váró feladatokról, kihívásokról, teljesítendő célról és annak kimeneteléről.

Nagyon sok olyan helyzet fordult már elő, hogy megfelelő előgondozás nélkül legalább annyi esetben volt eredménytelen a program hozama az ügyfél számára (melyet nem tudott kamatoztatni - hiába a beforgatott anyagi és mentális támogatás), mint a pályázat lezárásával, annak eredményként felmutató indikátorszámának.

Az előgondozás során minden bevinni kívánt ügyféllel egyéni esetkezelést kell végezni. A folyamat során számos nehézséggel kell számolni. Néhány jellemző probléma a célcsoport esetében:

Lakhatási problémák

Ez az a tényező, amely nyilvánvalóan és közvetlenül kapcsolatban áll a hajléktalansággal. A munka és képzés szempontjából, a legnagyobb probléma és megoldást igénylő feladat az első időszakban, ugyanis később, már nehezebben illeszkednek vissza a rendezettség s biztonság fedele alá. Tény, hogy a programokból való kimaradás legnagyobb százalékát az okozza, hogy a menet közben megszűnő lakhatás biztosítását előtérbe helyezik az ügyfelek, így figyelmük elfordul a kötelezettségekről.

Egészségi állapot

A hajléktalanság mentális terhei, súlya előbb-utóbb kikezdheti a fedél nélküli emberek egészségét. A betegség - különösen, ha hosszabb ideig elhúzódik -, egészségkárosodást okoz, melynek következményeként az ügyfél könnyen utcára kerülhet. Különösen a hajléktalan életformában több időt eltöltött személyek veszélyeztetettebbek. Mindezek a körülmények a munkaképesség, a munkavégzési esélyek ellen hatnak, megakadályozva a

tartós munkavégzést.

Mentálhigiénés állapot

A hajléktalan ember szociálisan izolált helyzete, egyedülléte, magányossága táptalaja a különböző mentális megbetegedéseknek.

A hajléktalan léthelyzet egyik legszembetűnőbb, legjelentősebb vonása a szélsőséges bizonytalanság, mely abból is adódik, hogy alapvető szükségleteit naponta ki kell elégítenie. Az itt és most állapotot itt is definiálhatjuk: „Ami van, az nem lesz. Ami lesz, az nincs”. Ebben a helyzetben a túlélés jelenti a központi kérdést. A túlélésre való berendezkedés viszont sajátos életformát diktál. Le kell épülnie az érett felnőtt életformát megalapozó személyiségvonásoknak és készségeknek, egyrészt mivel szükségtelenek, másrészt mivel akadályozzák a túlélést. Ezért az előrelátás és tervezés lehetetlen, hiszen nem tudni, hogy mit hoz a holnap, és a holnapra gondolás azért sem célszerű, mert szorongást kelt. A gondolkodás beletapad az „itt és most”-ba, mely nagyban hátráltatja a tartós, kiszámított munkahelytartást. Szorongáscsökkentőként sajnos legtöbb esetben az alkoholt használják ügyfeleink.

Alkoholbetegség (és egyéb függőségek)

Az alkoholbetegség, illetve az alkohol normasértő használata a hajléktalan ember munkavégzésének, munkavállalásának s megtartásának egyik legfőbb akadálya lehet, mind közvetlenül a munkavállalás esetén, mind egészségkárosító hatása révén.

Az alkoholbetegség a legjellemzőbb a hajléktalan emberek betegségei közül.

Munkaerő-piaci státusz

A társadalmi integráció, a vissza- ill. beilleszkedés szempontjából is kitüntetett szerepe van a munkának a hajléktalanok életében.

A hajléktalanok foglalkoztatási helyzetéhez mára szorosan kapcsolódik, hogy többségük számára hiányzik az intézményes háttér, amely növelhetné esélyeiket a munkaerő-piacon.

Noha felmérések szerint (függetlenül lakhatási körülményeiktől) a hajléktalan emberek 50 százalékának van munkából származó jövedelme. Ám ezen felmérések nem tesznek különbséget a foglalkoztatás sajátos rendszerei között, ugyanis az esetek többségében nem közösségben, munkarendben, legálisan, másokhoz alkalmazkodva végzik mindennapi tevékenységüket. Ez a munkaerő piaci helyzet sok esetben hátrány a programba bevonni kívánt ügyfél esetében.

Motivációhiány, rendszertelenség

A munkaképesség csökkenés formája (testi vagy lelki eredetű) a motiváció gyengülése is, amely a kudarcok tapasztalatainak szubjektív feldolgozásán alapulva tanult tehetetlenséghez vezethet. A motiváció hiánya olyan összetett állapot, melyből csak fokozatosan lehet kimoszítani az ügyfeleket.

Diszkrimináció

A hajléktalan emberek munkaerő piaci helyzetét erősen befolyásolja az az előítélet, negatív értékelés, amely a hajléktalansághoz tapadt.

Az, hogy a jelenségek közül mi a normális, és mi az abnormális, függ magukon a jelenségeken kívül azoktól az emberektől, embercsoportoktól, akiktől ez a meghatározás származik. Különböző társadalmi viszonyok, gazdasági és földrajzi körülmények között tehát mást tartanak az emberek normálisnak és mást abnormálisnak. A társadalmi környezet a hajléktalanságot stigmaként kezeli. A hajléktalan munkanélküliek esetében talán ezt a problémát legnehezebb kezelni. Segíteni, elviselhetővé tenni csak a hajléktalan személyiségének, tűrőképességének és küzdőképességének erősítésével lehet.

Tény, hogy a hajléktalant a munkáltatók jelentős része előítéllettel fogadja, amely elsősorban kategorizáción alapul, és megakadályozza a munkaerőpiacra való bejutásukat és bennmaradásukat.

A munkaerőpiacon többszörös diszkriminációs hatás éri a hajléktalan munkavállalót. Egyrészt életkoruk alapján már nehezen elhelyezhetőek, és ha be is jutnak, csak a munkaerőpiac legsóbb státusú szegmensében kapnak helyet (a munkáltató nem alkalmazta, elbocsátotta, kevesebbet fizetett hajléktalan volta miatt).

2/b. Első interjú

Az első interjú már az előkészítő szakasz elején óriási szerepet kap. Az esetkezelő szociális munkás/mentor a fontosabb pontok mentén haladva egy teljes képet kap az ügyfél jelenlegi foglalkoztatási státuszáról, helyzetéről, a munkába állás lehetőségéről, feltételeiről (okmányok, papírok stb.) egészségi állapotáról vagy épp jelenlegi jövedelméről.

Az interjú során azonban az álláskereső is számos visszajelzést kap céljai megerősítéséhez, hiszen a jövőre vonatkozó tervek, elvárások is górcső alá kerülnek (milyen munkakörben dolgozna szívesen, milyen jövedelemért menne el dolgozni, vannak e tartalékai stb.)

Bővebben lásd 5-ös pont.

3. A munkaerőpiacra való integrálás eszközei

Az első interjú (mint feltérképező folyamat) és az előgondozás során már számos olyan nehézséggel szembesülhetünk, mely akadályozza az ügyfél munkaerőpiacon való megjelenését.

A hajléktalan emberek helyzetéből fakadóan olyan összetett problémák merülhetnek fel, melyek megoldására széles tárházra van szükség. Az alábbi „fogyatékoságok” álláskereső irodák tapasztalatai alapján lett összegyűjtve:

- okmányok, iskolai bizonyítványok hiánya: személyi igazolvány és lakcímkártya cím szerinti okmányiroda, adó kártya APEH kirendeltség, TAJ kártya esetében OEP.
- megfelelő munkaruházat hiánya: szakácsoknál fehér felső, villanyszerelőknél zárt bakancs stb. Ezek pótlása mindig megoldható olyan szervezetek megkeresésével, melyek adomány ruhaosztással foglalkoznak.
- az első fizetésig tartó időszak megélhetése: a hajléktalanságból fakadó egyik jellegzetesség, hogy az ügyfeleknek nincsenek tartalékai. Nagyon sokan hagyják ott bejelentett állásaikat, mert a kifizetésig eltelt harminc napban nincs miből élniük. Amennyiben az elhelyezkedést nem előzte meg egy tudatos előtakarékosági időszak, úgy az önkormányzatoknál a „munkába állási támogatás” igénybevétele javasolt illetve egyszer, rendkívüli segély kérése.
- egyéb nehezítő tényezők: gyakori probléma az állásinterjúknál a szemüveg hiánya, melyet a Magyar Vöröskereszt pályázatából, a fodrászatot sokszor szakmunkásképzők tanfodrászatába lehet megoldani, fogászati problémákkal pl: Árpádházi Szent Erzsébet fogászati rendelő vagy a BMSZKI fogászata kereshető fel.
- Aluliskolázottság: amennyiben ez a nyolc (vagy 9-10) osztály meglétének hiányára vonatkozik, úgy az önkormányzatok illetékes osztályánál kell a kijelölt iskola elérhetőségét megtudni, míg a fővárosban a BMSZKI Dózsa György úti

központjában intézhető.

- iskola befejezése: az érettségi letétele esetén minden fővárosi kerületben, míg vidéken a nagyobb városokban van kijelölt iskola.
- szakképzettség hiánya: OKJ-s szakmát adó képzéseket ország szerte számos képző indít, ám az esetek nagy többségében önerő hiánya révén ezek támogatására a lakcím szerinti Munkaügyi Központokat kell felkeresni, illetve olyan alapítványokat, szervezeteket, egyesületeket, akik pályázati támogatással foglalkoznak beiskolázással.
- motiváció hiány, rendszertelenség: álláskereső tréning és/vagy foglalkozás, ahol az ügyfelek elsajátítják az alapvető munkakeresési technikákat, feltérképezhetőek lesznek értékeik, rendszerességre kényszerít (több alkalom, megoldás), motivációt erősít (pszichoszociális hátrányok), segítségével csökkenthető az elszigeteltségből fakadó szorongás.
- mentálhigiénés állapot
- egészségi állapot

4. Pályaorientáció - kiválasztás

4/a. A képzés, kiválasztás szempontja tesztek segítségével.

A támogatott képzésbe való jutás az elmúlt években nagyon népszerű menekülési lehetősége lett a hajléktalan embereknek. Az ún „megélhetési tanulók” ezt a formát intézményi jogviszonyuk meghosszabítására, továbbá munkavégzés nélküli jövedelemhez való jutásra használják fel, vagy - egyszerűen minden hátsó szándék nélkül, - egyféle útkeresésként fogják fel, mely szinte minden alkalommal a nem megfelelő szakmaválasztáshoz vezet.

Ez nem csak a program eredményességét, de az ügyfél jövőbeni (immár valós) lehetőségeit is veszélyezteti (sokszor épp akkor zárulnak be a kapuk azok előtt, hiszen már vettek részt hasonló képzésekben).

Nagyon fontos, hogy nem a szakmához keresünk embert, hanem a jelentkezőhöz kell keresni megfelelő szakmát. Ezekben segítenek a feltáró beszélgetések, az első interjúk és természetesen a tesztek is. Ezek közül több félét használnak a képzési tanácsadók, de a gyakorlatban (és az EQUAL programban) az alábbiak váltak be leginkább:

Attitűd-skálák

A legismertebb a két, egyenként harminc társadalmi, erkölcsi és általános emberi értéket, illetve értékes tulajdonságokat felsoroló, nemzetközileg sztenderdizált listát tekint át a vizsgált személy, s a saját élete számára vezérfonalként használt itemeket kilencfokú skálán véleményezi.

