

Emlékeztető
a 2008. június 25-én megtartott
harmadik lakhatási-foglalkoztatási regionális szakmai műhelyről

Helyszín: Tégy az emberért! Információs és Továbbképzési Központ
(1088 Budapest, Szentkirályi u. 22-24.)

Előadók: Keserű Zsolt (BMSZKI, foglalkoztatási főreferens, EQUAL-
projekt, szakmai vezető)
Breitner Péter (Összefogás Közalapítvány, regionális
koordinátor)

Téma: Hajléktalan emberek foglalkoztatási programjai, kipróbált
módszerek és tapasztalatok

A FogLak projekt harmadik regionális műhelyén 24 fő vett részt, akik 17 intézményt képviseltek. A közös beszélgetésen Keserű Zsolt beszélt az EQUAL program foglalkoztatási programjairól és személyes tapasztalatairól, közben válaszolt a felmerülő kérdésekre, hozzászólásokra. Breitner Péter egy interjú felmérés eredményeiről, következtetéseiről számolt be, a kiadványt teljes terjedelemben csatoljuk.

Az alábbiakban a műhely összefoglalója olvasható (amit néhány napon belül a www.foglakprojekt.hu honlapon is meg lehet találni).

Keserű Zsolt: Hajléktalan emberek foglalkoztatási programjai, kipróbált módszerek és tapasztalatok

A BMSZKI egyik foglalkoztatási főreferense vagyok, 2005-2007-ig pedig a szakmai vezetője voltam az EQUAL programnak, amit a BMSZKI, a Menhely Alapítvány és a Fővárosi Szociális Közalapítvány (FSZKA) valósított meg. (megjegyzés: bővebben beszélt a programról az első regionális szakmai műhelyen Fehér Boróka, a projekt menedzsere). Ez egy óriási pályázat volt, komplex segítségnyújtást, modellt igyekezett kidolgozni a hajléktalanok foglalkoztatási helyzetének kezelésére.

Rögtön belevágnék in medias res: egy létra-modellre gondoltam, hogy felfűzöm az egész mondandómat. A kiindulópont az, hogy a hajléktalan emberek különböző távolságokra vannak a munkaerő-piacról. Ezt egy létra fokaival is szimbolizálhatjuk. A „létra” alsó fokán vagy alatta állnak azok, akik esetleg még szolgáltatásba sem vonódtak be, a tetején pedig

azok, akik rögtön egy ugrással ott is teremnek a munkaerő-piacon. És ezek között sok-sok ugrálás, sok-sok lépés, sok szociális munka van. Ez a modellprogram is azokat a létrafokokat próbálta azonosítani, amelyeken egyes emberek vagy csoportok állnak, illetve ehhez próbált szolgáltatásokat újítani, illetve meglévőket megerősíteni. Azt is gondolom, hogy ez a létra megvolt addig is, sokszor tudtuk is, hogy az egyes fokok kicsodák és milyen szükségletek vannak jelen, csak nem voltak rá megfelelő válaszok. Ezeket a válaszokat próbálta kidolgozni a modellprogram, ami sajnos elmondható, hogy sokszor nem sikerült, vagy esetleg a végén ismertük fel, hogy milyen szolgáltatásokat lehetne ezekhez a fokokhoz rendelni.

Ezt a létrát többször elképzelttem térben is. Visszamegyek kicsit az alsó lépcsőfokra. Ez a modellprogram tekintetében az egyik nézőpontból azt jelentheti, hogy megpróbáltunk egy dokumentációs, nyilvántartási rendszert kialakítani. Ennek volt már előzménye, de ez megújult erre az időszakra, új alakot öltött. Voltak ennek statikus, dinamikus elemei.

Induljunk ki egy alap dokumentumból, mint a foglalkoztatási szükségleteszt. Néhányan az ittlévők közül (a BMSZKI dolgozói) biztos ismerik, ennek van egy alap státuszfelmérő része és van egy dinamikus, akcióterv része. Eddig biztos nem voltak ilyen vezérfonalak a BMSZKI dokumentációs rendszerében. Ez egy dokumentációs alaphang, és rögtön fel is lépnék még egyet, amihez a program hozzá rendelt intézményeket. Az ott lecsapódó szükségletekhez (ügyfelekéhez) új intézmények lettek kialakítva. Mik voltak ezek? A BMSZKI Álláskereső Iroda, a Szociális Információs Központ (SZIK), ami összekapcsolta a szintén addigra kialakult referenci hálózatokat.

Ami még fontos, hogy – nagyképűen fogalmazva – a szociális munkások mentális struktúráját is megpróbálta a modell különböző akciókban átalakítani. Ezek ilyen belső képzések voltak (minden féléves időszakban voltak ilyenek), amelyek egyrészt megpróbálták ezt az új dokumentációs rendszert használhatóvá tenni, másrészt helyzetbe hozni, „küszöbteleníteni” a szociális munkásokat. Tréningeket tartottunk, elektronikus adatbázis kezelésére, feldolgozására indítottunk képzést. Természetesen ennek volt egy nagy bevezető tréning-sorozata is.

A harmadik nagy kiindulópont a projekt működése folyamán, hogy mindezeknek az alapvető célja az volt, hogy foglalkoztatásba, képzésbe próbáljuk vonni minél nagyobb számban az ügyfeleket. Elég nagy indikátorokkal és esetszámokkal dolgoztunk, talán az összes nagy EQUAL program közül mi dolgoztunk a legnagyobb indikátorszámokkal. Mindezt főleg az Álláskereső Irodán keresztül gondoltuk megvalósítani, ők voltak és jelenleg is ők az oszlopoi annak, hogy intézményes segítségnyújtásban részesüljenek az ügyfeleink.

A képzések, foglalkoztatások terén vannak problémák, a legnagyobbat rögtön mondanám: nagyon nehezen tudtuk követni az ügyfelek mozgását. Az első vagy második év után hihetetlenül kis számú visszajelzést kaptunk, 50 vagy 60 munkaszerződés jutott vissza hozzánk, aminél jóval több embert tudtunk elhelyezni. Érdekes módon, amikor a projekt végén 10 000 Ft-ot ajánlottunk fel annak, aki visszahozza a munkaszerződését, akkor hihetetlen módon megnőtt a visszaérkezett munkaszerződések száma. Ez persze nyilván nem üzletszerűen működött, hogy aki hozta a munkaszerződést, cserébe pénzt kapott, hanem arra tálltuk ki, hogy aki elhelyezkedik, az az első hónapban kapjon valami segítséget az első bér kifizetéséig. Innentől kezdve egy hét alatt többszörösét gyűjtöttük össze annak, amit addig összesen 1,5 év alatt. De nemcsak azért nem gyűltek össze ezek a munkaszerződések, mert nem jöttek vissza hozzánk az ügyfelek, hanem mert gyakran fekete munkát sikerült közvetíteni.

A másik, amit lényegesnek tartok kiemelni, az Álláskereső Iroda alapfilozófiája: mindenki magának keres munkát, az iroda a háttér-eszközöket biztosítja ehhez. Szerintem ez egy nagyon gyenge pontja volt a projektünknek: a felkészítés az álláskeresőkre című rovat. Szerintem ebből is fakad, hogy nagyon sokan a feketepiacon helyezkedtek el. Mi, tanácsadók a tapasztalatok feldolgozásában segíthettünk, illetve abban, hogy segítettünk pozicionálni az ügyfelet a munkaerő-piacra. Azt is fontosnak tartom kiemelni, ami szerintem egy nagyon nagy pozitívum, hogy itt olyan tanácsadók dolgoznak, akik valaha szociális munkások voltak. És azt az oldalát is látták, nemcsak a foglalkoztatásit.

