

Bata Nathaniel

**A Szegedi Család- és Gyermekjóléti Központban,
valamint a Család- és Gyermekjóléti Szolgálatban
tevékenykedő szociális szakemberek attitűdje
és jövőképe**

BEVEZETÉS

Az SZMJVÖ Bölcsődéi és Gyermekjóléti Központja, Család- és Gyermekjóléti Központjában dolgozom esetmenedzserként. A munkám során azt tapasztaltam, hogy a munkahelyemen a kollégák személyében gyakoriak a változások. Továbbá a kollégák számos alkalommal kifejezték, hogy valami miatt nem jól érzik magukat a munkahelyükön. Ennek ellenére olyan kollégák is vannak, akik sűrűn azt mondják, hogy el fognak menni máshova dolgozni, azonban ez mégsem következett be. E vizsgálatnak az elvégzését ösztönözte a szakmai kíváncsiságom, mivel szerettem volna ezt a területet bővebben megismerni. Továbbá választ akartam kapni, hogy milyen attitűddel és jövőképpel rendelkeznek a területen tevékenykedő szakemberek.

Kutatásom célja kifejezetten a gyermekvédelemben dolgozó szociális szakemberek, ezen belül a Család- és Gyermekjóléti Szolgálatban, Család- és Gyermekjóléti Központban tevékenykedők jövőképeinek és attitűdjének vizsgálata. Továbbá, hogy a területen tapasztalt fluktuáció hogyan hat magára a szakterületre, a szférában maradó szakemberekre, és mivel egy társadalompolitikai hatásról beszélünk, hogyan hat(hat) a szociálpolitikára.

1. ELMÉLETI HÁTTÉR

Vida (2015) vizsgálatában kitér arra, hogy a szociális szakemberek érzelmi állapota befolyásolja a szakmai teljesítményüket. Az, hogy a segítők mi-ként élik meg a saját helyzetüket (pl. társadalmi megbecsültség, vagy annak hiánya), azért is fontos, mert ők azok, akik valamilyen nehézségekkel küzdő személyekkel napi szinten kapcsolatba kerülnek. Ezért a kutatás során kitértem arra, hogy ha a szakemberek elégedettek, vagy éppen

nem elégedettek a jelenlegi munkahelyükön, ennek milyen okai lehetnek, illetve milyen tényezők, változások teljesülése esetén éreznék jobban magukat. Vizsgálatomban szerepet kapott továbbá, hogy a szakemberek hogyan vélekednek a munkahely elhagyását fontolgató kollégákról, mivel ez a gondolat tükrözheti azt, hogy ők hogyan vélekednének, ha ugyanebben a helyzetben lennének. A kutatásom során a szakemberek jövőképeinek szempontjából feltártam, hogy jelenlegi munkahelyükön képzelik-e el a jövőjüket. Arra is választ kerestem, hogy a potenciális pályaelhagyás valószínűségét milyen tényezők befolyásolhatják. Fontos megjegyezni, hogy az eredményeim a válaszadók aktuális, pillanatnyi – adatfelvétel időpontja - álláspontját, véleményét tükrözik.

Pék (2000) kutatásában a szociális munkások a pályán maradáshoz az alábbi feltételeket emelték ki: társadalmi megbecsültség, megfelelő fizetés, elhivatottság. Hegyesi és Nagy (2001) vizsgálatában kimutatták, hogy a szociális szektorban elhelyezkedők kétharmada volt elégedetlen a munkája társadalmi megbecsülésével és jövedelmével. Albert (2011) vizsgálatában a válaszadók 94%-a nem bánta meg a szakválasztást, a megkérdezettek 75%-a választaná újra ugyanazt a szakot a Veszprémi Érseki Hittudományi Főiskolán. Egy évvel a tanulmányok elvégzését követően a szakmában dolgozó volt hallgatók elsősorban a szakma presztízse és az alacsony fizetés miatt voltak elégedetlenek. Minden harmadik válaszadó volt szakmai szempontból elégedett teljes mértékben, a többiek csak részben. A fentebbi kutatások összefoglalásaként megállapítható, hogy a szakemberek pályaelhagyásának és az elégedetlenségének oka a fizetés és a társadalmi meg nem becsültség.