Az értékelés során külön számba vesszük a negatív vélekedéseket, azok tartalmát, továbbá a skálán a legkedvezőbbben, illetve a legkedvezőtlenebbül pozícionált tíz-tíz értéket és tulajdonságot.

A mérőszámok megállapításán túl a megjelölt értékek és értékes tulajdonságokat tartalomelemzésnek vetjük alá, melynek során a vizsgált személy értékvilágáról, értékrendjéről, esetleges pro- illetve antiszocialitásáról, motivációról teszünk megállapításokat.

Egészség-teszt

A tesztekben egy általános egészségügyi kérdőívet is lehet alkalmazni, amely harminc kérdésében kéri önreflexióra és önjellemzésre, egy négyfokú skálán való besorolásra a vizsgálati személyt.

A kérdőív az általános testi és lelki egészség feltárásán túl elemi egészségproblémák kiszűrésére is alkalmas.

Empátia-teszt

A Deutsch-Madle empátia-tesztben harminchárom, magára a vizsgált személyre vonatkoztatott mondatnak, a mondatokban foglalt tartalomnak a számára való igaz, illetve hamis voltát vizsgálhatjuk meg a személytől.

Válaszai alapján megállapítható és a teszt sztenderdjével összevethető a vizsgált személy szociális érzékenysége, feltárulnak különféle társas helyzetek, más, esetleges veszteseivel kapcsolatban megnyilvánuló érzelmei, megmérhető empatikusságának foka.

Énkép-teszt

Az énképet két metszetben: reál-én – ideál-én metszetében vizsgáló teszt alkalmazásával a jelentkezők önismeretének mértékét, önmagukról való gondolkodásuk realitásfokát, áttételesen önmagukhoz való viszonyuk jellegét tárhatjuk fel.

A vizsgált személy 12 tulajdonságot pozitív és negatívan megfogalmazó jelzőt tekint át, melyek listája Carl Rogers nyomán lett összeállítva. Ezeket a jelzőket reflektív módon használva, azaz saját magára vonatkoztatva, jellemzi önmagát a kérdezett személy. A jelzők önmagára való érvényességét egy hétfokú skálán jelöli, a skála közepétől való elhajlás iránya és mértéke szerint.

A válaszok kielemezése során sorra vesszük a reál-én és az ideál-én jellemzőit, megállapítjuk az egybeeséseket és különbségeket, egybeesések és különbségek számát, megállapítjuk a különbözőségek mértékét.

Ezekből következtetünk a vizsgált személy önismeretének megalapozottságára, helyességére, az énkép stabilitására, a hiteles önértékelésre, illetve a negatív eredményben az önismeret megalapozottságára, hiányosságaira, igaztalan voltára, az énkép instabilitására, az önértékelés fogyatékoságaira.

Intelligencia teszt

A személyiség legfontosabb dimenziói mentén vizsgálódó Gardner-féle tesz egy kilencfokú skála igénybevételével, nyolcvan, erősen kevert sorrendben listázott itemen megvalósuló önjellemzést kér a vizsgált személytől.

A többszörös intelligencia- leltárban, melynek elemeit utólag rendezzük-csoportosítjuk a saját kategóriáikba, az egyes kompetenciákról önjellemzés során kapott pontszámokat önmagukban is kiértékeljük, valamint hozzávetjük a meglévő sztenderdhez.

A többszörös intelligencia-leltár nagyon jól alkalmas a vizsgált személy egyes képességcsoportok fejlettségének a mérésére, továbbá a vizsgálati személy komplex, teljességelvű jellemzésére, annak ellenére, hogy a képet szubjektív részelemekből generáljuk.

Logo-teszt

A Lukas-féle logo-teszt viszonylag egyszerű, sztendertizált, klinikumon kívül használható személyiségvizsgálati eszköz, mely mégis komplex képet nyújt a vizsgált személyről, továbbá lényeges pontokon markánsan jellemzi a vizsgált személyt.

Három fő alkotóeleme:

- a vizsgált személynek saját konkrét élethelyzeteihez való viszonya, három lehetséges értékelésben;
- a vizsgált személy emocionális kiegyensúlyozottsága, három lehetséges értékelésben;
- a tesztben röviden vázolt élethelyzetről alkotott vélekedés, három lehetséges értékelésben, és saját nyitott kérdésben adott válaszában önmaga által leírt életesemények megítélése az értelmesség kontinuitása szerint öt lehetséges értékelésben. Válaszaiból az ezekhez az életeseményekhez fűződő attitűdjeit is kielemezzük, három lehetséges értékelésben.

A válaszok alapján a vizsgált személyt egy kategória szerint jellemezzük, kiszűrjük az egzisztenciális frusztráció momentumait.

A motiváció mérése

A motiváció objektív mérésére leggyakrabban kérdőíveket használnak. Az SHL Motiváció Kérdőívének az a célja, hogy felmérje, mennyi energiával kezd hozzá valaki egy munkához, és milyen helyzetek növelik, illetve csökkentik munka iránti motivációját. A kérdőív által mért 18 motivációfajta 4 nagy kategóriába osztható.

Az első, és talán legfontosabb, az energia és dinamizmus, mely azt az energiát, tetterőt vizsgálja, amellyel valaki nekikezd egy feladatnak. A beilleszkedés skálák abban segítenek, hogy megállapítsuk, az egyén mennyire tud beilleszkedni a már meglévő kultúrába.

A belső motivációs skálák azt mutatják, hogy milyen feladatok motiválják az egyént, míg a külső motivációs skálákon azt láthatjuk, hogy az egyénre hogyan hatnak az olyan külső ösztönzők, mint például a pénz.

A Motiváció Kérdőív által megrajzolt kép összehasonlítható a munkaköri elvárásokkal, a vezetési stílussal, a vállalati kultúrával, és így megjósolható, hogy az egyén hogyan tud majd boldogulni egy adott helyzetben. A vezetőnek ez az ismeret elengedhetetlen ahhoz, hogy meg tudják érteni, és képesek legyenek motiválni munkatársaikat. A kérdőív abban is segít, hogy kiderüljön, valaki miért teljesít gyengébben, mint képességei megengednék. Ha egy osztály, vagy akár a vállalat minden embere kitölti a kérdőívet, a vállalati kultúrával kapcsolatos hasznos információkhoz juthatunk. Az ilyen ismeretek különösen hasznosak lehetnek, ha változtatni kívánunk a vállalati kultúrán, illetve ha egy vállalati változás hatását kívánják lemérni

4/b. Álláskeresés

A mai munkaerő-piaci helyzetet figyelembe véve önmagában is nehéz a megfelelő módon történő álláskeresés. Sokan nem is tudják, miként kezdjenek hozzá, így (akár végzettségük hiányszakma is lehet) nem találkozik a kereslet a kínálattal.

Az alábbi lehetőségeket álláskereső irodák tapasztalatain alapulnak, melyek közül több, egyénileg is megvalósítható (tehát nem kell hozzá kiépített infrastruktúra):

- munkahelykeresés az írott sajtóból (a hirdetési újságok összetétele sokat változott az elmúlt egy évben. Ezeknél érdemes figyelembe venni a megcélzott állás kvalifikációját.)
- munkahelykeresés az internetről letöltött állásajánlatok alapján

- munkahelykeresés a Munkaügyi Központ álláslistája alapján (a Fővárosi Munkaügyi Központ által közzétett üres álláshelyek listáját kéthetente frissítik)
- álláskereső hirdetés megjelentetése újságokban, vagy az internetes oldalakon (az álláskereső portálok ingyenes hirdetési lehetőségeit kihasználva, az ügyfél állásigényeinek megfelelő hirdetést helyezhető el az interneten. Sok esetben ez együtt jár email cím létesítésével is.)
- indirekt álláskeresés, állásfeltárás (az állásfeltárás során, potenciális munkáltatókat kell megkeresni telefonkönyv, cégjegyzék és akár személyes kapcsolattartás alapján)
- önéletrajzírás (Mára alapvető eleme a munkaerőpiacnak. Többfajta önéletrajzminta ismert, melyek közül a megcélzott állás jellegének megfelelőt kell kiválasztani)
- email cím létesítése (Egyre több munkáltató kér elektronikus elérhetőséget, email címre küldött jelentkezést, önéletrajzt).
- álláskeresési technikák oktatása (szakember segítségével álláskeresési technikák oktatása azok számára, akik hosszabb ideje eredménytelenül próbálnak elhelyezkedni. A munkaerőpiac beszűkülésén túl azokat a személyes okokat lehet feltárni, amelyek a sikertelen próbálkozások mögött állhatnak.)
- munkaszerződés megkötésének segítése.

A munkaszerződés:

Alakítása

A munkaviszonnyal kapcsolatos nyilatkozatok főszabály szerint alaki megkötés nélkül megtehetőek. A munkaszerződés azonban speciális tárgykört képez, így megkötésére az írásbeliség kötelező. A munkaviszonnyal kapcsolatos írásbeli nyilatkozatok akkor tekintendők közöltnek, ha azt az érdekeltnak vagy az átvételre jogosult személynek átadták.

Megkötése

A munkaszerződés megkötésével munkaviszony jön létre. A munkaszerződést írásba kell foglalni. A munkáltató köteles a munkaszerződés írásba foglalásáról gondoskodni. A munkaszerződés érvénytelenségére az írásba foglalás elmaradása miatt csak a munkavállaló hivatkozhat. A munkavállalónak ezen hivatkozási lehetősége korlátozott.

Tartalma

A munkáltató és a munkavállaló a munkaszerződésben bármilyen kérdésben megállapodhatnak, azonban ez nem lehet ellentétes a jogszabályokkal illetve a kollektív szerződéssel, kivéve, ha ez a munkavállaló számára előnyösebb mint a fentiek rendelkezései.

A munkaszerződés kötelező elemét képezi a **felek neve**, megnevezése illetve a munkavállaló további személyes adatai (**születési név, helye és ideje anyja neve, a munkavállaló lakcíme, TAJ- és adószáma**).

A munkaszerződés egyik legfontosabb kötelező tartalmi eleme a munkavállaló **személyi alaptérképének** meghatározása. Szintén a munkaszerződés kötelező tartalmi elemei közé tartozik a **munkakör** meghatározása és a **munkavégzési helye**.

Végül a **megkötés időpontja** és **mindkét fél részéről annak kölcsönös aláírása** (illetve adószámmal ellátott cégbélyegző)

Tájékoztatás kötelező elemei a munkaszerződés megkötésével egyidejűleg

Bár a munkaszerződés kötelező tartalmi elemei közé nem tartozik, azonban a munkáltató köteles a munkaszerződés megkötésével egyidőben a munkavállalót tájékoztatni a **munkarendről, a munkabér személyi alapbén kívüli elemeiről, a bérfizetés napjáról, a munkába lépés napjáról**. Szintén nem kötelező tartalmi elem, de a fenti tájékoztatási kötelezettség kiterjed a rendes **szabadság mértékének számítási módjára és kiadásának**, illetve a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályaira, a munkaszerződés esetleges kollektív szerződés hatálya alá tartozására. Szintén kötelező a munkavállalót tájékoztatni azon szakszervezetekről, amelyek a munkáltatónál képvisellel rendelkeznek.