A másik nagy vállalás a képzésekbe való bevonás. Vállaltuk a megvalósítási szakaszban, hogy legalább 100 főt kiképezünk valamilyen OKJ-s szakmára a 2,5 év alatt. Ehhez kidolgoztunk egy nagyon cizellált támogató hálózatot. Igyekeztünk a pályorientációs tanácsadás után egy csoportos tájékoztatón megszűrni az embereket. Tesztekkel kellett kitölteni, és meg lehetett ismerkedni az adott szakmával, nehézségeivel. Aztán több ilyen „létra”-fokon mentek végig, a csoportos tájékoztató után bekerült embereket képzés-előkészítő tréningbe helyeztük, ahol szintén formába hozó szűrőmozgatók voltak: tanulásmódszertan, időgazdálkodás, kommunikációs tréning, addiktológiai, lakhatási blokk. Ezek után volt egy kiválasztás, amiben a trénernek sokat segítettek. Aki mindezekben az akadályokon keresztül verekedte magát, az bekerülhetett a képzésbe és a képzés ideje alatt is egy mentori hálózat segítette a bennmaradást, a tanfolyam elvégzését és az elhelyezkedést. Az adatokat nézve azt láthatjuk, hogy 2,5 év alatt 170 fő kezdte meg a képzését, ennek kb. a 30 %-a lemorzsolódott.

Itt nagyon nagy motivációs erők mozdulnak meg egy-egy emberben. A nagy fordulópont akkor jött, amikor újra munkába kellett állni, ez a mutatókat nézve nagy százaléknak nem sikerült. 60-80 % volt, aki elvégezte és elhelyezkedett. Ez hihetetlen nagy eltéréseket jelent szakmánként. Tehát a 70 % elvégezte, és azoknak a 60-80 %-a helyezkedett el. (Ami kb. 80 embert jelent.)

Van nálam egy dia, ami még jobb képet mutat. 19 szakma szerepel itt, a főbb irányok a következők: szakács, szoc. ápoló és gondozó, könnyűgépkészítő, vagonőr és a számítógép-kezelő tanfolyam.

Nagy eltérések a 12-13 hónapos és a 2-3 hónapos képzések között voltak. A 12 hónapos képzés alatt nagyon nagy volt a lemorzsolódók aránya, nagyon nehéz dolguk volt azoknak a mentoroknak – egyikük itt is ül most –, akik velük foglalkoztak.

Kérdés: Volt következménye annak, ha valaki lemorzsolódott?

Válasz, K. Zs.: Nem végezte el a szakmát. Tehát nem.

Kérdés: Ha mondjuk vállaltatok volna 170-et, és lemorzsolódott az 1/3-a, az azt jelenti, hogy nem teljesítettétek?

Válasz, K. Zs.: Azt, igen. Különböző elemekhez különböző vállalási indikátorok tartoztak. Azt vállaltuk pl., hogy 125 főt bevonunk a képzésbe és 100 ebből elvégzi.

Hozzászólás: Akkor nekünk azt kell majd megbecsülni, hogy kb. 1/3-a lemorzsolódik. Ilyen szempontból könnyebb helyzetben vagyunk.

Válasz, K. Zs.: Igen.

Kérdés: És az is vállalás volt, hogy utána elhelyezkednek az emberek, vagy az már csak szorgalmi feladat volt?

Válasz, K. Zs.: Nem, az már csak szorgalmi feladat volt. Egyébként eléggé óvatosan vállaltunk. Pl. vállaltuk 1400 szükséglet-teszt kitöltését, abból lett 8000. Az összes EQUAL-projekt hozzánk képest kis homokozó volt. És ezt nem nagyképűségből mondom. Más hajléktalan pályázat nem volt, csak amit össze lehet hasonlítani (indikátorok, vállalások). Mi (BMSZKI) ezt megelőzően évente 30 főt képzésbe vontunk, tehát volt már ennek egy nagyon erős alapja, amit felduzzasztottunk és kiteljesítettünk. A foglalkoztatásba helyezésnél pedig 100 főt vállaltunk. Az kicsit rémisztő volt, hogy a projekt 2/3-ának eltelésével 50 papír volt a kezünkben (munkaszerződés). Azok járnak gyakrabban vissza, akik nem helyezkedtek el. Az is nagy nehézség volt, hogy önállóan kellett elhelyezkedni, és azt nem vettük figyelembe, hogy a célcsoportban sokan vannak olyanok, akik alacsony presztízsű munkát tudnak csak vállalni. Megkülönböztettem alacsony presztízsű 1. és 2. kategóriát.

Az Álláskereső Irodával nem jutottunk előre a munkáltatói kapcsolat kialakításával kapcsolatban. Azoknak az embereknek, akiknek szükségük

van arra, hogy támogatott módon helyezkedjenek el a munkaerő-piacon, nehezen tudtunk segíteni. Pl. a második év végére sikerült csak olyan munkáltatót szerezni, akik kijöttek hozzánk toborozni, és olyan ügyfeleket vettek fel, akik 2-3 éve nem találtak munkát. Összeszerelni kellett (biatorbágyi cég volt), nem is rossz fizetés mellett, azt hiszem, nettó 80 000 Ft-ot tudtak megkeresni havonta.

Kérdés, B. P.: Mitől jöttek oda a munkaadók? Miért érte nekik meg?

Válasz, K. Zs.: Mert nagyon nagy volt ott a fluktuáció, ez egy híradástechnikai cég volt, ahol nagyon monoton munkát kellett végezni, emiatt sokan hamar elmentek. Ők tudták, hogy ez egy hajléktalanokkal foglalkozó álláskereső iroda, és 30-40 embert elhelyeztek, aminek a fele egy idő után kihullott, de sokan ma is ott vannak a cégnél. És tisztességes fizetéssel, munkaszerződéssel dolgoznak.

A másik ami nagyon nem sikerült szerintem, az az, hogy sok olyan elkeseredett visszajelzést kaptam ügyfelektől, hogy jó néhányan, akik elvégezték a képzést, minden mentori támogatás ellenére sem tudtak elhelyezkedni. Ott egy nagyon nagy törés van: van egy kezdeti nagy lelkesedés, magas motivációval, és aztán hirtelen jön az arculcsapás. A kiégés is így kezdődik. Nem nagyon tudtunk ebben segíteni, nem azért, mert nem voltunk képesek rá, mert lehet, hogy képesek lehettünk volna.

Kérdés: A mentoroknak mi volt a feladatuk? Vagy az esetkezelő szociális munkás hogy viszonyult a mentorhoz?

Válasz, K. Zs.: Ez is egy nagy probléma volt. Az elején mindent ideáltipikusan kidolgoztunk, én is nyár elején cizellált tematikákat készítettem, amiből sok minden aztán nem lett jó. Először is úgy képzeltük el, hogy akkor majd minden héten csoportozunk majd az ügyfelekkel. Ami az első két alkalomnál úgy jött össze, hogy beindult a szakácsképzés, és a 15 emberből 3 jött el rendszeresen, azok, akik a Dózsán laktak, és le lehetett őket küldeni. A többiek nem jöttek el, bármilyen rendes hallgatók is voltak. Akkor azt találtuk ki, hogy odamegyünk a helyszínre. Úgy alakítottuk ki a menetrendet. Egyébként rengeteg ilyen kis apró probléma volt útközben, amit korrigálni kellett. A képzőintézménnyel megbeszéltük, hogy ott, az órák között ezt beletegyük, az ő keretóráiknak a terhére egy-egy órát kapjunk. Ebbe bele is mentek, mert hasznosnak tartották, olyan volt, mint egy osztályfőnöki óra, volt benne egy foglalkoztatási tematika, addiktológiai blokk, lakhatási blokk.

A lakhatást próbáltuk megoldani: mindenkinek, aki bekerült a képzésbe, igyekeztünk helyet találni a BMSZKI valamelyik intézményében. (Az, ha valaki tanul, most is prioritást jelent egyébként a felvételnél.)

Hogy mit csinált a mentor? Ő tartotta pl. az „osztályfőnöki órát”. A képzőközponttal és annak mentorával tartotta a kapcsolatot. Azt tudni

kell, hogy zajlik egy ilyen OKJ-s képzés. Van a Munkaügyi Központ, a képzőközpont és sokszor még egy külön alvállalkozó végzi a tényleges képzést, tehát hihetetlenül szövevényes a rendszer, elveszik köztük az ember.

Kérdés: Ismertétek a képzőintézményeket? Volt velük előzetes kapcsolatotok?

Válasz, K. Zs.: Igen, minden esetben. Az adott képzésért felelős menedzser minden esetben megjelent a csoportos tájékoztatáson és beszélt a képzésről.