A jövedelem kérdése figyelemre méltó, mivel a legtöbb szociális intézmény az 1992. évi XXIII. törvény a végzettség és a közalkalmazotti munkaviszonyban töltött évek alapján pontosan rögzíti a közalkalmazottak számára fizetendő alapszabványt, valamint a szociális ágazati pótlékot, tehát előre kalkulálható a jövedelem. Ezáltal nem mutatkozik különbség a közalkalmazottként munkát vállalók körében, bármilyen intézményben is dolgoznak. Megjegyezném, hogy a fenntartó saját hatáskörben kiegészítheti a munkavállalók jövedelmét, azonban ennek előfordulása ritka.

Pék (2000) megállapította, hogy a szociális szakemberként dolgozók ötöde tervezett váltást, de a szociális szférán belül, továbbá kutatásának eredményeiben megfigyelhető, hogy a pályaelhagyást a válaszadók 15%-a helyezte kilátásba, harmada pedig a jövőben nem tervezett váltást.

Vida (2015) felhívja a figyelmet, hogy ezen a területen a legnagyobb a fluktuáció, a felsőfokú szociális végzettségű munkatársak pályaelhagyása is. Fónai, Pattján és Szoboszlai (2001) szintén rávilágítanak a szociális munkások pályaképének eltérése következtében kialakuló fluktuációra, melyet „(...) a szakmába beépített időzített bombának” neveznek (96. o.).

Mielőtt bemutatom a vizsgálatot és annak eredményeit, célszerűnek tartom az attitűd fogalmának meghatározását. *„Attitűdnek nevezik az egyénnek azt a lelki és szellemi készségét, hogy bizonyos tárgyakra, személyekre, helyzetekre meghatározott módon reagáljon. Az attitűdök hátterében nyilvánvalóan értékek állnak. A két fogalom között az a különbség, hogy az attitűd inkább valamely konkrét helyzetre vonatkozik, az érték inkább az általános kérdésekre”* (Andorka, 2006, 405.o.).

2. EMPIRIKUS KUTATÁS

2.1 Vizsgált intézmények.

Mielőtt bemutatásra kerül a kutatás mérőeszköze és mintája, indokolt a két vizsgált intézmény ismertetése. Egy korábbi munkámban kitértem arra, hogy a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993.évi III. törvényben 2016. január 1-jétől változások léptek életbe a szociális és gyermekjóléti szolgáltatások működésében (Bata, 2018). A családsegítő és gyermekjóléti szolgálatok rendszerének átszervezése új elemet hozott, és új alapokra helyezte a családok és gyermekek ellátásának ezen a területen működő formáját. A jogalkotó szándéka szerint a két ellátási forma összevonásra került 2016. január 1.-én. 2016. január 1. előtt külön intézmény feladatai közé tartozott a családsegítés, külön intézmény foglalkozott gyermekjóléti feladatokkal. 2016. 01. 01.-től viszont ez egy intézményben történik. A család- és gyermekjóléti szolgálatban a legfontosabb tevékenység a szociális munka biztosítása mindenki számára, míg a család- és gyermekjóléti központ a hatósági ügyekben vállal szerepet. A család- és gyermekjóléti szolgálat feladata a csoport, a közösség, a család és az egyén szociális és mentálhigiénés problémáinak kezelésében és megoldásában való közreműködés a szociális munka eszközrendszerével. A család- és gyermekjóléti központ ellátja (családterápia, családkonzultáció, mediáció, mentálhigiénés tanácsadás, tantárgyi felkészítés, pszichológiai tanácsadás, utcai és lakótelepi szociális munka, kapcsolattartási ügyelet,

kapcsolatügyelet, kórházi szociális munka, óvodai-iskolai szociális munka és jogi tanácsadás) a Gyvt. 40/A. §-a (1997. évi XXXI. törvény) szerinti feladatokat, hatósági intézkedések során szerepet vállal, valamint szociális diagnózist készít.

2.2 MÉRŐESZKÖZ.

A vizsgálatom során a szakemberek – főleg zárt kérdéseket – tartalmazó kérdőívet töltöttek ki 2-3 fős csoportokban. A kérdőív a 4 fokozatú Likert-skálás kérdéseken és a zárt kérdéseken kívül tartalmazott 2 nyílt kérdést, valamint 2 feleletválasztós kérdést. A jövőkép és az attitűd felmérése kvantitatív módszerrel történt, mivel a kérdőíves módszer segítségével több szakember véleményének megismerése vált lehetővé, illetve az azonos kérdésekre adott válaszok lehetőségét adnak a statisztikai elemzésre, az összehasonlításra. A kérdőív 23 kérdést tartalmazott. Az adatfeldolgozó munkát az SPSS programmal végeztem, amely segítségével alapgosztlásokat és keresztábrázásokat készítettem. Az SPSS programban kategoriális változókat képeztem, ezzel biztosítva az egyes kutatási elemek összehasonlíthatóságát.