A fenti tájékoztatást legkésőbb a munkaszerződés megkötésétől számított harminc napon belül írásban is át kell adni a munkavállaló részére.

Hogy szűnhet meg a munkaviszony?

- **Közös megegyezéssel:** Az erre vonatkozóan egyező, írásba foglalt szándékot tartalmazó nyilatkozat alapján történik a munkaviszony megszüntetése. A nyilatkozatból egyértelműen ki kell derülnie annak, hogy a munkaviszonyt a közösen meghatározott időpontban minden egyéb körülménytől függetlenül meg akarják szüntetni.
- **Rendes felmondással:** A határozatlan idejű munkaszerződést mind a munkáltató, mind a munkavállaló, írásos nyilatkozattal felmondhatják. A munkáltató részéről történő felmondást köteles indokolni, amiből világosan ki kell derülnie a felmondás okának.
- **Rendkívüli felmondással:** A munkáltató, illetve a munkavállaló a munkaviszonyt rendkívüli felmondással akkor szüntethetik meg, ha a másik fél lényeges kötelezettségeit szándékosan, jelentős mértékben megszegte. A rendkívüli felmondást a felmondó félnek írásban indokolnia kell. A rendes felmondás szabályai nem alkalmazhatók, de a munkavállaló részéről történő rendkívüli felmondás esetén a munkáltatónak azt az átlagkeresetet kell kifizetnie, amennyi a rendes felmondás esetén jár és végkielégítést is kell fizetnie.
- **Próbaidő alatt azonnali hatállyal:** Próbaidő alatt - melynek mértéke a munkaszerződésben rögzítésre került- és a munkáltató egyaránt azonnali hatállyal, indoklás nélkül megszüntetheti a munkaviszonyt, az addig ledolgozott időszak kifizetése mellett.

Melyek az atipikus foglalkoztatási formák?

Funkciójuk: a tipikus foglalkoztatástól (napi nyolc órás, főállású, határozatlan idejű) eltérő, munkáltató működéséhez jobban igazodó, rugalmasabb, gazdaságosabb foglalkoztatás alkalmazása. Valamint olyan rétegek bevonása (gyermekes anyák, fiatalok), akiknek a tipikus foglalkoztatás nem megfelelő. Alkalmazásuk, szerepük folyamatosan növekszik az összes foglalkoztatáson belül.

- **Részmunkaidős foglalkoztatás:** A foglalkoztatás feltételrendszere azonos a teljes munkaidős foglalkoztatásával, viszont a munkaidő hossza rövidebb (4-6 óra). A

bérezés is ehhez igazodik. Olyan munkaköröknél alkalmazzák, ahol a feladatok mértéke miatt nincs szükség teljes munkaidős foglalkoztatásra.

- **Rugalmas munkaidő:** A munkanapon belül van egy törzsidő, amit minden munkavállalónak le kell dolgoznia. Az ezen felüli időszakot a feladatok és az egyéni elképzeléseid alapján saját maga oszthatja be.
- **Munkaerő-kölcsönzés:** Amennyiben időszakosan jelentkező feladatok ellátására, beteg munkavállaló helyettesítésére, vagy hirtelen felgyülemlett munka elvégzésére nem kíván a cég saját munkavállalót felvenni, munkaerőt kölcsönöz egy erre szakosodott cégtől. Ebben az esetben a kölcsönbeadóval köt a munkavállaló munkaszerződést és a kölcsönbevevőnél végzi a munkát.
- **Táv munka:** a munkáltató működési körébe tartozó tevékenységet rendszeresen a munkavállaló által választott, a munkáltató székhelyétől, telephelyétől elkülönült helyen, információtechnológiai, informatikai eszközzel végzi. A munkavégzés eredményét elektronikus eszközzel továbbítható a munkáltatóhoz. Az ehhez szükséges eszközöket a munkáltató biztosítja, a feltételek pedig munkaszerződésben kerülnek rögzítésre.

4/c. Utógondozás, mentorálás

A képzésbe bevont ügyfelek számos problémával találkozhatnak mind a képzés időtartama, mind az azt követő, álláskeresési időszakban.

Sokan évek óta nem ültek iskolapadban, így a tanulás, vizsgák, a hajléktalan élethelyzet és az egyéb megoldandó személyes problémák különösen nehezzé teszik ezt az időszakot. Előfordul, hogy még a legalapvetőbb tényező, az időbeosztás is nehézséget okoz. Ezen, rendkívül stresszes helyzetben a mentor, vagy szociális segítő legfontosabb feladata az ügyfél bátorítása, folyamatos figyelemmel kísérése. Gyakran ügyfelünk meghallgatása is sokat segíthet, hiszen ilyenkor még inkább igénylik a figyelmet.

A bátorítás, a negatív hozzáállás oldása, a pozitív példák bemutatása, a megoldások keresése megtanítja a képzésekben résztvevőket arra, hogy az akadályokkal egyedül is szembenézzenek, és a problémáikat rendezni tudják.

Mivel tapasztalataink szerint a hallgatók 20-30 százaléka lemorzsolódik, idő előtt befejezi a képzést, így a folyamatos mentori támogatásra nagy szüksége van a tanfolyamok résztvevőinek.

Kiemelt figyelmet kell szentelni azon ügyfelekre, akik:

- befejezetlen általános iskolai végzettséggel,
- csak befejezett általános iskolai végzettséggel rendelkezik,
- elavult szakmai képzettséggel,
- nem gyakorolt szakmai végzettséggel rendelkezik, vagy
- alkalmi-eseti munkát végez, vagy határozott idejű munkaszerződéssel rendelkezik,
- megváltozott munkaképességű.

Az utógondozás/utánkövetés az eredmények (munkába állás, bizonyítvány megszerzése, stb.) elérése után, **legalább 6 hónapon keresztül szükséges**. A nyomon követés azonban túlnyúlhat a projektidőszakon, de ezen időszak nem jár díjazással. Ezért a

projekt lejárta előtt néhány hónappal már csak annak figyelembe vételével vonjunk be új ügyfelet foglalkoztatási-foglalkoztathatósági támogatásban, hogy a munkás részére, utógondozói feladatokra nem jár díjazás.

Mentori munkakör – feladatok szociális munkásoknak

Azon szervezet esetén, ahol a képzésbe bevont ügyfelek száma a 15 főt meghaladja, célszerű mentorokat kinevezni, akik az utógondozás során a szociális segítő munkáját veszik át.

Mentori munka a képzés időszakában

Mivel ezen időszak a legnehezebb, az ügyféllel legalább hetente egyszer ajánlott egyéni beszélgetést folytatni a tanfolyammal kapcsolatban.

A szociális munkás/mentor legalább havonta egy alkalommal esetmegbeszélést tart a résztvevő tanulókról az intézmény team ülésén.

A képzési felelőssel / szakmai vezetővel / foglalkoztathatósági-foglalkoztatási referenssel folyamatosan egyeztet a tanulók előmeneteléről.

A képzés kezdetétől az elhelyezkedésig érdemes rögzíteni a megtett lépéseket a „Képzési előrehaladási jelentés” című nyomtatványon.

A képzés végeztével a „Zárójelentés”-t elkészíti, és a referensnek eljuttatja. A vizsgabizonyítványról másolatot készít, melyet átad a foglalkoztatási referensnek, továbbá egy példányt az ügyfél dossziében helyez el.

Mentori munka az álláskeresés időszakában

A képzés sikeres elvégzése után az egyik legfontosabb cél az ügyfél elhelyezkedésének segítése, optimális esetben a megszerzett új szakmában. De sokszor a tanfolyam során megszerzett vagy megerősített képességek: rendszeresség, pontosság, konfliktushelyzetek - elvárások kezelni tudása, sikerélmények stb. segítik hozzá ügyfeleinket a rendszeres munkavégzéshez, és ez akkor is siker, ha nem az új szakmájában sikerül elhelyezkednie.

Ez nehéz időszak lehet az ügyfél életében, aki az álláskeresés során szerzett kudarcokat különösen felfokozottan éli meg. Fontos hogy az ügyfél folyamatosan érezze a szociális munkás szakmai támogatását, és a megszerzett tapasztalatait kiértékelhesse segítőjével.

Ezek a támogató megbeszélések feltétlenül szükségesek a képzések lezárulása után is, hiszen tapasztalataink szerint az ügyfeleink motivációs szintje, önértékelése, jövőbe vetett hite hatalmasat tud esni egy-egy kudarc után, így sokszor a támogatás, erősítés hiányában, téves következtetések után és miatt nem sikerül elhelyezkednie. Ezt megelőzni, erre a helyzetre felkészülni, kiemelt feladata az álláskeresés időszakában tartott beszélgetéseknek.

A személyes szociális munkás/mentor feladatai az álláskeresés során:

- Aktívan közreműködik a képzést elvégző tanulók elhelyezésében, foglalkoztatásának támogatásában.
- Fontos célja a mentori munkának, hogy a képzés befejezését követő három hónapon belül az ügyfél –lehetőleg- munkaszerződéssel elhelyezkedjen, akár a frissen szerzett, akár másik szakmában.
- A legjelentősebb feladat a motiváció szinten tartása. Figyelembe kell vennünk azt, hogy egyes ügyfeleink nem tudnak majd megszerzett szakmájukban munkát vállalni - tapasztalataink szerint az OKJ-s tanfolyamot végzett ügyfelek közel fele képes - az új

szakmában elhelyezkedni. Fontos ezért, hogy több sikertelen elhelyezkedési kísérlet után – közös megbeszélést követően – lehetőség legyen módosítani az eredeti célt, a munkaszerződéssel való elhelyezkedés érdekében.

- Felveszi a kapcsolatot valamely álláskeresési szolgáltatásokat biztosító intézménnyel.
Az ügyfelet álláskeresési tréningre irányítja minden esetben, amikor úgy látja, hogy az ügyfele elakadt az álláskeresés során.
- Tájékoztatja az ügyfelet a szerződéses munkavégzés előnyeiről, a fekete munka veszélyeiről.
- Legalább havonta egy alkalommal esetmegbeszélést tart a végzett tanulókról az intézmény team ülésén.

Ezen időszakban legalább hetente egy alkalommal beszéljünk ügyfelünkkel.

Álláskereső irodával / álláskereső szolgáltatásokat nyújtó intézménnyel történő kapcsolattartás legalább havi rendszerességgel szükséges. Az ügyfél álláskeresési tréningre történő irányítása esetén, heti rendszerességgel konzultáljunk a tréninget tartó intézmény munkatársával.

A mentor – munkájának megkönnyítése érdekében - a megtett lépéseket rögzítheti az „**Előrehaladási jelentés**” c. nyomtatványon, melynek kitöltése nem kötelező. Érdemes ezen felül **Támogatás-nyilvántartó lapot vezetni.**

Munkáltatói kapcsolattartás

Számos tanulmány igazolja, hogy a hajléktalan ügyfelek több, mint 90 %-a nem vallja be munkáltatójának jelenlegi életkörülményeinek helyzetét. Sajnos ennek oka mindenki számára ismerendő és álláskereső irodák visszajelzései alapján mind a mai napig van alapja hátrányos helyzetű munkavállalóinknak a diszkriminációtól való félelemre. Magyarországon további megkülönböztetéssel bírnak a roma kisebbséghez tartozó, valamint a határainkon túlról (Erdély, Románia, Ukrajna de Szlovákia keleti területeiről is) érkező klienseink, kikkel szemben az előítéletek, még inkább előtérbe kerülnek.