Hozzászólás: Ezek szerint szeparált csoportok voltak.

Válasz, K. Zs.: Igen, ezek homogén csoportok voltak, hét ilyen volt. Voltak egyéni képzések, amik heterogén csoportban zajlottak, ott volt egyéni mentor. Az a mentor bizonyos szempontból nehezebb helyzetben volt. 60%-a az ügyfeleknek BMSZKI-s, 40 %-a nem BMSZKI-s lakó volt.

És itt jön még a válasz a korábbi kérdésre, a szociális munkásokkal való együttműködés szerintem siralmas volt. Nem rájuk fognám ezt a dolgot, de sajnós nem nagyon működött. Nagyon érdekes volt az is, hogy a végén ezt a tapasztalatot úgy próbáltuk „gyakorlatba oltani”, hogy a szociális munkások is vegyenek részt a történetben és tartsunk nekik is osztályfőnöki órát, de nem járt sok sikerrel.

Kérdés, B. P.: Van valami tapasztalatösszegzés? Tudja már a BMSZKI, hogy esetleg mit csinálna másképp?

Válasz, K. Zs.: Ez érdekesen alakult. Hozzátartozik a dologhoz, hogy egy ideig nagyon jó esetszámokkal mentek a képzések, aztán 2007-ben mintha elválták volna, a Munkaügyi Központ lehúzta a rolót, minden igyekezetünk ellenére nem támogattak többé minket. Nem tudtunk felkészült embereket bejuttatni képzésekbe, mert nem biztosítottak rá keretet. Ez kb. 7-8 hónapig így ment, aztán egy véletlen folytán megismerkedtünk pár képző intézménnyel, akikhez a Munkaügyi Központ kikerülésével eljutottunk.

Hozzászólás: A Munkaügyi Központ ennyire passzív?

Válasz, K. Zs.: Igen. Annyira szétagolt a rendszer. Voltak olyan problémák, amiket ha fejre állsz, sem tudsz megoldani, nekem a legjobban az tetszett, amikor a képző intézmény tőlem kérdezte meg a gyakorlati oktatás előtt nem sokkal, hogy tudnék-e olyan embert ajánlani, aki a szakácstanulók gyakorlati oktatását megcsinálná...

Hozzászólás: Lehet, hogy képzőközpontot kéne csinálni...

Kérdés: Ti vagy a Munkaügyi Központ mi alapján döntöttétek el, hogy milyen képzések kerüljenek egyáltalán bele a programba? Mert ez egy döntő kérdés.

Válasz, K. Zs.: Ez is egy nagy gond, mert szerintem sokszor úgy alakult a dolog, hogy éppen amilyen képzés indult a Munkaügyi Központban, arra kerestek embereket. Ahol volt szabad hely, azt lehetett választani. Azért ez a súlyos tényező benne van a háttérben. Az, hogy mi milyen képzéseket támogattunk? Egy együttműködés volt a Munkaügyi Központtal, hogy ők vállalják azt, hogy 125 embert támogatnak mindenféle rétegprogramban. Pl. kapnak keresetpótlót, plusz egyéb juttatásokat, például szállódíj. Ez most már nem így van, egységesen mindenki keresetpótló juttatást kap.

2000. óta kis programocskák futottak a BMSZKI-ban és azok tapasztalatai alapján próbáltunk képzéseket választani.

Hozzászólás: Ezek szerint szabadabb kezet kaptatok, amikor úgymond kikerültétek a Munkaügyi Központot...

Válasz, K. Zs.: Így van. Most nagyon nagy spektrum van, 8-9 szakma közül lehet választani. Ennek nincs semmi kerete, nincs megállapodás, együttműködési szerződés, csak ontjuk be az embereket a képzésekbe. Aminek a program lezárultával elég nagy problematikája is van, mert bár 2007 végéig tudtuk azt biztosítani, hogy egy-egy csoporthoz, emberekhez mentorokat rendeljünk, most azt próbáljuk újra kitalálni, hogyan legyen ez. Mert ezek mind elsüllyedtek az „interregnum” alatt. Most újra fel kell egy ilyen támogató rendszert építeni, aminek fő súlypontjában a szociális munkások állnak.

Kérdés: Mint mentor vagy mint esetkezelő szociális munkás?

Válasz, K. Zs.: Mint mentor. Ezt a fajta mentori munkakörnek az egyes, „lebutított” elemeit próbáljuk átrakni a szociális munkás munkakörébe.

Kérdés: És nem lehet a mentoroknak tartani képzést?

Válasz, K. Zs.: De igen, az elején tartottunk is, de aki újonnan bekerült, annak nem volt. De inkább az jellemző, hogy mindenki belenőtt a mentori szerepkörébe.

Hozzászólás: Az lehet, hogy nagyon sok idő, amíg valaki belenő, hiszen ez szerintem szinte egy külön szakma...

Válasz, K. Zs.: Nagyon furcsán alakult ez. Egy darabig én azt az álláspontot képviseltem, hogy minden egyes csoportnak – akkor még annyi esetszám volt – legyen egy mentora az Álláskereső Irodából és legyen egy szociális munkása. Ezt egy idő után az Álláskereső Irodában dolgozók nem vállalták. Lemondtak a mentorságról, azt mondták, nem fér bele az idejükbe. A személyes véleményemet nem mondom el. Nem volt más lehetőség, gyorsan verbuválni kellett mentorokat.

Hozzászólás: De ezért pénz is jár, nem?

Válasz, K. Zs.: Igen. Nagyon jelképes összeg. Havonta ez bruttó 15 000 Ft volt talán egy-egy csoportnál. Ez szerintem nagyon alul volt fizetve.

Kérdés: Egy mentor alá hány ember tartozott?

Válasz, K. Zs.: Két mentor volt, 15 ember, tehát olyan 7-8 fő.

Kérdés: Hány csoport volt?

Válasz, K. Zs.: Hét csoport volt, plusz egy egyéni képzésben részt vevők mentora.

Kérdés: A szociális munkás ugyanúgy be volt ebbe tervezve programszerűen? Tehát egy csoportnak volt egy mentora. És a szociális...?

Válasz, K. Zs.: Első körben úgy volt, hogy egy álláskereső irodás tanácsadó és egy szociális munkás, bárki, aki erre jelentkezett, és második körben, amikor lemondott a bizottság, nagy bajban voltunk, mert nehéz volt jó embereket találni. Nagyon nehéz, felelősségteljes, küzdelmes munka volt, minden egyes ügyféllel meg kellett küzdeni.

Hozzászólás: Akkor, ha jól értem, a programba a mentor volt be-téve, fizetve, a szociális munkás nem volt fizetve.

Válasz, K. Zs.: Igen. Arra törekedtünk első körben, hogy minden egyes BMSZKI intézményben legyenek olyanok, akik akár csoportozva támogatnak, akár egyénekként foglalkoznak. Aztán valamiért nem ezt a fonalat vittük tovább.

Kérdés: A mentor volt az is, aki egyéni beszélgetéseket folytatott?

Válasz, K. Zs.: Természetesen ő kapcsolatot tarthatott és tartott is a szoc. munkással, de én azt gondolom, hogy ez intézményesen nem valósult meg.

Hozzászólás, mentor: De mi törekedtünk rá.

Válasz, K. Zs.: Én tudom, hogy törekedtetek rá, én úgy értem, hogy koncepcionálisan nem valósult ez meg. De lehet, hogy ez csak az én emlékezetemben maradt ilyen sikertelenség, lehet, hogy te másképp látod.

Hozzászólás, mentor: Én másképp csináltam.

Kérdés: Hogy?

Hozzászólás, mentor: Az én csoportomban voltak olyan tagok, akik a JAHA szállóján laktak, voltak, akik a Fiatalok Önsegítő Egyesületénél, volt, aki a Dózsán, tehát több intézményben. Sőt, volt olyan is, aki szívességi lakáshasználó volt. Nagyon sok olyan helyzet volt, hogy muszáj volt felvenni a szociális munkással a kapcsolatot, és ha bármikor olyan adódott, akkor legtöbbször a megoldás az volt, hogy a szociális munkáson keresztül üzentünk a tanulónak. Hosszú volt az időszak is, ami alatt sok ilyen helyzet adódott, és a másfél év alatt ez már rendszeressé vált. Volt, hogy a szociális munkások engem is kerestek. És kellett egy olyan kapcsolat, aki akkor is tudott segíteni, ha őt nem értem el.