A kérdőíves válaszok elemzését követően fókuszcsoportos interjút készítettem. Lehota (2001) szerint a fókuszcsoport egy olyan kics csoportos találkozás, amelyet egy csoportvezető, ún. moderátor irányít. Ezt a szerepet személyesen töltöttem be. A fókuszcsoportban 7 fő (5 nő és 2 férfi) vett részt, így a kis létszám bizalmasabb, bensőségebb légkört teremtett és mélyebb megnyilvánulásnak adott teret. A fókuszcsoportos interjú nyolc kérdést tartalmazott. A fókuszcsoportos interjú során a gondolatmenet a szociális szakma jövője felé irányult, valamint ezen hivatáson belül a szakemberek jövője állt a fókuszban. Gondolatokat osztottak meg arról, hogy látják-e a szociális szakmában önmagukat 5, illetve 10 év múlva. Az instrukciók következtében a szociális szakmát „fotelként” képzeltek el, amelyet körül írtak, majd elmondták, hogy ez a „fotel” milyen lenne, milyen érzésekkel ülnek benne jelenleg, továbbá 5 és 10 év elteltével. A kutatás adatfelvételi szakasza és elemzése 2020-ban valósult meg.

A vizsgálatom során a következő kutatási kérdésekre kerestem a választ: Milyen jövőképpel rendelkeznek a család- és gyermekjólét területén tevékenykedő szakemberek, hogyan látják jelenlegi helyzetüket, el tudják-e képzelni magukat a jelenlegi munkahelyükön 5 és 10 év eltelté-

vel? Hogyan érzik magukat a család- és gyermekjólét területén tevékenykedő szakemberek, milyen tényezők befolyásolhatják, hogy biztosan elégedettebbek legyenek? Hogyan hat a család- és gyermekjólét területén tevékenykedő szakemberekre a fluktuáció, azaz befolyásolja-e a szakember munkavégzését, munkahelyi légkörét, saját személyes hangulatát?

2.3 Minta.

A vizsgálati személyek a Szegedi Család- és Gyermekjóléti Központból, valamint a Szegedi Család- és Gyermekjóléti Szolgálatból kerültek ki. A mintába olyan szakembereket válogattam, akik munkaköre legalább főiskolai végzettséget igényel (15/1998. (IV. 30.) NM rendelet 2. számú mellékletében foglaltak). A szakembereket személyesen ismerem, mivel a Család- és Gyermekjóléti Központban dolgozom esetenmenedzserként. A személyes ismeretség és a már kialakult bizalom elősegítette a magas részvételi arányt. Fontosnak tartom kiemelni, hogy ezzel egyidejűleg a vizsgálat egyik korlátja éppen a válaszadók és a közöttem lévő személyes ismeretség. A kérdőívet 51 válaszadó töltötte ki. A fókuszcsoporthoz tartozó interjúban 7 fő (5 nő és 2 férfi) vett részt. A résztvevők kiválasztása során figyelembe vettem a nemek közötti és a kor szerinti megoszlást.

A két intézményből származó mintában szereplő szakemberek 70,6%-a nő, 29,4%-a pedig férfi. A válaszadók átlagéletkora 41,71 év. A legfiatalabb válaszadó 25 éves, míg a legidősebb 64. A megkérdezettek megközelítőleg azonos arányban élnek párkapcsolatban és házasságban (együtt a minta kb. 50%-a). Fontosnak tartom tisztázni a „párkapcsolatban élek” fogalmat, melyet a kérdőív során is megjelöltem. A fentebb említett válaszlehetőség magába foglalt minden olyan együttélési formát, amely különbözik a házasságtól. Fontos, hogy ez egy pillanatnyi állapotot jelentett, ugyanis lehet, hogy valaki régebben elvált, de az adatfelvétel idején párkapcsolatban élt.