A hajléktalant a munkáltatók jelentős része előítélettel fogadja, amely elsősorban kategorizáción alapul és ezzel megakadályozza a munkaerőpiacra való bejutásukat és bennmaradásukat. Így a munkaerőpiacon többszörös diszkriminációs hatás éri a hajléktalan munkavállalót. Egyrészt életkoruk alapján már nehezen elhelyezhetők, és ha be is jutnak csak a munkaerőpiac legalsóbb státusú szegmensében kapnak helyet (a munkáltató nem alkalmazta, elbocsátotta, kevesebbet fizetett hajléktalan volta miatt).

A fenti soroknak köszönhetően a munkáltatókkal való kapcsolattartás talán az egyik legnehezebb feladat, amennyiben az adott cég/vállalkozó már ismeri szervezetünket akár állásfeltárás vagy korábbi együttműködés során úgy az jelentős könnyedséggel jár (szerencsére számos pozitív példa áll rendelkezésre ezen esetekre is).

Nagyon sok esetben a programokhoz nem tartoznak olyan kedvezmények (munkáltató terhek, járulékok átvállalása stb), melyek kötelezővé tennék a kapcsolatfelvételt, illetve több esetben ügyfelünk maga talál foglalkoztatót. Ekkor számolnunk kell a fenti részben kifejtett diszkrimináció létevel és megállapításokkal és bizony többet árthatunk a munkavállalónak akár egyetlen megkereséssel is, mint azt gondolnánk.,

Ha szükséges a megkeresés akkor ajánlott a **program munkatársaként** bemutatkozni és nem utalva tényleges szociális segítő munkánkra (mely felfedné hajléktalan ügyfelünk tényleges létét). További eszközünk lehet (írásos megkeresés okán) az adott program nevével és számával ellátott **külön bélyegző készítése**, mely nem torzítva a valóságot ilyen esetekben használható.

Az utánkövetés néhány „láthatatlan” eszköze:

Több lehetőség áll rendelkezésre, hogy az utánkövetéssel elkerüljük a munkáltató folyamatos „zaklatását”. Az első ilyen példa a **munkaszerződés bemutatása**, melyből megtudhatunk számos fontos dolgot (bérezés, munkaidő beosztás stb.)

Ezt követően ügyfelünk napi rendszerességű **munkába járása** is egy fontos jele aktivitásának, melynek havi egyszer kontrollja akár a **fizetési papír** bemutatásával havonta könnyedén nyomon követhető (esetleg bankszámlakivonat). Egyes esetekben a **táppénzes papír** és /vagy **munkáltatói igazolás** (több ügyintézés elkerülhetetlen feltétele) bemutatásai is segíthet.

Ha ténylegesen szeretnénk meggyőződni és visszajelzést kapni a munkavállalás rendszerességéről (mert fenn áll a napi hiányzások lehetősége pl: addiktológiai okok miatt) főképp az első harminc napos veszélyeztetett időszakban úgy érdemes a közvetlen csoportvezetőjével/főnökével kapcsolatot felvenni és tartani, ezzel is elkerülve a munkáltató terhelését. Ezt sem napi, inkább csak heti rendszerességgel ajánlott.

A foglalkoztatás időszaka – segítő munka a munkavállalás első három hónapjában

A szociális munkás / mentor a foglalkoztatás során folyamatosan, hetente legalább egy alkalommal kapcsolatot tart a dolgozó ügyfelekkel, és támogatja őket munkahelyük megtartásában.

Szükség esetén közvetít a munkáltató és az ügyfél között.

A szociális munkás / mentor az álláskeresés és a munkában tartás végeztével (ez a képzés, illetve a munkába állás utáni 3 hónapos időszak végét jelenti) az ügyfél képzésének megszakítása esetén lezárja az ügyfél esetvezetését, a keletkezett dokumentumokat eljuttatja a foglalkoztathatósági-foglalkoztatási referensnek.

5. Az egyén munkaerő-piaci feltérképezése és dokumentálása

5/a. Első interjú

Az első interjú már az előkészítő szakasz elején óriási szerepet kap. Az esetkezelő szociális munkás/mentor a fontosabb pontok mentén haladva egy teljes képet kap az ügyfél jelenlegi foglalkoztatási státuszáról, helyzetéről, a munkába állás lehetőségéről, feltételeiről, (okmányok, papírok stb.) egészségi állapotáról vagy épp jelenlegi jövedelméről.

Az interjú során azonban az álláskereső is számos visszajelzést kap céljai megerősítéséhez, hiszen a jövőre vonatkozó tervek, elvárások is górcső alá kerülnek (milyen munkakörben dolgozna szívesen, milyen jövedelemért menne el dolgozni, vannak e tartalékai stb.)

Fontos: az adatlap egy irányvonal, egy séma ahhoz a beszélgetéshez, mely első alkalommal történik meg a támogató és a programba bevonni kívánt ügyfél között.

Aminek szerepelnie kell(ene):

Ügyfél neve, személyi azonosító, születési neve, anyja neve, születési helye, lakcíme (tartózkodási címe) esetleg telefonszáma, küldő intézmény neve, elérhetősége.

Családi kapcsolatai (a családi kapcsolatok megléte vagy épp hiánya nagyban befolyásolják ügyfelünk képzési és/vagy munkába állási esélyeit. Például egy fiatal nő, aki gyermeket nevel, és nem számíthat szülői, baráti támogatásra, csak olyan munkát tud vállalni, mely vélhetően 08:00 és 16:00 közt végezhető stb.) Tehát fontos a Családi állapota, élettársi kapcsolatba, gyermekei száma (ebből kiskorú) stb.

Munkavégzés/Képzettség: (A foglalkoztatási státusz ügyfél aktuális foglalkoztatási helyzetét hivatott feltérképezni).

Legmagasabb iskolai végzettsége:

01 *nincs*

02 *befejezetlen általános*

befejezett osztályok száma:

03 *befejezett általános*

04 *befejezetlen szakmunkásképző*

befejezett osztályok száma:

05 *befejezett szakmunkásképző*

06 *befejezetlen szakközépiskola*

befejezett osztályok száma:

07 *Befejezett szakközépiskola*

08 *befejezetlen gimnázium*

befejezett osztályok száma:

09 *befejezett gimnázium*

10 *érettségi*

11 *befejezetlen főiskola/egyetem*

befejezett félévek száma:

12 *befejezett főiskola/egyetem*

Továbbá a végzettség megnevezése, jogosítvány, nyelvismeret, egyéb ismeret, támogatott képzésben résztvevő-e már (programfüggő):

Foglalkoztatási státusz: (Az álláskeresés szempontjából egy nagyon fontos adatsor, hiszen választ ad – a tanácsadónak - az álláskereső elképzeléseinek és elvárásainak reális alapjáról, és arról, hogy milyen hiányosságokat kell pótolni, hogy támogatott ügyfelünk jó eséllyel induljon a munkaerő-piacon).

Kategóriák:

01 Főállású dolgozó

(határozott vagy határozatlan)

- 02 Megbízási szerződéssel dolgozik (lejárati dátuma fontos)
- 03 Közhasznú munkát végez
- 04 Nappali tagozatos hallgató
- 05 Öregségi nyugdíjas
- 06 Álláskereső
- 07 Regisztrált álláskereső
- 08 Képzésben résztvevő (lehet regisztrált álláskereső)
- 09 Gyes-en lévő (lehet regisztrált álláskereső)
- 10 RSZ-es (lehet regisztrált álláskereső)
- 11 RÁT-os (regisztrált álláskereső)
- 12 Járadékos/Rokkant nyugdíjas (40 – 49 % között, 50 – 79% között, 80 – 100% között)

Továbbá Ha regisztrált munkanélküli, akkor kirendeltség neve és címe, együttműködés kezdete:

Ha nem regisztrált, akkor miért érdemes? (néhány érv)

- 365 szolgálati nap után álláskeresői járadékra jogosult
- 200 szolgálati nap után álláskeresői segélyre jogosult
- ha pályakezdő, akkor „Start” kártyát kaphat
- ha kismama, akkor „Start” kártyát kaphat és 90 nap után a munkáltató kaphat utána támogatást stb.
- 365 nap után jogosultsága van RSZ-t vagy RÁT-ot kérni
- AM kiskönyvhöz való jutás
- Képzés alapvető feltétele (a képzés szolgálati időnek számít, de nem munkaviszonynak)

Miből származik jövedelme, összes jövedelme, jelenleg vannak -e tartalékai, van-e olyan betegsége, esetleg szenvedélye, amely korlátozza munkavállalását? (Ha igen, milyen betegségei vannak, munkavállaláshoz szükséges okmányok).

Munkával/munkahellyel kapcsolatos elvárások (Alapvető kérdések, melyekre sokszor az álláskereső sem tud válaszolni, ami ugye jelentősen befolyásolhatja álláskeresői hatékonyságát. Az interjú során ezeket át kell beszélni és ennek következtében a segítő is képet kaphat ügyfele céljairól). Tehát fontos, hogy milyen módon keresett eddig állást, miért nem sikerült eddig elhelyezkednie, keresett munkakör, elvárt nettó kereset stb.

5/b. Együttműködési megállapodás rögzítése

Az esetleges elektronikus rögzítés mellett ennek az anyagnak biztosan nyomtatott formában kell megjelennie, hiszen a felek aláírásukkal rögzítik a megtett lépések tervezetének elfogadását, és annak mindkét fél meg is tartja egy-egy példányát (amennyiben az

„Adatlap” elektronikus formában kerül alkalmazásra, úgy itt lehet kitérni az ottani adatok titkosságára is).

Az együttműködési megállapodás fix „szolgáltatás” része intézményenként eltérő (pl: ha van álláskereső iroda, akkor az belevehető stb.) de a szociális munkás kötelezettségeit vagy az ügyfél jogait (1992. évi LXIII. törvény) biztosan rögzíteni kell benne.

A dokumentációban szereplő pontok leírásai közt szerepelnie kell az ügyfél nevének, személyi azonosítójának, szociális munkás/mentor nevének.

A megállapodásban lehetőség szerint rögzíteni kell az intézmények által nyújtott szolgáltatásokat és lehetőségeket, melyeket a programba bevont ügyfelek vehetnek igénybe –akár szépen pontról-pontra szedve azokat. Itt azonban nem csak az intézmény és a szociális segítő kötelezettsége van fixálva, hanem a bevonandó ügyfelek együttműködési kötelezettségei is.

Aminek szerepelnie kell, intézménytől függetlenül:

Intézményi szinten a személyes tanácsadó munkatárs jelenlétet, mely alapvető feltétele a mentorálásnak, illetve a személyes tanácsadó (és rajta keresztül az intézmény) vállalásai, mint pl: a személyes tanácsadó támogatja ügyfelét céljai elérésében, tájékoztatást ad a programba való bevonással járó támogatási lehetőségekről, egyéb segítségnyújtási lehetőségek felkutatása (képzési lehetőségeket, betanító képzés, általános iskola, középiskola, OKJ szakma megszerzéséről képzési tájékoztató, tréningek, szolgáltatások stb).