Kérdés: Azt jól értettem, hogy ha házon belül került képzésbe valaki, tehát BMSZKI-s lakó volt, akkor viszont kötelező volt a szociális munkás együttműködése a mentorral? Egyébként meg érdekes volt...

Válasz, K. Zs.: Igen.

Hozzászólás: Te meg azt gondolod, hogy mégsem ment...

Válasz, K. Zs.: Én nem ezt mondom, inkább arra gondolok, hogy szerettük volna intézményesíteni vagy jobban bevonni őket a – mi úgy neveztük, hogy KTCST, azaz – képzésben tartó csoport team munkájába.

Kérdés: Te úgy érzed, azért nem volt együttműködés, mert érdekellentét volt a mentor és a szoc között?

Válasz, K. Zs.: Nem, nem.

Hozzászólás, BMSZKI-s szociális munkás: Nem, semmiképp. Én szociális munkásként úgy gondolom, hogy mi is figyelemmel kísértük a tanfolyamra járókat, ki jár az iskolába, tényleg megy-e. Ne lógjon. Szerintem, amíg voltak a támogatások, nagyon jól működött, soha semmi problémánk nem volt. Nekem egy szakácsom és egy szociális ápolóm végzett, a szakácsom ma is szakácsként dolgozik, a szociális ápolóm főiskolai végzettséget szerzett.

Kérdés: Tervszerű feladatmegosztás volt-e ebben?

Válasz, K. Zs.: A feladatmegosztások szerintem hagytak kívánnivalót maguk után. Ezt most főleg azért is mondom, mert nincsenek mentorok, ezt nagyon gyorsan ki kell találnunk, hogyan legyen.

Kérdés: A foglalkoztatás kapcsán kérdezném, mondtad, hogy a lét-ra alján elhelyeztetek csalikat, pl. első hónapos segély. Ez mihez kapcsolódott? A szociális volt vagy az Álláskereső Iroda?

Válasz, K. Zs.: Az Álláskereső Iroda. De a szociális munkások mozgatták be erre az ügyfeleket.

Hozzászólás: De a programban nem voltak benne a szociális munkások.

Válasz, K. Zs.: Szerintem nem a kellő hangsúllyal, az biztos.

Kérdés: Fizették a szociális munkást a programban vagy nem?

Válasz, K. Zs.: NEM. Nagyon alul volt ez ilyen szempontból finanszírozva. Ahhoz képest, hogy milyen nagy munkák feküdtek ebben, elég jelképes volt például a mentori fizetés.

Ennyi volt tervezve. Volt egy nagy terv az elején, amikor a költségvetést megterveztük. A célcsoport finanszírozása lett betervezve és egyrészt azt is meg kellett oldani, hogy ez végig finanszírozódjon, abban az esetben is, ha túlteljesítés van. És ennek megfelelően ezek az összegek is csökkentek, és mondom még egyszer, ez egy gyenge pont volt mindenképpen.

Kérdés: És akik a foglalkoztatási részben vettek részt, ők kaptak valamilyen támogatást?

Válasz, K. Zs.: Erősen a képzés felé billent a mérleg. Akik a képzésbe helyeződtek, szolgáltatásokat kaptak az Álláskereső Irodában. A vége felé, amikor láttuk, hogy mennyi pénz van, akkor tudtunk effektív támogatást kérni (pl. hogy az első hónapot átvészeljék).

Kérdés: De nekik nem volt mentoruk vagy nem volt mellettük szociális munka, ugye?

Válasz, K. Zs.: Nem. Az Álláskereső Iroda tanácsadóinak segítségét használhatták. Az iroda 6 fővel működött, a vezető szinte csak a képzéseknek a pályaorientációs tanácsadásával foglalkozott, a többiek tudtak valóban a foglalkoztatással.

Kérdés: Volt valamilyen időintervallum, hogy mennyi idővel a képzés után kellett munkát találni?

Mi 3+3 hónapban gondolkodtunk. A képzésre 3 hónapot és az állásban maradásra szintén annyit.

Kérdés: Az állásban maradásra, vagy hogy állást találjon?

Válasz, K. Zs.: Mindenre. Ez volt az alap célkitűzés.

Kérdés: Volt olyan képzőintézmény, aki tudott felajánlani munkát?

Válasz, K. Zs.: Volt. De kevés. Erre próbáltunk közben is odafigyelni. A mentoroknak az utolsó időszakban egy stratégiát kellett az ügyfelekkel közösen kidolgozni, arra vonatkozóan, hogy mi is lesz, ha végez. Volt pl. egy gépi takarító képzésünk, ami 3 hónapos volt és ahol a takarító cég szinte mindenkit felvett. Ott hihetetlenül nagy sikerű mutatókat tudtunk felmutatni. A szakácsoknál volt még olyan, hogy ha látták a gyakorlati helyen, hogy jól dolgozik, akkor azt nagy valószínűséggel alkalmazták.

Kérdés: Melyik volt a 3 hónapos képzés és melyik az éves?

Válasz, K. Zs.: A szakács és a szociális ápoló gondozó volt az éves, az összes többi 3 hónapos. Itt is nagy jelentősége volt annak is, hogy óriási nagy eltérések voltak képzésenként. A könnyűgépkezelői és nehézgépkezelői tanfolyamon siralmasan gyenge volt a képzés. Utóbbinál pl. van 10 gyakorlati alkalom és ebből mondjuk 5 alkalommal nem volt maga a nehézgép jelen. És a vizsgán sem volt ott. Mert dolgozott. Azért ilyen alapvető hátránnyal indulva elég nehezen tudott valaki nehézgépkezelőként elhelyezkedni...

A foglalkoztatás kapcsán, ami még szerintem nagyon hiányzott, hogy nincsenek ún. próbamunkák. Némely országokban a képzések gyakran a leendő munkahelyen folynak. Ez nagyon megkönnyítené a dolgot nálunk is. Az ilyen betanító képzések nálunk szinte elérhetetlenek.

Kérdés: Ez alatt a 3 hónap alatt kapnak „egyenösszeget” a résztvevők?

Válasz, K. Zs.: Igen. Ez akkor 37 000 Ft volt havonta. Most keresetpótló támogatást kapnak, ami a minimálbérrel egyenértékű. A „Lépj egyet előre” programban pl. hathetente kapják meg ezt a minimálbért. Mondjuk ott az a könnyebbség, hogy a képzések hétvégén vannak, így tud mellette dolgozni.

Kérdés: És akkor is kapja a támogatást, ha dolgozik?

Válasz K. Zs.: Igen, a „Lépj egyet előre” programban igen.

Kérdés: És akkor tovább folytatjátok a programot?

Válasz K. Zs.: A képzések hihetetlen nagy kapacitással mennek tovább, a „nagy” leállás idején, 2008 elején 50-100 fős képzések indultak meg...

Hozzászólás: Csak a mentorok hiányoznak...

Válasz, K. Zs.: Szociális munkás támogatás most is megvan, csak nincsen a rendszer szisztematizálva. Most indultak be ezek a napjainkban, még nem késő mellé szisztematikus figyelmet berakni.

Kérdés: Ha valaki elveszíti a munkáját, akkor van-e valami kritérium, kap-e tovább támogatást?

Válasz, K. Zs.: Erre nem fogalmaztunk meg külön kritériumot, mert nem lett volna sok értelme. Ebben a 6 hónapban tudtuk még támogatni az ügyfelet, ha az utolsó hat hónapban sem helyezkedett el, akkor őt utána elengedtük. Megfogalmaztunk kritériumokat, de voltak, akik nem tudták teljesíteni.

Hozzászólás: De hát ez nem volt indikátor.

Válasz, K. Zs.: Nem. Mi csak továbbvállaltuk, úgymond, mert úgy gondoltuk, hogy ez alapvető szükséglet. Nagyon különböző élethelyzetek voltak. A 60-80 %-os elhelyezkedési ráta azt jelenti, hogy 20 %-ról nem tudjuk, hol van, elment, nem tudjuk nyomon követni. Ugyanez igaz a képzésben résztvevők egy részére is. Nem tudjuk, hogy mi van velük.