A két intézményben a válaszadók 98%-a rendelkezik felsőfokú végzettséggel, míg egy válaszadó rendelkezik érettségivel. Tapasztalataim szerint az érettségivel rendelkezők birtokában amiatt nem áll felsőfokú végzettség, mivel nem szereztek nyelvvizsgát. Ha ez így van, hogy felsőfokú diploma nélkül vannak foglalkoztatva, akkor ez a jövedelemben is különbséget von maga után, ugyanis az érettségivel rendelkezők közé vannak sorolva a közalkalmazotti bértáblában. Ez azt jelenti, hogy a bérük

jelentősen kevesebb, ugyanakkor azonos feladatokat látnak el (pl. családsegítőként, tanácsadóként vagy esetmenedzserként). A válaszadók 58,8 %-a rendelkezik a szociális végzettségükön kívül más végzettséggel. Az imént említett „más végzettség” fontos szerepet játszik a válaszadók munkaerőpiacon való elhelyezkedésében, ugyanis a megkérdezettek 80,4%-a végez egyéb jövedelemszerző tevékenységet.

A két intézményben hozzávetőlegesen a válaszadók fele 0-3 éve dolgozik jelenlegi munkakörében. Több, mint 10 éve a megkérdezettek 37%-a dolgozik a jelenlegi munkahelyen, azonban ez nem azt jelenti, hogy a megkérdezett szakemberek máshol még nem dolgoztak a szférában.

3. EREDMÉNYEK

3.1 Fluktuáció.

A fluktuációra vonatkozó kérdést a következőképpen fogalmaztam meg: *„Véleménye szerint, ha a munkatársai körében gyakoriak a személyi változások, befolyásolják-e az Ön munkavégzését; a munkahelye légkörét; a munkahelyén az Ön személyes hangulatát?”* Ezáltal nem feltételeztem, hogy az adott munkahelyen nagymértékű a fluktuáció. A két intézményben a válaszadók 70,7%-a gondolja azt, hogy a fluktuáció befolyásolja a munkahelyi légkört. A fluktuáció legkevésbé a munkavállalók munkavégzését befolyásolja, a megkérdezettek 41,2%-a szerint nem játszik szerepet a fluktuáció a munkavégzés során. Az eredményekben megfigyelhető, hogy a vizsgálati alanyokat olyan nagy mértékben nem befolyásolja a fluktuáció, hiszen a munkavégzésben a válaszadók 41,2%-át nem, a munkahelyi légkörben a megkérdezettek 29,4%-át nem, míg a személyes hangulatában a válaszadók 36%-át nem befolyásolja a fluktuáció. Tehát összességében jelentősen nem befolyásolja a fluktuáció a vizsgálati populáció egészét, azonban leginkább a munkahelyi légkörre van hatással. A személyes hangulat vizsgálatánál a vizsgálati populáció nem teljes (50 fő). *(1. táblázat)*

1.táblázat: Személyi változások hatása a válaszadók munkavégzésére, munkahelyi légkörre, munkahelyi személyes hangulatra (N = 51)

	<i>Munkavégzés</i>	<i>Munkahelyi légkör</i>	<i>Személyes hangulat</i>
<i>Igen</i>	<i>30 fő</i>	<i>36 fő</i>	<i>32 fő</i>
<i>Nem</i>	<i>21 fő</i>	<i>15 fő</i>	<i>18 fő</i>
<i>Összesen:</i>	<i>51 fő</i>	<i>51 fő</i>	<i>50 fő</i>

Forrás: saját szerkesztés

Azt is vizsgáltam, hogy amennyiben hallottak a megkérdezettek a kollégáiktól arra irányuló kijelentést, hogy el fognak menni máshová dolgozni, mit gondolnak, a távozó kollégák maradnának-e a szociális szektorban, vagy inkább szektorváltásra törekednek. Azonban, ha valaki a távozásról beszél, az nem azt jelenti, hogy biztosan munkahelyet fog váltani. Ez csak egy feltételezés a megkérdezettek körében, de számomra információértékkel bírhat két megközelítésből is. Egyrészt, mit gondolhatnak a távozó kollégák a válaszadó véleménye szerint. Másrészt, ez képet adhat a válaszadó felfogásáról is, hogy ha ő maga távozna, a szektorban maradna-e. A két intézményben a válaszadók 74,5%-a úgy gondolja, hogy a távozó kolléga nem marad a szociális szférában, ennek ellenére, a fókuszcsoportos interjúban egy résztvevő ennek az ellenkezőjéről nyilatkozott:

„...van fluktuáció, de ez nem igazi fluktuáció, én úgy látom, mert most elmegy valaki tíz-húsz ezer forintért több fizetésért máshova, aztán van olyan, hogy itt kanyarodik ki újra. Igazából én éles váltásokat nem látok a szakmán belül, mert, hogy elmegyek szociális munkásnak egy másik intézménybe, nem gondolom, hogy tíz-húsz ezerért jobban járok, tehát az a baj ezzel, hogy nem tudunk hova elmenni, én azt látom, és nagyon sok ember ezért van itt, ahol van tíz-húsz év után is.”