Az ügyfél vállalásai közt szerepelhet a rendelkezésére bocsátott eszközök rendeltetésszerű használata, rendszeres együttműködést a tanácsadóval, az együttműködéshez szükséges információk megosztása a személyes tanácsadóval, a közösen megbeszélte és a megállapodásban rögzített teendők, lépések, sikeres (állás, képzés) elhelyezkedés esetén személyes tanácsadójának felkeresése, és értesítése.

Egyéb (melyhez minden egyéb kitétel tartozhat)

Rövid és hosszútávú célok: (Ez a szakasz egy adott időszak vállalt kötelezettségeit rögzíti, mind az ügyfél, mind a segítő oldaláról. Ilyen lehet pl.: iratok pótlása, álláskereső tréningekre való rendszeres eljárás stb. vagy épp az ügyintéző oldaláról a kapcsolatfelvétel a képzési tanácsadóval, munkáltatóval stb.

Ezek teljesülése esetén új célok kerülnek kitűzésre, tehát azokat ismét meg kell határozni és új megállapodást kötni.)

6. Referenci hálózat

A referenci hálózat kialakítása a BMSZKI nevéhez fűződik. 2003-ban fogalmazódott meg az ötlet a hajléktalan-ellátás különféle területeire specializálódott hálózatok kialakítására, melynek keretein belül a referensek gyűjtik össze, rendszerezik és továbbítják az adott témára vonatkozó ismereteket, hogy az információáramlás biztosítása révén mind hatékonyabban segítsék elő a szociális munkások és az ügyfelek megfelelő információkhoz történő hozzájutását.

Legalább 30 ügyfelet programba bevonó szervezeteknek ajánlott a négy bázisra (**lakhatás, foglalkoztathatóság-foglalkoztatás, addiktológia, szociális otthoni elhelyezés**) épülő

referenci hálózatot kialakítani. Ugyan a **program csupán a lakhatási és foglalkoztathatósági-foglalkoztatási referens kijelölését írja elő a programban**, de tapasztalataink alapján az addiktológiai és a szociális otthoni referenci hálózat kialakítása is igen hasznos.

A foglalkoztathatósági-foglalkoztatási referens személyének kiválasztásánál olyan segítő kollegát válasszunk, aki jártasabb az adott témában. A foglalkoztatással kapcsolatban naprakész információk birtokában van, ismeri a jelenlegi álláskeresői és szociális ellátásokat, a támogatott képzéseket, a jelenlegi iskolarendszert. Mivel a program során kapcsolatban áll több szervezettel, a feladat kiváló kommunikációs készséget, tárgyaló,- és problémamegoldó készséget feltételez.

A foglalkoztatási referenssel kapcsolatban nem kötelező, de ajánlott, hogy gyakorlott legyen az esetkezelésben.

A foglalkoztatási referens feladatai:

A foglalkoztatási referens feladatai a foglalkoztathatóság és a foglalkoztatás fejlesztése kapcsán a projekt teljes időszaka alatt:

- *Kapcsolattartás és együttműködés a projektbe bevont személy számára erőforrással rendelkező szervezetek között (szociális intézmények, ÁFSZ, képző intézmény, polgármesteri hivatal, egyéb szervezetek).*
- *Együttműködés a TÁMOP-1.1.1 projektbe bevont rehabilitációs járadékban részesülők esetében az ügyfél mentorával.*
- *Részvétel az egyéni fejlesztési megállapodás értékelésében.*
- *Képzési, foglalkoztatási lehetőségek felkutatása, a képző intézményekkel, munkaadókkal való kapcsolattartás.*
- *Munkaszerződés megkötésének segítése.*
- *Együttműködés a TÁMOP-5.3.2. kiemelt projekttel.*

Különösen sokat jelenthet az ügyfél számára, ha a team különböző szakterületeket képviselő referensei (lakhatási, foglalkoztatási, amennyiben működik, addiktológiai referensek is) együtt is átgondolják azt, hogy mit tehetnek a támogatott ügyfél előrehaladása érdekében. Ajánlott, hogy az intézményi referensek a támogatás időszakában legalább egy alkalommal közös esetmegbeszélés keretében gondolják át, hogy a szakterületükön milyen segítséget tudnak adni a programban résztvevő ügyfélnek.

Mivel a foglalkoztatási referens részt vesz az **„Egyéni fejlesztési megállapodás”** értékelésében, személyes szociális munkásokkal esetmegbeszélő ülések keretében értékeljék a programba bevont ügyfelet.

Javasoljuk, hogy azokban az intézményekben, ahol egy időben több ügyfél tanul iskolarendszerű képzésekben, lehetőség szerint támogassák csoportfoglalkozásokkal is a tanfolyamok sikeres elvégzését. A személyes szociális munkás természetesen folyamatosan támogatja ügyfelét a képzés és az álláskereső szakaszaiban, de a tanfolyamok hallgatóinak közös csoportfoglalkozásai, a problémákra keresett közös válaszok sokkal hatékonyabban segíthetnek, a nehézségek eredményesebben dolgozhatóak fel, mint az egyéni beszélgetések keretében. Ebben a helyzetben a csoporttámogatás, a tapasztalatok megbeszélése, a sikeres társak példája erőt adhat a továbblépéshez, a motivációs szint fenntartásához.

7. A képzési, foglalkoztatási programokba bevont személyekkel kapcsolatos információátadási eljárásrend alkalmazása

A célcsoporthoz tartozást igazoló / Jelentkezéshez szükséges dokumentumok

- a projektbe bevont személlyel felvett **Szükségletteszt/Adatlap**, és
- **álláskeresőként** történt regisztrálás **igazolása**, vagy
- a programba bevont **személy nyilatkozata** arról, hogy 30 napja nem rendelkezik munkaviszonnyal, vagy
- a programba bevont személy **munkáltatójának nyilatkozata** arról, hogy foglalkoztatottja munkavállalói státusza mely képzettség megszerzésével mely területen javítható.

Programba bevont ügyfelekkel kitöltendő dokumentumok

Pozitív döntés esetén a jelentkezőt szóban, vagy írásban szükséges értesíteni.

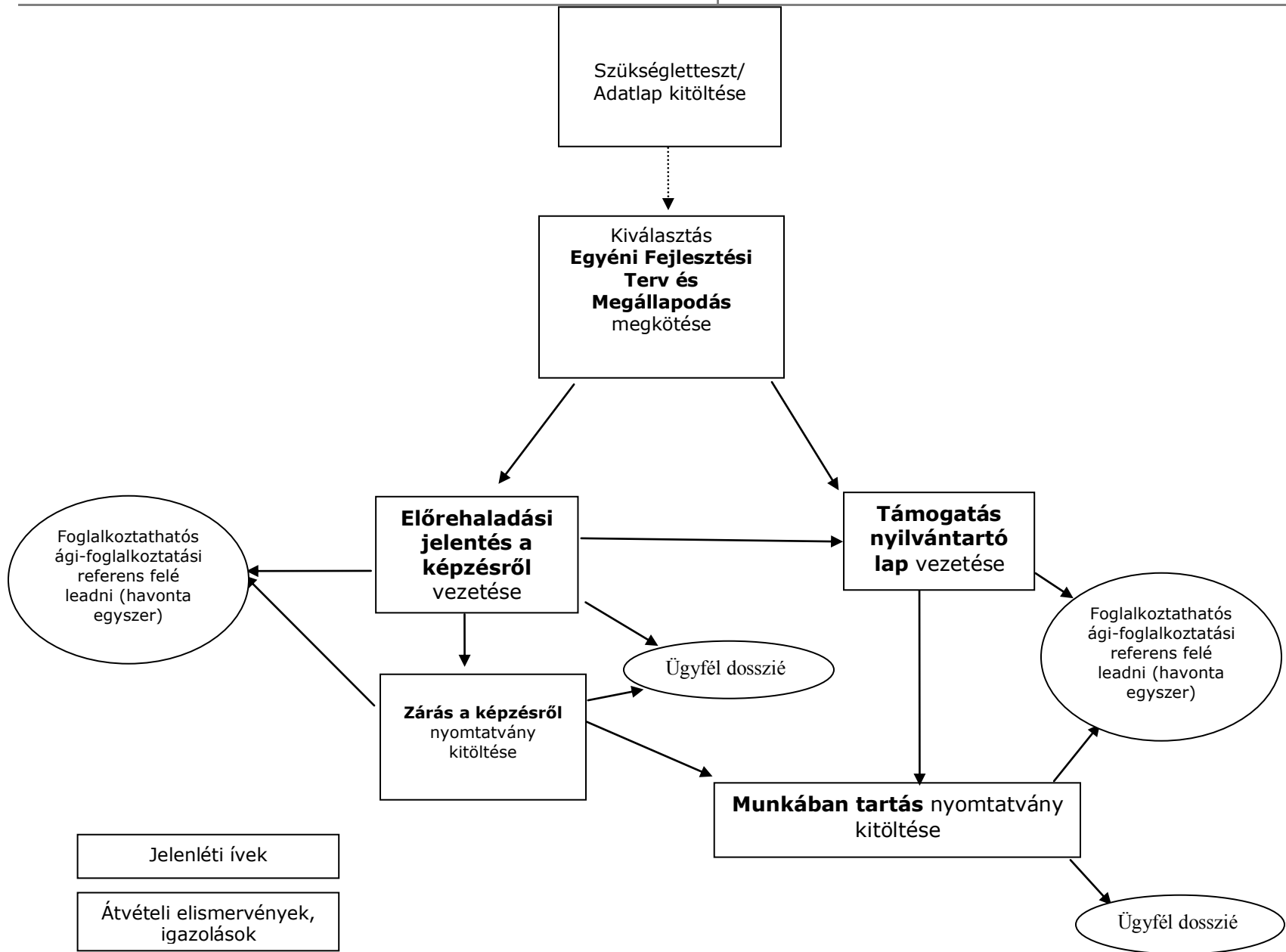
A programba bevont személlyel kitöltendő dokumentumok:

- Egyéni Fejlesztési Terv
- Egyéni Fejlesztési Megállapodás
- Előrehaladási jelentés (nem kötelező)
- Támogatás Nyilvántartó Adatlap (ajánlott)
- Munkában tartás adatlap (nem kötelező)
- Záróértékelés.

A képzésbe történő jelentkezés elutasításáról szóban / írásban szükséges értesíteni az ügyfelet.

További dokumentumok:

- Szerződések képzővel/ügyféllel, számlák.
- Bér, járuléktámogatásnál munkáltató előszerződése, vállalás, majd a továbbiakban folyamatos igazolások.
- Átvételi elismervények.
- Jelenléti ívek.
- Regionális műhelyeken való részvétel igazolása.
- Csoportfoglalkozásokon való részvétel dokumentálása.



2. téma modulzáró lapja

Foglalkoztatási-képzési támogatás speciális eljárásrendje a komplex szociális munkán belül

1. Soroljon fel 5 olyan tényezőt, mely gátolja a hátrányos helyzetű emberek elhelyezkedését.

(életkor, alacsony képzettségi szint, mentálhigiénés állapot, lakhatási problémák, állandó lakóhely hiánya, okmányok hiánya, stb.)

2. Mikor történik az első interjú felvétele az ügyféllel?

- a) Az első találkozás alkalmával,
- b) a regisztrációt követő 10 napon belül,
- c) a regisztrációt követő 30 napon belül.