Az OKJ-s képzés mellett csináltunk egy alapfokú számítógép-felhasználói képzést. Amit vállaltunk indikátort, azt OKJ-s képzésként vállaltuk, azért, mert másképp nincs sok értelme. Na, most ellentmondtam saját magamnak, mert egy betanító képzés nem biztos, hogy OKJ-s képzés, és lehet, hogy sokkal több értelme van. De ennek nincsen egyszerűen tere.

Kérdés: Arra is jár a támogatás?

Válasz, K. Zs.: Igen, arra is. Aki képzésben volt és szakmát tanult és elhelyezkedett, az kapta a támogatást.

Kérdés: Ennek feltétele volt, hogy a Munkaügyi Központtal együttműködjenek?

Válasz, K. Zs.: Nem.

Kérdés: Szóval, ha én, mint intézmény találok egy képzőhelyet, akkor oda beiskolázhatok valamilyen alapon embereket?

Válasz, K. Zs.: Mi így indultunk el. Képzőt kerestünk és találtunk is. Nyilván ők kapcsolatban állnak a Munkaügyi Központtal, meg ők szerződnek le. A Haller utcai Munkaügyi Központtal nem tudtunk együttműködni, mert ők adminisztratív háttérintézményként működnek.

Kérdés: Mi különbség van az egyéni képzések és a csoportos között?

Válasz, K. Zs.: Csak annyi volt a különbség, hogy ezek a nagy csoportos képzések voltak a klasszikusak, ahol sok embert el lehet helyezni a piacon, ilyen pl. a szakács képzés is. Volt olyan ügyfelünk, aki, bár a képzést nem nálunk végezte el, de Németországban landolt és ott dolgozik most is. Az egyéni képzések pedig kisebb képzések – pl.: víz-gázszerelő –, amelyekre nem jelentkezik olyan sokan, és amelyekre nincs nagy tömegben igény. Volt angol tanfolyamos, szoftverüzemeltető, dajka, CNC-esztergályos – hogy csak néhányat felsoroljak a sokból.

Kérdés: Sok helyen a 8 osztály nem elég a képzéshez. Ezzel kapcsolatban nem voltak problémák a jelentkezőkkel?

Válasz, K. Zs.: Igen, bizonyos életkor fölött 10 osztály kell bizonyos képzésekhez. Az elején célul tűztük ki, hogy legyenek felzárkóztató képzések. Minden egyes embert összeírtunk a BMSZKI intézményeiben, akinek 8 osztály alatt volt a végzettsége és mindegyiket megpróbáltuk megszólítani. Most ott tartunk, hogy 2,5 év alatt 27 főt tudtunk felzárkóztató képzésbe bevonni. Ez nagyon jó arány.

Kérdés: És lefelé nem működik? Volt rá példa, hogy egy tanár diplomával rendelkezőből legyen szakács?

Válasz, K. Zs.: Nem. De pl. a számítógép-kezelői tanfolyamra több olyan ember is járt, aki diplomával rendelkezik. Ez egy külön történet volt, nem BMSZKI-s képzés. 9 modul oktattunk, és még oktattunk jelenleg is.

Ami nagyon jó volt szerintem, az az alapfokú számítógép-felhasználói oktatás, amit BMSZKI szinten legalább 100 fő végzett el. Nekem a Külső Mesterben (megjegyzés: K. Zs. a szálló vezetője) az a tapasztalatom, hogy aki elvégzi, értelmesen tudja használni.

Aki részt vesz a tanfolyamon, 5000 Ft támogatást kap. Ez sokak szerint csak pénzkidobás, de szerintem ez túlnő azon az 5000 Ft-on. Nagyon komolyan veszik az ügyfelek, komoly motivációs elem. Sokkal erő-

sebbek az elvárások, és ezt tudják az ügyfelek is, komolyan is veszik. Nemcsak arról van szó, hogy fizetünk érte, hanem cserébe el is várunk valamit.

Kérdés, B. P.: Utcások mit szólnak ehhez a képzéshez? Ti mit gondoltok erről, mennyire lehet utcáról beindítani ilyen foglalkoztatási-lakhatási programokat? Ti hol utcáztok?

Válasz: Én a Pest megyei Vöröskeresztnél dolgozom a központban, rálátok picit a többi utcai szolgálatra is, ami Szentendrén, Vácott, Dunakeszin, Százhalombattán, Szigetszentmiklóson, Cegléden van. Amennyire én hallom a kollégáimtól a visszajelzéseket, van egy olyan réteg, akik azért vannak utcán, mert ők nem akarnak intézményben lakni. Sátorban laknak, van egy kialakult életük, szívesen veszik azt a segítséget, amit a kollégáim tudnak nyújtani, de ők maguk meghúznak egy háttért. Vácott vannak kollégáim, akik próbálkoznak azzal, hogy munkalehetőséget keressenek utcán élőknek, kapcsolatot tartsanak a Munkaügyi Központtal, részt vesznek az egyik HEFOP-os programunkban.

Kérdés, B. P.: És működik is? Elért valami eredményeket?

Válasz: Konkrét eredményt mondani nem tudok, a szemlélet szerintem egyfolytában változik az ügyfeleknél és a kollégáknál is. Szerintem van rá lehetőség, de nagyon területtől és nagyon embertől függ. Százhalombattán egy integrált ellátásunk van: nappali melegedő, éjjeli menedékhely, átmeneti szálló, plusz még családok átmeneti otthona is. Az ottani szociális munkásoknak nyilván egész más viszonya van az emberekkel. De mondjuk az egy kisebb város. Mondjuk ezt elképzelni a 13. kerületben, ahol én lakom... Szóval szerintem területtől függ, és ott kell megnézni a helyi viszonyokat: a helyi munkaügyi központot, a helyi családsegítőt, a helyi önkormányzatot és a helyi munkalehetőségeket.

Hozzászólás, B. P.: Én 2008. elején készítettem egy utcás felmérést, és számomra az derült ki, hogy sok utcán élő hajléktalan ember hatalmas aktivitásokat fejt ki. Szerintem kb. 15-20 % komoly erőfeszítéseket tesz a saját komfortosítása érdekében, pl. viskó rendbetétele, stb. Ha ezt az aktivitást valahogy meg lehetne fogni...

Válasz: Ráadásul ők élnek is valamiből. A szentendrei kollégám mesélte, hogy vannak olyan hajléktalan emberek akikről – hogyha nem találják meg a szokott helyükön, ahol alszanak – akkor is tudják általában, hogy hol vannak, és mikor térnek oda vissza. Ezeknek az embereknek megvan ugyanis a napi rendje, ahogyan, ami alapján élnek, és ezt a szociális munkások jól ismerik.

Hozzászólás, B. P.: És tartás van egy emberben – nem klienssé válni –, ami szintén akár egy használható erőforrás is lehet. Tehát furá az az elgondolás, és már szerencsére gyengül is, hogy végig kell valakinek

járni a szállások ranglétráját, hogy a hajléktalanságból kikerüljön. Valakiben lehet pont egy olyan tartás, hogy kerülő úton is eljuthatna odáig.

Kérdés: Azért az furcsa, hogy az ilyen foglalkoztatási programokban mindig alkalmazottakra gondolunk automatikusan elsősorban, nem? És ha foglalkoztatási programot csinálunk, sosem gondolunk a foglalkoztatásra.

Hozzászólás, fenti szociális munkás: Nekünk van olyan programunk, hogy a foglalkoztatóvá válás támogatása, de nem hajléktalanokat céloznak meg.

Hozzászólás: De hát létezik önfoglalkoztatás a hajléktalanok körében, elég, ha magunk köré nézünk (megjegyzés.: a Vagyunk – Otthontalan Művészek Önsegítő Egyesületének kiállítására gondol, ami a Szentkirályi utcában megtekinthető). Vagy gondoljunk a Fedél nélkül újságra, ami benne is volt az EQUAL programban, és ahol egy más program keretében vásároltak is szolgálati időt a terjesztőknek.