3.2 Hosszútávú tervek.

A kérdőíves vizsgálat során a munkahely jellemzőit is feltérképeztem; a megkérdezettek 68,6%-a szerint a kollégák személyében gyakori a fluktuáció. A fluktuáció kérdésénél fontos tényező, hogy a szakemberek hogyan vélekednek a saját jövőjükéről ezen hivatáson belül. A válaszadók 62%-a a válaszadás pillanatában a jelenlegi munkahelyén képzei el a jövőjét. Az 5 éves jövőkép-

nél az arány változik, ugyanis a megkérdezettek 63,2%-a nem a jelenlegi munkahelyen képzei el a jövőjét. (2. táblázat)

„Én 5 éven belül nem hiszem, hogy tudnék annyi mindenben változtatni, hogy már ne a szakmába dolgozzak”. Egyik válaszadó úgy véli, hogy ha lenne jobb lehetősége, nem gondolkodna. Az, hogy mi bizonyulhat jobb lehetőségnek a jelenlegi munkahelyhez képest, egy újabb vizsgálatot vonhatna maga után.

„Én már ezt nem föltétlenül szeretném 5 év múlva csinálni. Nem a biztonság miatt maradok itt, mert ha nekem lenne egy jobb lehetőség, én már mennék.”

A 10 éves jövőkép esetében a válaszadók 81,2%-a máshol képzei el a jövőjét (2. táblázat).

A fókuszcsoportos interjú során megjelent a 10 éves terv kapcsán, hogy valaki mellékálláson gondolkodik, mert nem biztos, hogy el tudna szakadni a közszférától, továbbá a kedvezőbb jövedelemszerző tevékenység is szerepet kapott.

„Én szeretném hinni, hogy így merek majd váltani, bár lehetséges, hogy nem tudnék majd teljes mértékben elszakadni a közszférától. Annyit tudok, hogy gyerekek, továbbképzéssel szeretnék fejlődni, de vannak olyan gondolatok a fejemben, hogy ha itt maradnék akkor valami gyerekcsoportot indítani (...) játszótér gyerekeknek, ami ilyen extrán megcsavarni valamivel, hogy egy kicsit különlegesebb legyen, mint a többi hely Szegeden. Vagy nem is biztos, hogy Szegeden, mert pl. ha nyugatra egy kicsit elmész, akkor már többet lehetne keresni ezzel.”

Egyik résztvevő megfogalmazta a beszélgetés során, hogy ha változnak a körülmények, lehet, hogy itt maradna a jelenlegi munkahelyén:

„Nehezen képelem el, hogy ezek között a körülmények között, ami most fennáll, fizetés pl. én 10 év múlva itt leszek szerintem, csak ha változnának a körülmények”.

Megállapítható a fentebbi megnyilvánulásokból, hogy az anyagi juttatás szerepe - akár indirekt módon - folyamatosan megjelenik a szakemberek jövőképe során. Az adatok arra a következtetésre adnak lehetőséget, hogy az elkövetkező években a fluktuáció mértéke nem fog csökkenni. Fontosnak tartom megjegyezni, hogy akik nem a jelenlegi munkahelyükön képzei el a jövőjüket, egyáltalán nem biztos, hogy munkahelyet fognak váltani. Azt gondolom, hogy azon válaszadók aránya jelzésértékű, akik a jelenlegi álláspontjuk szerint nem a jelenlegi munkahelyükön képzei el a jövőjüket. Életünk során gyakran olyan gondolatok eszünkbe

juthatnak, hogy ha valamilyen döntéshelyzetben újra választhatnánk, hogyan cselekednénk másképpen. Előfordulhat, hogy második nekifutással nem úgy cselekednénk, ahogy az már megtörtént. Kíváncsi voltam arra, hogy a vizsgálatban résztvevő szakemberek újra ezt a hivatást választanák-e, ha újra pályaválasztás előtt állnának. A kérdés megfogalmazása során a hivatásra kérdeztem rá, mivel valaki szeretheti a hivatását annak ellenére, hogy a jelenlegi munkahelyén nem érzi jól magát. A válaszadók 58%-a nem ezt a szakmát (hivatást) választaná, ha újra pályaválasztás előtt állna. Annak ellenére, hogy az 5 éves tervek vonatkozásában a válaszadók több mint a fele, a 10 éves tervek vonatkozásában pedig a megkérdezettek több mint a háromnegyede nem a jelenlegi munkahelyén képzei el saját magát, a válaszadók közel fele újra ezt a hivatást választaná saját magának. E háttérben húzódó okok feltárása egy újabb vizsgálatot vonhatna maga után.