3. Soroljon fel legalább három olyan dokumentumot, melynek megléte szükséges a foglalkoztathatósági-foglalkoztatási programba bevont ügyfelek gondozási folyamatához.

4. Miért fontos munkaügyi központtal történő együttműködés?

- a) Az országos, munkanélküliek számára vonatkozó statisztika elkészítéséhez,
- b) hogy a munkaügyi központ szolgáltatásai segítsék az ügyfelet a munkaerőpiacra történő visszailleszkedésben.
- c) hogy az ügyfelek pénzbeli ellátásokhoz jussanak.

5. Soroljon fel legalább 3 referensi hálózatot!

6. Fejtse ki néhány mondatban a mentori tevékenység fontosságát, jelentőségét.

MELLÉKLETEK

TESZTEK

1. Énkép-teszt

Az énkép teszt megmutatja, hogy a kitöltő hogyan értékeli, hogyan látja önmagát, bizonyos adott jellemzők mentén, majd ugyanezen jellemzők mentén értékeli, hogy szerinte milyen lenne ideális esetben, vagyis mi az ideális, elvárt, vágyott énképe.

A kettőt összevetve kapjuk a teszt eredményét, melyre egyetemes kiértékelés nincs. Az összevetés során feltárulkozó különbség az ideális és önkép között adhat információt a személyről. A két profil közti különbség természetes és szükséges is, de ha ez a különbség túl nagy, (pl. ellentétes póluson állnak az önkép és ideális én tulajdonságai) az kevésbé jelenthet kiegyensúlyozott, harmonikus, boldog önképet, elégedettséget; vagyis minél nagyobb a különbség az annál nagyobb elégedetlenség, belső feszültség jele lehet.

Név: Dátum:

.....

Énkép-teszt

Az énképet két metszetben: reál-én – ideál-én metszetében vizsgáló teszt alkalmazásával a jelentkezők önismeretének mértékét, önmagukról való gondolkodásuk realitásfokát, áttételesen önmagukhoz való viszonyuk jellegét tárjuk fel.

A vizsgált személy 12 tulajdonságot pozitív és negatívan megfogalmazó jelzőt tekint át, melyek listája Carl Rogers nyomán lett összeállítva. Ezeket a jelzőket reflektív módon használva, azaz saját magára vonatkoztatva, jellemzi önmagát a kérdezett személy. A jelzők önmagára való érvényességét egy hétfokú skálán jelöli, a skála közepétől való elhajlás iránya és mértéke szerint.

A válaszok kielemezése során sorra vesszük a reál-én és az ideál-én jellemzőit, megállapítjuk az egybeeséseket és különbségeket, egybeesések és különbségek számát, megállapítjuk a különbségek mértékét.

Ezekből következtetünk a vizsgált személy önismeretének megalapozottságára, helyességére, az énkép stabilitására, a hiteles önértékelésre, illetve a negatív eredményben az önismeret megalapozottságára, hiányosságaira, igaztalan voltára, az énkép instabilitására, az önértékelés fogyatékoságaira.

véleményem önmagamról

Mennyire vagyok...

társaságkedvelő	0000000	zárkózott
rideg	0000000	szívélyes
önző	0000000	önzetlen
közömbös	0000000	tettvagyó

2.

Empátia-teszt

Az empátia a személyiség olyan képessége, amelynek segítségével a másik emberrel való közvetlen kommunikációs kapcsolat során bele tudja magát élni a másik lelkiállapotába. Ennek a beleélésnek nyomán meg tud érezni és érteni a másikban olyan emóciókat, indítékokat és törekvéseket, amelyeket az szavakban direkt módon nem fejez ki, és amelyek a társas érintkezés szituációjából nem következnek törvényszerűen. A megérezés és megértés fő eszköze az, hogy az empátia révén a saját személyiségben felidéződnek a másik érzelmei és feszültségei. Ezt úgy is ki lehet fejezni, hogy a személyiség beleéli, mindegy a másikba „vetíti” önmagát. Az empátikus képesség nagyon fontos az emberi kapcsolatokban.

A Deutsch-Madde empátia teszt egy 33 állítást tartalmazó kérdőív. A vizsgálati személynek meg kell jelölnie, hogy melyik állítással ért egyet és melyikkel nem. Egyes állítások elfogadása az empátias hajlam jele, míg mások elfogadása éppen az empátia hiányára utal. A 33 állítás segítségével 33 maximális pontot szerezhet a maximális empátias tendenciájú személy.

Értékelés:

Empátias hajlamra utaló mondatok:

Egyetértés ezekkel:

1, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 12, 14, 16, 17, 18, 19, 25, 26, 27, 29, 31

Egyet nem értés ezekkel:

2, 3, 6, 11, 13, 15, 20, 21, 22, 23, 24, 28, 30, 32, 33.

+33pontot kap, ha egyetért a felső sorral, és nem ért egyet az alsó sorral, ellentétes esetben 33 mínusz pontot kap. Határértékek nincsenek. A két szélső érték közötti elhelyezkedés egyenes arányosan tükrözi az empátias tendencia mértékét.

Név: **Dátum:**

.....

Empátia-teszt

A Deutsch-Madle empátia-tesztben harminchárom, magára a vizsgált személyre vonatkoztatott mondatnak, a mondatokban foglalt tartalomnak a számára való igaz, illetve hamis voltát kérdezzük meg a vizsgált személytől.

Válaszai alapján megállapítható és a teszt sztenderdjével összevethető a vizsgált személy szociális érzékenysége, feltáruznak különféle társas helyzetek más esetleges veszteseivel kapcsolatban megnyilvánuló érzelmei, megmérhető empatikusságának foka.

1. Szomorúvá tesz, ha egy csoportban magányos idegent látok.
2. Az emberek túl sok érzékenységet mutatnak az állatok iránt.
3. Gyakran bosszant, ha az emberek nyilvánosság előtt jelenetet rendeznek.
4. Felbosszantanak az olyan boldogtalan emberek, akik csak magukon sajnálkoznak.
5. Én is ideges leszek, ha a többiek körülöttem idegesnek látszanak.
6. Ostobaságnak tartom azt, ha az emberek a boldogtalanságuk miatt sírnak.
7. Hajlamos vagyok arra, hogy barátom problémáiba érzelmileg beleéljem magam.
8. Néha a szerelmes dalok szövegei mélyen megindítanak.
9. Hajlamos vagyok elveszíteni az önuralmammat, ha rossz hírt viszek az embereknek.
10. A körülöttem lévő emberek nagy hatással vannak a hangulataimra.
11. A legtöbb idegen, akivel találkoztam, hűvösnek és érzelemnélkülinek látszott.
12. Jobban szeretnék szociális gondozó lenni, mint a kiképzésükben résztvevő központban dolgozni.
13. Nem borulok ki csak azért, mert egy barátom kiborult.
14. Szeretem nézni az embereket, akik ajándékokat bontanak ki.
15. A magányos emberek valószínűleg barátságtalanok.
16. Síró embereket látva feldúlt leszek.
17. Némely dal boldoggá tesz.
18. Bele tudom élni magam egy regény szereplőinek érzéseibe.
19. Nagyon dühös leszek, ha azt látom, hogy valakivel kegyetlenül bánnak.
20. Képes vagyok arra, hogy nyugodt maradjak, akkor is, ha a többiek körülöttem idegesek.
21. Ha egy barátom a problémáiról kezd beszélni, megpróbálom a társalgást másra terelni.
22. Mások nevetése nem ragad át rám.
23. Néha a moziban azon szórakozom, hogy körülöttem sírnak vagy szipognak.
24. Képes vagyok döntést hozni anélkül, hogy emberek érzései befolyásolnának.
25. Nem vagyok képes továbbra is jól érezni magam, ha az emberek körülöttem lehangoltak.
26. Nehéz azt látnom, hogy némely dolog mennyire kiborítja az embereket.
27. Kiborít, ha látom, hogy egy állatot kínoznak.
28. Egy kicsit ostoba dolog könyvekbe vagy filmekbe beleélni magát az embernek.
29. Felháborít, ha idős embereket segítség nélkül látok.
30. Ha valakinek a könnyeit látom, inkább bosszant, mint együttérzést vált ki belőlem.
31. Nagyon magával ragad a film.
32. Gyakran azt találok, hogy a körülöttem lévő emberek izgatottsága ellenére is hűvös maradok.
33. A kisgyerekek néha értelmetlenül sírnak.

Értékelés:

Értékelést

készítette:.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. Logo teszt (Logo teszt –R)

Ez az eredeti, Lukas-féle logo-teszt módosított verziója. A megbízhatósága nagyobb, így ennek használata ajánlatosabb.

A teszt a személy életének értelmét próbálja mérni, élethelyzeteihez való viszonyán, emocionális kiegyensúlyozottságán, életének megítélésén, értelmességén keresztül. A teszt alapját az az egzisztencialista pszichológiai felfogás képezi, hogy a szorongásaink és negatív életminőség az életünk értelmének megtalálásában vagy meg nem találásában keresendő. Így a teszt állításairól való vélekedések rávilágíthatnak az egzisztenciális frusztráció mértékére.

Az élet értelme, illetve annak erős érzékelése, a pozitív életminőség és mentális egészség lényegi része. Általában azok, akik érzik az életük értelmét és van egy céltudatuk elégedettebbek az életükkel, több kontrollt és elhivatottságot éreznek a munkájukkal kapcsolatban és kevesebb negatív érzelmük van.

Értékelés:

Az első blokk kérdései egyenesen, a 2. blokk kérdései fordítottan pontozandók. Ezután egyszerűen egy összpontszámot kell számolni.

Határértékek nincsenek. Minimális- Maximális pontszám :14 - 70

<i>Kérem, jelölje be a skálán, hogy az egyes állításokat mennyire tartja magára nézve jellemzőnek!</i>	Egyáltalán nem jellemző	Inkább nem jellemző	Semleges	Többé-kevésbé jellemző	Nagyon jellemző
1. Vannak elképzeléseim arról, hogy milyen szeretnék lenni, és miben szeretnék eredményeket elérni, és igyekszem ezeket az elképzeléseket erőm szerint megvalósítani.	1	2	3	4	5
2. Családi környezetemben jól érzem magam, és azt hiszem, sikerül családtagjaimat is hozzásegítenem ehhez.	1	2	3	4	5
3. Foglalkozásomban, amelyet jelenleg űzök, vagy amelyre készülök, kiteljesedésemet élem meg.	1	2	3	4	5
4. Emberi kapcsolataim és azokkal kapcsolatos teendőim elvégzése örömet okoznak számomra.	1	2	3	4	5
5. Van olyan terület, amely különösen érdekel, amelyben mindig tovább akarom képezni magam, és amellyel – ha időm engedi – foglalkozom.	1	2	3	4	5
6. Örömet okoznak számomra bizonyos típusú élmények (művészet, a természet csodálata stb.), amelyekről nem szívesen mondanék le.	1	2	3	4	5
7. Hiszek egy vallási vagy társadalmi feladatban, illetve az emberi fejlődést szolgáló valamilyen elképzelésben, és igyekszem hozzájárulni ennek megvalósulásához.	1	2	3	4	5
8. Amikor az életemben valamilyen gond, aggodalom vagy betegség merül fel, nagyon igyekszem, hogy javítsak a helyzeten.	1	2	3	4	5

<i>Milyen gyakran élte át az utóbbi időszakban a következő élményeket?</i>	Soha	Ritkán	Néha	Gyakran	Nagyon gyakran
9. Tehetetlen düh érzését amiatt, hogy úgy látta, hiábavaló mindaz, amit eddig tett?	1	2	3	4	5
10. Vágyat aziránt, hogy újra gyerek legyen, és mindent előlről kezdhessen?	1	2	3	4	5
11. A felismerést, hogy megpróbálja életét saját maga vagy mások előtt tartalmasabbnak beállítani, mint amilyen az valójában?	1	2	3	4	5
12. Idegenkedést attól, hogy a tevékenységével, tetteivel kapcsolatos mély és esetleg kellemetlen gondolatokkal terhelje magát?	1	2	3	4	5
13. Önre törő nyugtalanságot, amely különösebb ok nélkül hatalmasodott el Önön, és kínzó érdektelenséget hozott minden iránt?	1	2	3	4	5
14. A gondolatot, hogy a halállal szembenézve azt kellene mondanania, hogy nem érte meg élni?	1	2	3	4	5

4. Értéklisták/Attitűd mérés

Két, egyenként harminc társadalmi, erkölcsi és általános emberi értéket, illetve értékes tulajdonságokat felsoroló, nemzetközileg sztendertizált listát tekint át a vizsgált személy, s a saját élete számára vezérfonalként használt itemeket kilencfokú skálán véleményezi.