Hozzászólás, fenti szociális munkás: Létezik, csak nem tudom, hogy lehetne felmérni az igényeket, és hogyan elégítené ki azokat. Lehet, hogy ez amiatt van, csak mert egyszerűbbnek tűnik elhelyezni valakit alkalmazottként. És lehet, hogy a kollégák azt mondják, hogy az ő életükbe ez fér bele, nem tudom.

Hozzászólás, B. P.: Hát az a baj, még egy másik rákfenéje, hogy nem is elszámolható. Egy pályázati struktúrába elég nehezen lenne beilleszthető, hogy munkaszerződés nélkül lehessen valakit alkalmazni. Mindenesetre az utcán élőket szerintem simán meg lehet célozni. Óvatosan, okosan. Győri Péter múltkori előadásában kicsit érintette, ami voltaképpen a Nemzeti Hajléktalanügyi Stratégia markáns eleme, a Nyitás az utcára programot. Ez nemcsak egy romantikus, ködös elképzelés. A Február 3. kutatás adatai szerint kb. 3000 ember él közterületen, a legnagyobb hányada az ellátottaknak (ha ezt is ellátásnak vennénk), és ezzel illene valamit kezdeni.

Hozzászólás, K. Zs.: Most a BMSZKI-ban 270 ember van a zsilibszobákban (megj.: ún. első befogadó szálláshely a tartósan utcán élők számára), ebben benne van az is, aki krízishelyzetben van, és nem bukik ki az utcára. Nehezen lehet számolni éppúgy, mint a hajléktalanokat. Csak keresztmetszeti képet lehet kapni, hiszen állandóan változik.

Arról nincsen összefoglaló statisztika, hogy ezekkel az emberekkel mi is történt a szálláson, de a mi szálláson viszonylag jó helyzetből induló embereknek a döntő többsége az legalább a munka szintjén viszonylag gyorsan meg tudott kapaszkodni. A létra alsó fokán állókkal, tehát, akik utcáról kerültek képzésbe, sokkal több problémánk akadt, megakadtunk azokon a szinteken, amiket ki kellett pipálni. (Tehát egészség, valamint

alapvető szükségletek szintjén). De a többség viszonylag jó indulópozícióból még jobba került. Míg az Alföldi utcai szállónkon egészen más szerkezettel van dolgunk, ott zömmel sok éve az utcán élő ember jött be. Ott már benne van az is, hogy idősebbek, az is, hogy valamilyen ellátásban részesülnek.

Hozzászólás: Üzenjük a PEMCS-nek, hogy tessék az utcára is fókuszálni!

Válasz, B. P.: Megüzentük már. Ismét hangsúlyozom, hogy nem mi döntünk ezekben. De a mi álláspontunk természetesen az, hogy az utcai szociális szolgálatok is pályázhassanak. Meg hogy általában ne az intézményrendszer irányából fogalmazza meg az egész pályázat a problémát, hanem inkább a hajléktalan emberek irányából. Ezek a mi terveink egyelőre.

Breitner Péter: Hajléktalan emberek foglalkoztatási programjai, kipróbált módszerek és tapasztalatok

A mai magyar hajléktalan-ellátás ügyfelei és intézményei, szakemberei nincsenek valami fényes helyzetben – szoktuk mondani. A hajléktalan emberek és a szociális szakemberek többségének egyöntetű véleménye szerint „minden hiába”, „úgysem sikerül előbbre jutni”. Tovább kedvetleníthet minket az is, hogy a külvilág (társadalom, kormányok, minisztérium, adakozó multik stb.) nem fog „megmenteni” minket, legalábbis egyelőre biztosan nem. Éppen ezért fel kell tennünk az ide illő kérést: „Hogyan rántsuk ki magunkat a saját hajunknál fogva a vízből?” Íme a jóval pozitívabb kicsengésű válasz: „Csináljuk meg magunkat!” Ezek egyelőre – a „na és hogyan” jogos kérdésének megválaszolása nélkül – persze csak mutatós frázisok.

Erre a bizonyos „na és hogyanra” kerestük a választ, mégpedig úgy, hogy interjúkat készítettünk 2008 januárjától márciusig, olyan hajléktalanellátó intézményekkel, amelyek megpróbálták megragadni, sőt meg is ragadták a saját hajukat és rántottak egyet magukon felfelé.

Tehát a következőkben hajléktalan emberek foglalkoztatását célzó programokról és azok végrehajtásának körülményeiről, hatásairól, tapasztalatairól lesz szó. A foglalkoztatás az egyik legfontosabb eleme a hajléktalanoknak való segítségnyújtásnak, amely aztán sok-sok önmagában is fontos területre bomlik (szakképzés, önbizalom, aktivitás, szenvedélybetegségek kezelése stb. stb.). A másik nagy, sok mindent magában foglaló problémacsoport a lakhatás.

Egy-egy program sikerét vagy sikertelenségét nehéz megítélni. Nagyon nehéz műfaj ez, és túl sok mindentől függenek a konkrét eredmények. Függenek az adott régió, kistérség, gazdasági, munkaerő-piaci helyzetétől, függenek az adott helyi társadalom hajléktalansággal szembeni attitűdjétől, a programot végrehajtó stáb eddigi tapasztalataitól és még számtalan más tényezőtől. Éppen ezért a konkrét eredmények tekintetében nehéz ítéletet alkotni. Ezzel nem akarjuk azt sugallni, hogy nem voltak eredményesek ezek a programok, azt pedig végképp nem, hogy a hajléktalan-ellátó intézményrendszernek nem kell eredményeket felmutatni.

Úgy tűnik, hogy ezeknek a programoknak a megvalósítása a legtöbb esetben jóval többről szólt annál, hogy hány hajléktalan embert sikerült munkába állítani. Általánosan jótékony hatása volt a hajléktalanok egész helyi közösségére és a szakembergárdára egyaránt. Jót tett a helyi szervezeti együttműködéseknek és sokat használt a hajléktalanság helyi megítélésének is. A szakmai stábok – úgy általában – komoly pozitív lökést kaptak a program megvalósításával. Ezek pedig mind-mind nagyon fontos eredmények. Kevésbé mérhető, de nagyon is megfogható eredmények: a jövőben végzendő munka alapjai és motorjai.

További fontos észrevételünk, hogy a hajléktalan emberek és szociális segítők aktívabbá válását egyaránt megkövetelő – programoknak komoly multiplikátor-hatásuk van. Ahogyan a „tespedtség tespedtséget” szül, úgy az aktivitás további aktivitásokat eredményez. Ez pedig nem lebecsülendő jelenség és óriási előrevivő hatásai lehetnek.

A továbbiakban összefoglalnám az interjúk fő témaköreit.:

Alapinformációk a (helyi) hajléktalanságról: a helyi hajléktalanság – az alapvető demográfiai mutatók mentén – sehol nem mutat különösebb eltérést az országos átlagoktól, a férfiak súlyos többségben vannak (75-85%), sok az alacsony iskolai végzettségű, és nem túl piac-képes szakmával rendelkező ügyfél. Sokan dolgoznak valamit, de ez főleg alkalmi munkavégzést jelent. Bejelentett munkája csak az elenyésző kisebbségnek van. Markáns csoport a rokkant- és öregségi nyugdíjasoké is. A vidéki nagyobb városokban 500-800 hajléktalan ember van, a kisebbekben párszázan élnek. Több helyen említették, hogy az idős, betegeknek nehezen tudnak segíteni és a fiatalok is egyre többen vannak.

Alapinformációk a szervezetről, intézményről: a megkérdezett vidéki szervezetek komplex ellátást végeznek. Ez többnyire többféle hajléktalanellátó szolgáltatás együttes üzemeltetését jelenti (szállásnyújtás, melegedő, utcai munka). A budapesti szervezetek közül csupán a Twist Olivér Alapítvány „klasszikus” hajléktalan-ellátó szervezet, amelyik átmeneti szállást és utcai szolgálatot működtet. A másik két szervezet a maga nemében is különleges: A Fővárosi Munkaügyi Központ Hajléktala-

nok Információs Irodáját jó pár évvel ezelőtt hozták létre, külön a fővárosban élő hajléktalan emberek számára. A harmadik budapesti szervezet a Van Esély Alapítvány, amelyik különleges szolgáltatást nyújt különleges struktúrában: országosan a hajléktalan emberek és szociális munkásaik számára. Ez a szervezet pályázatokat szokott kiírni, amelyekre szociális munkások és klienseik a „a saját intézményi struktúrájukon kívülre” pályázhatnak konkrét, személyre szabott, kidolgozott tervekkel, melyek bármilyen helyzetmegoldást szolgálhatnak. A lakhatás és foglalkoztatás kulcsszerepet játszik ezekben a programokban, az utóbbi években pedig egyre inkább a foglalkoztatás felé tolódik a helyzet.