2.táblázat: A válaszadók munkahelye és saját jövőjük közötti kapcsolat

	Igen	Nem
Jelenlegi álláspont szerint továbbra is a jelenlegi munkahelyén képzei el a jövőjét	31 fő	19 fő
Jelenlegi álláspont szerint 5 év múlva a jelenlegi munkahelyén képzei el a jövőjét	18 fő	31 fő
Jelenlegi álláspont szerint 10 év múlva a jelenlegi munkahelyén képzei el a jövőjét	9 fő	39 fő

Forrás: saját szerkesztés

3.3 Tényezők, amelyek előidéznék a biztos elégedettséget.

A fentebbi álláspont azt tükrözi egyik válaszadó vonatkozásában, hogy elképzelhetőnek tartja a maradást, ha változnának a körülmények. Ennek fényében fontos megemlíteni, hogy a két intézményben a válaszadók arra a kérdésre, hogy a felsorolt állítások közül melyek azok, amelyek teljesülése esetén biztosan jobban éreznék magukat a jelenlegi munkahelyükön, 88,2% válaszolta, hogy elégedettebb lenne, ha magasabb fizetésben részesülne. A válaszadók több, mint a felének fontos a kikapcsolódás, ezt alátámasztja, hogy a válaszadók 66,6%-a jobban érezné magát a jelenlegi munkahelyén, ha több fizetett szabadsággal rendelkezne, valamint a több szakmai képzés (válaszadók 64,7%-a) is. (3. táblázat).

3.táblázat: A válaszadók biztos elégedettségét előidéző tényezők

	Nők	Férfiak	Összesen
Kevesebb ügyfél	7 fő	2 fő	9 fő
Magasabb fizetés	33 fő	12 fő	45 fő
Kevesebb munkatárs az Ön irodájában	10 fő	1 fő	11 fő
Több fizetett szabadság	24 fő	10 fő	34 fő
Több szakmai képzés	25 fő	8 fő	33 fő

Forrás: saját szerkesztés

A fókuszcsoportos interjú is szóba került, hogy mely tényezők teljesülése esetén éreznék jobban magukat a munkahelyükön.

„Fontos, hogy megbecsüljön a vezető. A vezetőség hozzáállásában látom a javulást. (...) Sokkal jobb volna a környezet, az infrastruktúra, már jobb szívvel jönnének sokan, melegebb és barátságosabb hangulatot árasztana. (...) Nekem fontos lenne a jobb munkahelyi légkör, nem tartom egy jó kollektívának a mostanit, régebben jobb kollektíva volt. (...) Fontos lenne az egyéni megbecsülésnek az érzése, mert mindannyian nehéz ügyekkel küszködünk. (...) A szakmaiság meg a fizetés az, ami miatt jobban érzem magam.”

Annak ellenére, hogy a fókuszcsoportos interjú elhangzottak alapján a több pénz nem idézné elő a biztos elégedettséget, a kérdőívek elemzéséből ennek éppen az ellenkezőjét lehetett kimutatni. A vizsgált populációm válaszaiból inkább arra lehetett következtetni, hogy a társadalmi megbecsültség, úgy tűnik, csak a szavak szintjén volt fontos. Ha azonban a szakember magasabb fizetést, több szabadságot és képzési lehetőséget kapna, a társadalmi megbecsültség már nem biztos, hogy a hivatással kapcsolatos megítélés csúcsára kerülne.

3.4. A szociális szakma jövője.

A fókuszcsoportos vizsgálat során az első kérdésem a szociális szakma jövőjére irányult. A jelen lévő szakemberek megosztották velem, mi a véleményük a szociális szakma jövőjéről, de beszéltek a hivatás jelenéről is:

„Hát elég elkeserítő, nem vagyunk megbecsülve, igazából a fizetés is szerintem nagyon alacsony a pedagógusi és az egészségügyi ágazattal szemben. Nem a pénz a legfontosabb, de azért, amikor az embernek folyamatosan anyagi gondjai vannak, akkor ez igen is kifárasztja meg elkoptatja az embert.”