Az értékelés során külön számba vesszük a negatív vélekedéseket, azok tartalmát, továbbá a skálán a legkedvezőbbben, illetve a legkedvezőtlenebbül pozícionált tíz-tíz értéket és tulajdonságot.

A mérőszámok megállapításán túl a megjelölt értékek és értékes tulajdonságokat tartalomelemzésnek vetjük alá, melynek során a vizsgált személy értékvilágáról, értékrendjéről, esetleges pro- illetve antiszocialitásáról, motivációiról teszünk megállapításokat.

Értéklistán

Név: **Dátum:**

.....

Attitűd-skálák

VI. 1. Szeretnénk, ha ebben a kérdőívben feltenné önmagának a kérdést:

„Mely érték fontos a számomra, mint vezérlő elv az életemben, és mely értékek kevésbé fontosak számomra?”

Két felsorolás található a következő lapokon. Az értékek utáni zárójelekben magyarázatot talál a könnyebb megértés végett.

Az a feladata, hogy besorolja mindegyik értéket aszerint, hogy milyen fontos Önnek, mint vezérlő elv az életében. Használja az alábbi skálát:

0 – azt jelenti, hogy az érték, mint vezérlő elv egyáltalán nem fontos, nem lényeges

3 - az érték fontos

6 – az érték nagyon fontos

Minél magasabb a szám (-1; 0; 1; 2; 3; 4; 5; 6) annál fontosabb az érték, mint alapelv az életében.

-1 – olyan érték, amely ellentétes azokkal az elvekkel, amelyek Önt vezérlik.

7 - olyan érték, amely a legfontosabb vezérlőelv az életében.

Az értékek előtti helyre írja be azt a számot, amely jelöli, hogy az érték személy szerint milyen fontos Önnek!

Próbáljon meg olyan sok különbséget tenni az értékek közt, amennyi csak lehetséges, ezeket a számokat felhasználva.

	Mint vezérlő elv az életében			
Ellentétes érték	Nem fontos	Fontos	Nagyon fontos	Legfontosabb
- 1	0	1, 2, 3, 4, 5	6	7

Mielőtt elkezdené, olvassa el az I. számú listát, válassza ki a legfontosabbat, és sorolja be. Ezután válassza ki azt az értéket, amely szemben áll az Ön elveivel, és jelölje -1-gyel. Ha ilyen nincs, válassza a legkevésbé fontosat és sorolja be (0,1) fontosságától függően. Ezután sorolja be a többi értéket is.

I. ÉRTÉKLISTA

1.	_____	EGYENLŐSÉG	(egyenlő lehetőség mindenkinek)
2.	_____	BELSŐ HARMÓNIA	(béke önmagával)
3.	_____	TÁRSAS HATALOM	(kontroll mások felett, dominancia)
4.	_____	ÖRÖM	(a vágyak kielégítése)
5.	_____	SZABADSÁG	(a tettek és gondolatok szabadsága)
6.	_____	SZELLEMI ÉLET	(hangsúly a szellemi és nem az anyagi dolgokon)
7.	_____	BIZTONSÁGÉRZET	(az az érzet, hogy vigyáznak ránk)
8.	_____	TÁRSADALMI REND	(a társadalom stabilitása)
9.	_____	IZGALMAS ÉLET	(felhangoló élmények)
10.	_____	AZ ÉLET ÉRTELME	(az élet célja)
11.	_____	UDVARIASSÁG	(jó modor)
12.	_____	JÓLÉT	(anyagi javak, pénz)
13.	_____	NEMZETI BIZTONSÁG	(a haza védelme)
14.	_____	ÖNBIZALOM	(hit önmagában)
15.	_____	SZÍVESSÉGEK VISZONZÁSA	(hálaérzet)
16.	_____	KREATIVITÁS	(egyediség, képzelet)
17.	_____	VILÁGBÉKE	(háborútól és konfliktusoktól mentes világ)
18.	_____	TRADÍCIÓK TISZTELETE	(a hagyományok és szokások megőrzése)
19.	_____	ÉRETT SZERELEM	(mély érzelmi és szellemi meghittség)
20.	_____	ÖNFEGYELEM	(önmegtartóztatás, ellenállás a csábításnak)
21.	_____	MAGÁNÉLET	(jog a privát szférára)
22.	_____	CSALÁDI BIZTONSÁG	(biztonság szeretteinknek)
23.	_____	TÁRSADALMI ISMERTSÉG	(tisztelet és elismertség mások által)
24.	_____	EGYSÉG A TERMÉSZETTEL	(természetszeretet)
25.	_____	KALANDOS ÉLET	(tele kihívásokkal, újdonsággal és változással)
26.	_____	BÖLCSESSÉG	(megfontolt vélekedés az életről)
27.	_____	TEKINTÉLY	(jog a vezetésre és a parancsolásra)
28.	_____	IGAZ BARÁTSÁG	(közeli, támogató barátok)
29.	_____	A VILÁG SZÉPSÉGE	(a természet és művészet szépsége)
30.	_____	TÁRSADALMI IGAZSÁG	(az igazságtalanság kiiktatása, a gyengék védelme)
31.	_____	RÉSZVÉTEL	(demokratikus nyilvánosság és közreműködés megkülönböztetés nélkül)

VI. 2. Most sorolja be a következő értékek mindegyikét, mint vezérelvet az életében. Ezek **az értékek olyan tulajdonságok, amelyek inkább vagy kevésbé fontosak Önnek.** Újra próbáljon meg olyan sok különbséget tenni az értékek között, amennyit csak lehet, az összes számot felhasználva.

Mielőtt elkezdi, olvassa el a II. lista értékeit, válassza ki azt, amelyik a legfontosabb Önnek és jelölje fontosságát. A következő legyen, ami a legellentétebb az elveivel, vagy válassza a legkevésbé fontosat (-1, 0, 1). Aztán sorolja be a többit is.

Mint vezérlő elv az életében

Ellentétes érték	Nem fontos	Fontos	Nagyon fontos	Legfontosabb
-1	0	1, 2, 3, 4, 5	6	7
32.	_____	FÜGGETLEN (bízik önmagában, önellátó)		
33.	_____	HIGGADT (elkerüli a túlzó érzelmeket és tetteket)		
34.	_____	LOJÁLIS (hűséges a barátokhoz, valamilyen csoporthoz, támogató)		
35.	_____	AMBÍCIÓZUS (keményen dolgozó, törekvő)		
36.	_____	MEGÉRTŐ (toleráns különböző meggyőződésekkel, ideákkal kapcsolatban)		
37.	_____	ALÁZATOS (szerény, félrehúzódo)		
38.	_____	MERÉSZ (kalandkereső, kockáztató)		

39. _____ TERMÉSZETSZERETŐ (a természet megóvására törekszik)
40. _____ BEFOLYÁSOS (hatása van eseményekre, személyekre)
41. _____ SZÜLŐK, IDŐSEK TISZTELETE (megbecsülés kimutatása)
42. _____ ÉLETCELLAL RENDELKEZŐ (saját célokat tűz ki)
43. _____ EGÉSZSÉGES (testileg és lelkileg)
44. _____ HOZZÁÉRTŐ (alkalmas, munkájában hatékony és eredményes)
45. _____ SORSÁT ELFOGADÓ (életkörülményeivel megbékél)
46. _____ BECSÜLETES (őszinte, nyílt)
47. _____ TÁRSADALMI MEGÍTÉLÉSÉT FÉLTŐ (a presztizs védelme)
48. _____ ENGEDELMES (kötelességtudó, vállalja feladatait)
49. _____ INTELLIGENS (logikus gondolkodású)
50. _____ SEGÍTŐKÉSZ (mások boldogulásáért dolgozó)
51. _____ ÉLVEZI AZ ÉLETET (finom ételek, szex, szabadidő stb. kedvelője)
52. _____ HÍVÓ (vallásilag elkötelezett)
53. _____ FELELŐSSÉGET VÁLLALÓ (választásaiban tudatos, vállalja tetteit)
54. _____ KÍVÁNCSI (minden iránt érdeklődő, felfedező)
55. _____ MEGBOCSÁJTÓ (nem haragtartó, elnéző)
56. _____ SIKERES (eléri a céljait)
57. _____ TISZTA (takaros, rendes)
58. _____ PONTOS (biztos, hogy időben érkezik)
59. _____ ÖNKÉNYEZTETŐ (nem tagad meg semmit magától, kellemes dolgokat csinál)
60. _____ MOTIVÁLÓ (bátorító, serkentő)

Értékelés:

Értékelést

készítette:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

5. Motiváció mérés

A munkasiker talán legfontosabb motorja a motiváció. Ez határozza meg, hogy az emberek energiájuk mekkora hányadát, mennyi ideig, milyen feltételek teljesülése esetén fordítják munkateljesítmények elérésére. Megfelelő motiváció esetén gyengébb képességekkel is eredményt lehet elérni; nem elegendő motiváció esetén a legtehetségesebb emberek is csupán kevés értéket produkálnak.

Erre a néhány állításra adott válasz irányt mutathat a személy motivációjáról, annak különböző kategóriáiban.

Az első, és talán legfontosabb, az **energia és dinamizmus**, mely azt az energiát, tetterőt vizsgálja, amellyel valaki nekikezd egy feladatnak. A **beilleszkedés** skálák abban segítenek, hogy megállapítsuk, az egyén mennyire tud beilleszkedni a már meglévő kultúrába.

A belső motivációs skálák azt mutatják, hogy milyen feladatok motiválják az egyént (érdekes, rugalmas, független), míg a külső motivációs skálákon azt láthatjuk, hogy az egyénre hogyan hatnak az olyan külső ösztönzők, mint például a pénz.

Amelyik kategóriában magas pontszámot ér el, ott azzal a tényezővel számolhatunk az illetőnél, mint motivációs faktor.

Értékelés:

1-7. kérdések: energia és dinamizmus; 5-7 „igen” válasz esetén.

8-12. kérdések: beilleszkedés; 4-5 „igen” válasz esetén.