Alapinformációk a projektről: minden interjú egy adatlappal kezdődött, amely a legfontosabb alapinformációkat tartalmazza az adott interjúról, illetve programról. Egy-egy pályázati program általában viszonylag kevés (néhány tucat) embert célt meg.

A programok többségében az egyik legfontosabb munkamódszer a csoportmunka volt, és kivétel nélkül kiemelték ennek hasznosságát, a beszámolók szerint nagyon jó katalizátor, közösségformáló erő volt. A pszichológus közreműködését is nagyon fontosnak tartották, főleg az „alapkívánások” megszerzéséhez, visszaszerzéséhez szükséges a segítsége.

Az egyéni esetkezelés más és más struktúrában, de majdnem mindegyik programban megjelent. A rendszeres, négy szemközti, bizalmi beszélgetés legalább olyan fontos a belső energiák mozgósítása szempontjából, mint a csoporthelyzet.

A legtöbb esetben a pályázó intézmény saját kliensei vettek részt a programokban, tehát megmaradt az „eredeti” esetkezelő szociális munkás. Fura módon – legalábbis az interjúk elolvasása után úgy tűnik -, hogy az egyéni esetkezelésről nehéz beszélni, éppen ezért nem is tudtunk meg róla sokat. Talán mindig is keveset beszéltünk róla és túl sok szakmai tabu övezi... Mindenesetre az interjúk soraiból (és a soraik közül) az látszik kirajzolódni, hogy minél komolyabb, tudatosabb és átgondoltabb az egyéni esetkezelés, annál olajozottabb és sikeresebb volt a program, sőt annál pontosabb az utólagos kép, annál több a hasznosítható tapasztalat.

A legtöbb program alkalmazott valamilyen álláskeresési készségfejlesztést. Ennek része volt az önéletrajzírás, sőt, ha szükség volt rá, alapvető számolási, írás-olvasási készségek megerősítése is. A nyíregyházi és a tatabányai programban egészen összetett készségfejlesztő tematikát dolgoztak ki: ebben szerepet kapott többek között a funkcionális analfabétizmus csökkentése, kommunikációs gyakorlatok, problémamegoldó készségfejlesztés és a munkajog is. A számítástechnikai alapképzés több helyen is megjelent.

A munkáltatókkal való kapcsolatfelvétel és kapcsolattartás más és más hangsúllyal és nem is minden programban történt meg. A közhasznú munkavégzés majd minden programban szerepet kapott kisebb-nagyobb súllyal. A közhasznú foglalkoztatás hasznosságáról többféle szakmai elképzelés létezik. Egyesek azt állítják, hogy zsákutcás munkaforma, mások szerint belépési, és ezen keresztül továbblépési lehetőséget nyújt a munkaerő-piacra. Mi inkább az utóbbi mellé tesszük le a voksunkat: hajléktalanként közhasznú foglalkoztatottá válni talán nagyobb előrelépés, mint egyébként, és emellett, ha onnan a továbblépés esetleg nem is sikerül, akkor is jövedelmet biztosít, és addig is karban tartja a munkavégzéshez szükséges készségeket, képességeket. A Twist Olivér Alapítvány maga foglalkoztatja hajléktalan klienseit közhasznú munkásként az intézménnyel kapcsolatos mindenféle karbantartási, takarítási és egyéb teendők elvégzésére. Beszámolójuk szerint - a program vitathatatlan hasznossága és átgondoltsága mellett - pontosan a „benragadás” és „továbblépés” dilemmájával küzdenek.

A szakképzések szervezése nem volt jellemző, jó példaként a hódmezővásárhelyi motorosfűrészes-kezelő tanfolyamot érdemes megemlíteni, mégpedig azért, mert igazán a helyi munkaerő-keresletre reagál.

A Fővárosi Munkaügyi Központ Hajléktalanok Információs Irodájának tevékenysége „kakukktojás” a szervezetek programjai között, az interjúterv kötött struktúráját is elhagytuk a beszélgetés alatt, hiszen az iroda nem összevethető a foglalkoztatási programokkal. Ez a szervezet tulajdonképpen egy külön munkaügyi központ hajléktalan emberek számára. Ha valamilyen hátrányos helyzetű társadalmi réteg számára hoznak létre külön szolgáltatást, abban mindig benne rejlik egy jó és egy rossz forgatókönyv. A jó forgatókönyv szerint a szolgáltatás az adott rossz helyzetű réteg hiányait kompenzálja az alapszolgáltatás mellé telepített pluszokkal. Ez több ráfordítást jelent az alapszolgáltatásokhoz képest. Ebben az esetben a plusz segítségnyújtás áll a külön szolgáltatás megszervezésének fókuszában. A rossz forgatókönyv szerint a külön szolgáltatás megszervezésére azért kerül sor, hogy a problémás csoportot leválasszák a többségi társadalomról, eltüntessék őket a „normál” szolgáltatásokból, el a szemek elől. Ebben az esetben az elkülönítés a külön szolgáltatás megszervezésének fő oka. A hajléktalanok munkaügyi központja esetében sajnos úgy tűnik, hogy elsősorban a rosszabbik forgatókönyv érvényesül.

A Hajléktalanok munkaügyi központja alapvetően ugyanolyan, mint bármelyik másik kirendeltség, számos értelemben rosszabb, szegényesebb szolgáltatási palettával. Még a többi kirendeltséghez képest is hiányzik innen sok minden, a szolgáltatások hajléktalan életformához, otthontalanságból adódó problémákhoz igazítása pedig egyáltalán nem jelenik

meg. Ilyen ügyfélkörhöz igazítások lehetnének például: szociális munkás jelenléte, segítségnyújtása, telefonálási, számítógép-használati lehetőség, rugalmasabb nyitva tartás, iratbeszerzési szolgáltatás és még sorolhatnánk. Mindezek azonban nincsenek. A többi munkaügyi központhoz képest viszont hiányzik innen a munkavállalási tanácsadó végzettségű kolléga és például pszichológus is nehezebben (helyben nem is) érhető el, mint egy másik kirendeltségen. Az itt dolgozók nem kapnak semmiféle képzést, tréninget ahhoz, hogy hajléktalan emberekkel tudjanak foglalkozni. Az itt dolgozók is érzik ezeket a problémákat, sőt az elmúlt évek alatt próbálkozások is voltak a szolgáltatás javítására, de nem sikerült.

A résztvevő hajléktalan emberek kiválasztása: Visszatérve általános témánkra: a foglalkoztatási projektek megvalósítói a programokba jellemzően munkaképes, aktív embereket kerestek. Minden program a maga klienseivel dolgozott, és legtöbbször minden elhelyezést nyújtó ellátási típusban meghirdették a lehetőséget. Az utcán élők viszont teljesen ki-maradtak. Az interjúkból az derült ki, hogy az utcán élőket egészen másképpen ítélik meg a helyi közösségek és maguk a szállásokon lakó hajléktalan emberek is. Az utcán élőkről tudjuk, hogy megélhetési módjaikat, testi-lelki állapotukat tekintve sokkal heterogénebb csoport, mint ahogy azt a többségi társadalom, sőt, sok szociális munkás is gondolná. Éppen ezért biztosan akadna közöttük olyan is, aki bevonható lenne egy foglalkoztatási programba.

Az együttműködések: A munkaügyi központokkal minden program együttműködött, és majd mindnyájan arról számoltak be, hogy ez az együttműködés nagyon hasznos volt. A munkaügyi központok megszólított munkatársai nagyon sokat segítettek a programokban tanácsokkal, anyagokkal és azóta is kifejezetten jó a kapcsolatuk.