A vizsgálati adatokból fentebb kiderült, hogy a fizetés a legfontosabb. Nem minden résztvevő látta borúsan a szociális szakma jövőjét, amelyről megosztotta véleményét, azonban az anyagi juttatások itt is előtérbe kerültek:

„Nekem az jutott eszembe, hogy szükség lesz rá a jövőben is, egyre jobban szükség lesz a szociális szakemberekre, attól függetlenül, persze ez itt mind igaz, hogy egyre kevesebben mennek el a szférába dolgozni (...) lényeg az, hogy szerintem mindenféleképpen szükség lesz rá, mert egyre jobban el fognak távolodni egymástól az emberek, a szférák. Ugye lesznek nagyon elszegényedő emberek, akiknek szüksége lesz arra, hogy támogassák, és hát a szociális szakemberek fogják támogatni őket, tehát szükség lesz a szociális szakemberekre a jövőben is”.

3.5 Fotel.

A fókuszcsoportos interjú során a résztvevőknek a saját gyermekvédelmi tevékenységüket kellett elképzelni egy „fotelként”, majd körül írni ezt a „fotel”, és elmondani, milyen érzésekkel ül benne az illető. A jelenlegi „fotelről” alkotott vélemények a következők voltak:

„Én már látom is, egy ilyen barna bőr fotel, ami ilyen nagy kartámlájú. Egyébként kényelmes bele ülni, de ez a nagyon lesüppedős és nehéz belőle fölkelni, ha te már nagyon elhelyezkedtél benne. (...) Nem a legjobb fotel, mert az se jó, ha teljesen elnyel, de hogy úgy, mint egy langyos vízben idézőjelben el tudsz lenni, így is nehéz fölkelni. (...) Régi retró fotel, magas támla, fülvédője van, én úgy tudom elképzelni, kopott, bársony, vörös bársony színű, kopottas, nem túl kényelmes, itt-ott a rugó szúr, kényelmetlen. (...) Amennyire kényelmes, annyira egy kicsit, mint amikor úgy megáll az idő, és nem kimondottan rossz, pont ez a veszélye, mert ami kimondottan rossz, azon az ember változtat, ami meg csak ilyen nem megfelelő, azt az ember úgy elviseli. (...) Nem rossz fotel, de érzem rajta,

hogy valami nem jó benne, csak az a baj, hogy még nem tudom, hogy mi, de érzem, hogy egy nem annyira jó, viszont azért rossznak se mondanám. (...) A mostani fotelem teljesen más, mint a 10 évvel ezelőtti. A mostani fotelem ez a tipikusan az a fajta bútordarab, ami igaz kopott itt, kopott ott stb., de még azt a kényelmet adja, amiért az ember nem dobja ki. Akármilyen csúnya, akármilyen ütött-kopott nem dobod ki, és abba ülsz bele leghamarabban. (...) Minél tovább ülsz benne, annál lustább leszel egy picit talán.”

A jelenlegi „fotelről” alkotott vélemény során megfigyelhető, hogy az „ülőkalkuláció” – vagyis a jelenlegi helyzet(ük) – süppedős, nehéz belőle felkelni, továbbá megfogalmazódott, hogy minél tovább ül benne valaki, annál lustább lesz. A szakemberek megnyilvánulásai azt tükrözik, hogy a tehetetlenség érzése folyamatosan jelen van. Milyen lenne ez a „fotel” 5 év múlva a szakemberek szerint, szintén a negatív jelzők soroztak:

„Még több szakadás lesz rajta. Lehet, hogy 5 év múlva rájönnek, hogy mi az, ami nem jó benne, min kellene változtatni. (...) Már nem szeretném, nem elégednék meg vele. Pont ez az, hogy elhatároznám szerintem, hogy kidobom és hogy újat vásárolnék, mert nem felel meg, vagy nem tudom. (...) Nem lennék büszke magamra, hogy nekem még mindig egy ilyen fotelem van és benne ülök és ezt használom, talán így tudom leírni”. S végül arra a kérdésre, milyen lenne ez a „fotel” 10 év múlva, a következőképpen válaszoltak:

„Hamu. Szerintem elégetném. Annyira csúnya lenne, hogy már senkinek nem kellene. (...) Nekem meg már olyan visszataszító. Szerintem már féltetem a ruhámat is, hogy én abba bele üljek és így szerintem egy lomtalanításkor kitenném, hogy akinek kellene. Az úgy már nem illene az életembe, vagy abba a lakásba vagy házba, se irodába. (...) Kicsit megijedek attól, hogy 10 év múlva mi lesz. Dilemma nekem, hogy a fotel meg az ember 10 év múlva összeidomul, vagy az egyik vagy a másik szétszedi a másikat.”