13-15. kérdések: belső motiváció; 2-3 „igen” válasz esetén. (típusok: 13- érdekes feladat motiválja, 14- rugalmasságot, 15- függetlenséget igénylő feladat motiválja)

16-18. kérdések; 3 „igen” válasz esetén.

Útmutató

Olvassa el az alábbi mondatokat, és válaszoljon igennel (I), vagy nemmel (N).

1. Szükségét érzi, hogy folyamatosan tevékenykedjen?
2. Szeret-e megfeszített erővel küzdeni a célok eléréséért?
3. Ösztönzi-e, ha a munkában versengenie kell másokkal?
4. Nagyobb teljesítményre ösztönzi-e a kudarctól való félelem?
5. Több energiát fektet-e a munkába, ha másokat irányíthat?
6. Szeret-e a munkájával a munkaidőn túl is foglalkozni?
7. Hajtják-e Önt az üzleti szempontok?
8. Ösztönzi-e Önt, ha csapatban kell dolgoznia?
9. Feldobja-e Önt, ha a főnöke megdicséri a jó munkájáért?
10. Fontos-e, hogy a munkája jó ügyet szolgáljon?
11. Jobban dolgozik-e, ha a munkahelye biztonságos, kellemes?
12. Ösztönzi-e az, ha a munkájából sokat tanulhat?
13. Jobban dolgozik-e, ha a feladat változatos, izgalmas?
14. Kedveli-e az olyan munkát, ami nincs pontosan körülhatárolva?
15. Szereti-e a saját munkáját belátása szerint megszervezni?
16. Többet dolgozik-e, ha tudja, hogy így többet kereshet?
17. Nagyobb erőfeszítésre ösztönzi-e, ha érzi, hogy ez segíti az előbbre jutását a ranglétrán?
18. Fontos-e Önnek a pozíció, a cím, a rang?

6. GHQ II. Általános egészség teszt.

A teszt harminc kérdésben kéri önreflexióra és önjellemzésre, egy négyfokú skálán való besorolásra a vizsgálati személyt.

A lelki egészség zavarainak, ezen belül döntően a hangulati és szorongásos tünetekkel, emocionális zavarokkal járó mentális egészségproblémáknak a populációs szintű becslésére használt önbecslő skála. (A kérdőív angol elnevezése, a General Health Questionnaire félrevezető, mert kizárólag a mentális tünetekre koncentrál, nem az „általános” egészségre, mivel a fizikai egészségre nem tér ki).

A kérdések az elmúlt két hétre vonatkozóan a hangulati és érzelmi állapot, a szorongás, az önbizalom és a stressz általános szintjének a kérdezett személy általi önértékelését célozzák.

Értékelés:

A választ a felső oszlopban jelült számhoz rendeljük, a pontszámokat összeadjuk.

Lehetséges értékek: 0-120

A magas pontszám jelzi az ellátás iránti szükségletet, hogy az egyén segítségre szorul funkcionális csökkenése miatt.

Név: **Dátum:**

.....

Egészség-teszt

VII. MILYEN AZ ÖN EGÉSZSÉGI ÁLLAPOTA JELENLEG? (GHQ II. ÁLTALÁNOS EGÉSZSÉGÜGYI KÉTDŐÍV)

Szeretnénk megtudni, hogy megítélése szerint milyen az Ön jelenlegi egészségi állapota. Kérjük, hogy a következő kérdésekre és állításokra válaszoljon a megadott válasz-lehetőségek közül az Önre leginkább jellemző aláhúzásával. A jelenlegi állapot nemcsak a pillanatnyi, hanem az elmúlt néhány hét időtartamát is magába foglalja.

1	2	3	4
---	---	---	---

1. *Úgy érzi, hogy egészségi állapota kifogástalan?*

Jobb, mint szokásosan	Olyan, mint általában	Valamivel rosszabb, mint máskor	Sokkal rosszabb, mint általában
-----------------------	-----------------------	---------------------------------	---------------------------------

2. *Mostanában kimerült, fáradt?*

Egyáltalán nem	Nem jobban, mint általában	Inkább, mint máskor	Sokkal inkább, mint korábban
----------------	----------------------------	---------------------	------------------------------

3. *Ideges, lehangolt Ön?*

Egyáltalán nem	Nem jobban, mint máskor	Inkább, mint máskor	Sokkal inkább, mint máskor
----------------	-------------------------	---------------------	----------------------------

4. *Érez-e belső feszültséget?*

Egyáltalán nem	Annyit, mint máskor	Inkább, mint azelőtt	Sokkal inkább, mint korábban
----------------	---------------------	----------------------	------------------------------

5. *Úgy érzi, hogy minden összejött Önnek mostanában?*

Egyáltalán nem	Nem jobban, mint szokott	Inkább, mint máskor	Sokkal inkább, mint azelőtt
----------------	--------------------------	---------------------	-----------------------------

6. *Úgy gondolja, hogy most több időre van szüksége, hogy ugyanazt a munkát elvégezze?*

Kevesebbre, mint korábban	Annyira, mint mindig	Többre, mint azelőtt	Sokkal többre mint korábban
---------------------------	----------------------	----------------------	-----------------------------

7. *Boldogtalannak, kedvetlennek érzi magát most?*

Egyáltalán nem	Ugyanúgy, mint egyébként	Inkább, mint máskor	Sokkal inkább, mint korábban
----------------	--------------------------	---------------------	------------------------------

8. *Tudja-e figyelmét összpontosítani (koncentrálni)?*

Jobban, mint egyébként	Ugyanúgy, mint máskor	Kevésbé, mint korábban	Alig képes rá
------------------------	-----------------------	-------------------------------	---------------

9. *Előfordul-e, hogy korábban felébred, és nem tud újra elaludni?*

Egyáltalán nem	Csak úgy, mint egyébként	Gyakrabban, mint máskor	Sokkal gyakrabban, mint máskor
----------------	--------------------------	-------------------------	--------------------------------

10. *Hánykolódik-e álmatlanul mielőtt elalszik?*

Egyáltalán nem	Csak úgy, mint egyébként	Gyakrabban, mint máskor	Sokkal inkább, mint azelőtt
----------------	--------------------------	-------------------------	-----------------------------

11. *Fáradtabban ébred-e, mint ahogyan lefekszik?*

Egyáltalán nem	Csak úgy, mint egyébként	Jobban, mint máskor	Sokkal inkább, mint korábban
----------------	--------------------------	---------------------	------------------------------

12. *Nehezebbre esik az elalvás Önnek?*

Egyáltalán nem	Csak úgy, mint általában	Inkább, mint máskor	Sokkal inkább, mint korábban
----------------	--------------------------	---------------------	------------------------------

13. *Gyötrelmesek, nyugtalanok-e az éjszakái?*

Egyáltalán nem	Nem jobban, mint szokásosan	Inkább, mint máskor	Sokkal inkább, mint korábban
----------------	-----------------------------	---------------------	------------------------------

14. *Álmatlanságot okoz-e az aggodalmaskodása?*

Egyáltalán nem	Csak úgy, mint egyébként	Gyakrabban, mint máskor	Sokkal gyakrabban, mint azelőtt
----------------	--------------------------	-------------------------	---------------------------------

15. *Vannak-e ijesztő álmai?*

Egyáltalán nincsenek	Csak annyi, mint egyébként	Több, mint szokott	Sokkal több, mint korábban
----------------------	----------------------------	--------------------	----------------------------

16. *Vannak-e hevülései és borzongásai?*

Egyáltalán nincsenek	Csak annyi, mint szokott	Gyakrabban, mint szokott	Sokkal gyakrabban, mint azelőtt
----------------------	--------------------------	--------------------------	---------------------------------

17. *Verejtékezik-e Ön erősen?*

Egyáltalán nem	Csak úgy, mint egyébként	Jobban, mint máskor	Sokkal erősebben, mint korábban
----------------	--------------------------	---------------------	---------------------------------

18. *Van-e olyan érzése, hogy a nehézségein nem tud úrrá lenni?*

Egyáltalán nincs	Csak annyira, mint máskor	Inkább, mint egyébként	Sokkal inkább, mint azelőtt
------------------	---------------------------	------------------------	-----------------------------

19. *Nehezen boldogul a dolgaival?*

Egyáltalán nem	Csak úgy, mint máskor	Nehezebben, mint egyébként	Sokkal nehezebben, mint azelőtt
----------------	-----------------------	----------------------------	---------------------------------

20. *Úgy érzi, nehezebben esik valamit elkezdeni?*

Egyáltalán nem	Csak annyira, mint máskor	Inkább, mint egyébként	Sokkal inkább, mint azelőtt
----------------	---------------------------	------------------------	-----------------------------

21. *Okoz-e Önnek félelmet, ha valamit tennie kell?*

Egyáltalán nem	Nem jobban, mint máskor	Inkább, mint egyébként	Sokkal inkább, mint azelőtt
----------------	-------------------------	------------------------	-----------------------------

22. *Ijedtség, rémület ok nélkül elfogja-e mostanában?*

Egyáltalán nem	Csak annyiszor, mint egyébként	Gyakrabban, mint máskor	Sokkal gyakrabban, mint azelőtt
----------------	--------------------------------	-------------------------	---------------------------------

23. *Van-e ereje, hogy szembenézzon a nehézségeivel?*

Több, mint szokott	Annyi, mint máskor	Kevesebb, mint korábban	Sokkal kevesebb, mint azelőtt
--------------------	--------------------	-------------------------	-------------------------------

24. *Állandóan feszült, ideges Ön?*

Egyáltalán nem	Csak annyira, mint egyébként	Inkább, mint korábban	Sokkal inkább, mint azelőtt
----------------	------------------------------	-----------------------	-----------------------------

25. *Időnként annyira rosszak az idegei, hogy semmi sem sikerül?*

Egyáltalán nem	Nem rosszabb, mint egyébként	néha	Igen gyakran
----------------	------------------------------	------	--------------

26. *Elvesztette az önbizalmát?*

Egyáltalán nem	Nem jobban, mint egyébként	Inkább, mint máskor	Sokkal inkább, mint azelőtt
----------------	----------------------------	---------------------	-----------------------------

27. *Úgy érzi, hogy az élet reménytelen?*

Egyáltalán nem	Ugyanúgy, mint máskor	Inkább, mint korábban	Sokkal inkább, mint azelőtt
----------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------------

28. *Boldognak érzi-e magát minden vonatkozásban?*

Inkább, mint azelőtt	Csak annyira, mint egyébként	Kevesbé, mint máskor	Sokkal kevésbé, mint azelőtt
----------------------	------------------------------	----------------------	------------------------------

29. *Érez-e feszítést, nyomást a fejében?*

Egyáltalán nem	Csak úgy, mint máskor	Gyakrabban, mint korábban	Sokkal gyakrabban, mint azelőtt
----------------	-----------------------	---------------------------	---------------------------------

30. *Tud-e reménykedni a jövőben?*

Jobban, mint korábban	Csak annyira, mint máskor	Kevesbé, mint korábban	Sokkal kevésbé, mint
-----------------------	---------------------------	------------------------	----------------------

			azelőtt
--	--	--	---------

Értékelés:

Értékelést készítette:.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Összegzés, javaslat:

.....

.....

.....

.....

Nemzeti Fejlesztési Ügynökség
www.ujszachenyiterv.gov.hu
06 40 638 638



MAGYARORSZÁG MEGÚJUL



A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósul meg.