A munkáltatókkal való kapcsolatfelvétel, együttműködés – ahogyan azt már korábban is említettük – rendkívüli módon megtérült, hiszen óriási előny és biztonság, ha egy szociális munkás maga is tud munkát ajánlani. Kisvállalkozók – akik reggel a szállóról viszik el az embereket dolgozni – majd mindenütt megjelentek. (Erre még a következőkben visszatérünk.)

Eredmények: A megtudott számszerű eredmények korántsem teljes körűek, éppen ezért csupán benyomások kialakítására alkalmasak: ezek szerint úgy tűnik, hogy a különböző programokból (csoportok, készségfejlesztő képzések stb.) nem sokan estek ki menet közben, az elsődleges munkaerő-piaci integrációt tekintve viszont teljesen vegyes a kép.

A tatai programban 25 fő vett részt valamilyen csoportfoglalkozáson. Mindenkinek lett alkalmi munkavállalói könyve, 5 fő határozott idejű munkaviszonyt létesített, 3 fő alkalmi munkavállalói könyvvel helyezkedett el, és 3 fő támogatott tanfolyamra járt. Miskolcon a 15 résztvevőből

13-man csinálták végig a programot 8 ember talált munkát, ebből 3 bejelentett. Nyíregyházán a 15 résztvevőből 5-en találtak bejelentett munkát. Ezek a munkák azóta is megvannak.

Az egyik legnagyobb eredmény, hogy – amire a bevezetőben már utaltunk – a programot végrehajtó intézményekben „beindult valami”. Ez mind a segítőkre, mind a hajléktalan emberekre rendkívül jótékonyan hatott. A csoporthatás, megfelelően aktív program mellett szinte magától alakult ki és „külön erőbefektetés nélkül” fejtette ki jótékony hatását: a nyíregyházi intézményvezető például egyszer csak azt vette észre, hogy tele lett a – különben teljesen önkéntesen látogatható – intézményi jogász és a pszichológus fogadóórája, és a szociális munkásoktól is egyre többet kérdeznek az emberek a legkülönbözőbb munkaügyekben.

Az önérdék-érvényesítés munkajogi vonatkozásában is vannak eredmények: Nyíregyházán bizonyos munkaügyi stikliket nem mernek már megcsinálni a szállólakókkal, mert közülük néhányan már egyre inkább merik képviselni az érdekeiket (Nyíregyházán volt az a bizonyos munkajogi képzés).

Képzések, átképzések: Korábban – a különböző szolgáltatások leírásánál már említettük képzésekkel kapcsolatos programelemeket. A képzések ezekben a programokban ugyan nem voltak különösebben hangsúlyosak, rendkívül fontosnak tartjuk őket több szempontból is. Először is – ez persze trivialis – óriásit lendíthet egy ember lehetőségein, életpályáján, ha magasabb iskolai végzettséget, szakképzettséget, vagy akár valamilyen új ismeretet szerez. Másodsorban a képzések ugyanazt a csoporthatáson keresztüli húzóerőt képesek elérni, amiről már több helyen szoltunk, és pusztán a személyes és csoportaktivitás növelésében is óriási szerepük lehet.

Érintkezési pontok a szürke-, feketegazdasággal: A feketefoglalkoztatás – nem csekély méretű – létezését minden egyes programban kénytelenek voltak elfogadni, de többnyire próbáltak lépéseket is tenni ellene. A legelterjedtebb mód az alkalmi munkavállalói könyv használata volt, amit szinte minden programban megemlítenek.

Országszerte ismert jelenség, az interjúkban is többen megemlítettek, hogy (főleg kis) vállalkozók reggelente a szállásokról viszik dolgozni az embereket. Ez egyrészt nagyon jó dolog, hiszen megélhetést jelent jó néhány hajléktalan embernek, viszont – kellő körültekintés nélkül – az intézmény könnyedén belecsúszhat az emberpiac egyik kiszolgálójának szerepébe. A már említett munkajogi képzés és a szociális munkások érdekvédő tevékenysége rendkívül fontos ebből a szempontból is.

Értékelés: Általánosságban sikeresnek ítélik a programokat a végrehajtók, úgy érzik, hogy meg tudtak felelni annak, amit vállaltak. Többen említették meg azt is, hogy, ha éppen valakiből nem is lett munkavállaló,

akkor is sikernek tekintik azt, amiben az adott illetőnek sikerült előrelépnie: jobb mentális állapot, tudatosabb életmód, a jobb (ön) érdekképviselet. Ennél a témakörnél is elhangzott, hogy a segítők számára is sikert jelentettek ezek a programok, aminek fontosságát most is kihangsúlyozzuk.

A tapasztalatok (az eddig elhangzottakon kívül): Többféle relációban felmerült, hogy a programokban résztvevő hajléktalan emberek aktivitásának erősítése érdekében fontos szerepe van annak, hogy az adott programtevékenység mennyire kötődik a szálláshoz és mennyire a külvilághoz. A beszámolókból egyértelműnek tűnik, hogy sokkal szerencsésebb külső helyszíneken megszervezni, amit csak lehet.

Ugyan erről már volt szó, de ide tartozik a szegregáció – integráció kérdéséhez, ezért még egyszer hangsúlyozzuk: a hajléktalanok és nem hajléktalanok együttes segítése mindenhol sikeres volt. Úgy tűnt, hogy egyéb hasznai mellett, ez nagyon jól esik a hajléktalan embereknek, elfogadásként, befogadásként, visszafogadásként élik meg.

Más „szervezetfejlődési” megszerzett tudások: Fontos eredményként említik meg több helyen is, hogy a külső intézményekkel, hivatalokkal, más segítő szervezetekkel való közös munka során sokat javult az együttműködő felek viszonya, amelynek azóta is kölcsönösen élvezik a hasznát.

A projekt működtetése: A többség utólag elégedett a projekt lefutásával, működtetésével. Kiemelik a külső szakemberek bevonásának hasznosságát (pszichológus, mentálhigiénés szakember, munkaügyi tanácsadó). Annyit érdemes megemlíteni, hogy a HEFOP programot megvalósító hódmezővásárhelyieknek, egy ilyen téren már korábban tapasztalatokat szerzett programmenedzserük volt, ami óriási könnyebbséget jelentett. Ezen kívül mind a három megvalósítónak közbeszerzési referens végzettsége is van, ami egy EU-s programban igen fontos.

A fenntarthatóság (– fenntartottság): A fenntarthatóság a legtöbb program esetében nem volt finanszírozói elvárás. A hódmezővásárhelyi HEFOP-program követelménye, hogy 5 évig kell a pályázati funkciójában megtartani a nappalimelegedőjüket, amelyben az álláskereső klub üzemel. (Ez nagyobb részben beruházási program volt...) Ezt ellenőrizhetik is bármikor ez alatt az 5 év alatt.

Támogatói szakmai monitorozás, ellenőrzés: Monitorozás szintén csak a HEFOP programban történt. Ez igencsak rossz élmény volt a hódmezővásárhelyiek részére, kihallgatásszerű, rossz hangulatú, egész napos program volt. Nem hibáztak ugyan, de utólag azt a következtetést vonták le, hogy egy EU-s programban (különösképpen) nagyon pontosan és folyamatosan kell dokumentálni és minden apró részletet ki kell találni előre, amit csak lehet és menet közben is oda kell figyelni ezekre. Hangsúlyozták, hogy a közbeszerzés nagyon nehéz műfaj, de nekik jól ment,

mert mindnyájan értenek hozzá. Figyelni kell az értékhatárookra, egy egész projekt bukhat ilyeneken.

A támogatói formális és informális kommunikáció: Ez szintén a hódmezővásárhelyieket érintette: A pályázatírás, sőt az előtte való mérlegelés, információgyűjtés szakaszában a Szociális Alapok Programiroda rendezett információs napokat, ők ekkor is, ezen kívül is rengeteget kérdeztek és sok segítséget is kaptak. Menet közben folyamatosan gyűjtötték a kérdéseket, majd mindegyik információs napra elmentek. A pályázat írása közben még fokozottá vált – az akkora már – inkább telefonos kapcsolat.

Készítette: Rónyai Zsófia