Egy résztvevő pozitív jövőképpel rendelkezett a „fotel” vonatkozásában, és a javításon gondolkodott:

„Én 10 év múlva úgy látom, hogy helyre van hozva a fotelom, meg van javítva, másik helyen van, másik színű, 10 év múlva meg lesz javítva”.

Ennél a témakörnél is jelentősebb a negatív jelzők aránya, viszont a pozitív hangzású kijelentés azt sugallhatja, hogy valahogyan a fotel „helyre hozható”, megjavítható.

3.6 A fókuszcsoportos interjú lezárása

A fókuszcsoportos kutatás befejezésénél, utolsó kérdésként, megkérdeztem az interjúalanyokat, hogyan érezték magukat az interjú(k) során. Az erre kapott válaszok további érdekes adalékkal szolgáltak a vizsgálatomhoz, annak ellenére, hogy ezt korábban nem szándékoztam megkérdezni. Az egyik résztvevő kiemelte annak jelentőségét, hogy a szakmával kapcsolatos nehézségeket nem tudja kivel megosztani:

„Jól, megértő közegben találtam magam. A mentálhigiénét elősegítve akár ilyen csoportok is alakulhatnak, mert pl. jobban érzem magam, mint pl. a beszélgetések előtt éreztem magam. Hiába mondom családtagoknak, barátoknak, ők nem értik, akik nem éppen dolgoznak, és veletek jó volt erről beszélgetni. (...) Sok mindenben egyet értettünk, de még is sok színes dolog előjön ilyen beszélgetések során. Jó volt hallani, hogy sok mindenki másnak ugyanaz a véleménye, mint nekem. (...) Ezekkel a kérdésekkel nem szoktam foglalkozni, mert a munkahely mindig a második, vagy harmadik vagy a sokadik helyet foglalta el az életemben, de azért úgy rájövök, hogy ez is fontos, mert a napjaim nagy részét itt töltöm, és csak kellene ezzel is foglalkozni, és valaminek történnie kellene”.

A résztvevők álláspontja azt tükrözte, hogy jól érezték magukat az interjú során, mivel olyan témaköröket érintettünk, melyeket csak és kizárólag a szociális szakemberek körében tudnak megosztani. Az interjú tervezési szakaszában a kérdéseket úgy fogalmaztam meg, hogy ne sugalljanak semmit sem a résztvevők számára, azonban egyik jelen lévő válaszadó megjegyezte:

„Nagyon jól éreztem magam, jó volt kibeszélni a bajainkat. Kellene egy olyan beszélgetés is, amikor a pozitív dolgokról beszélünk.”

A résztvevők megnyilvánulásából arra lehetett következtetni, hogy a hivatásukkal kapcsolatos negatív felvetések előbb kerülnek felszínre, mint a pozitív gondolatok.

Az általam elkészített kérdések átbeszélését követően a saját jegyzeteimből felolvastam a lényegesebb gondolatokat, összefoglalva a fókuszcsoportos interjúknak elhangzottakat. Kértem a résztvevőket, hogy egészítsék ki, ha valamit kifelejtettem. Az összefoglalót követően az egyik szakember elmondta, hogy az első kérdéshez (*Mit gondoltok a szociális szakma jövőjéről?*) még hozzá fűzné:

„Csak nem akartam ennyire csúnyán fogalmazni, de csak mondom, nekem egy szó jutott eszembe, hogy haldoklik. Mert kb. ez van sajnos, ezt érzem jelenleg. Azt érzem, hogy rombolják folyamatosan, ahelyett, hogy építenék, kormányzati szinten. (...) Nincs jövője. (...) Pedig pont mekkora szükség lenne rá, fel kellene élednie, nem pedig haldokolni. (...) Amikor kimondta valaki, hogy haldoklik, nekem az jutott eszembe, hogy halott.”

Az interjúk tanúsága szerint, úgy tűnik, a szakemberek hivatásukkal kapcsolatos attitűdje inkább negatív, mint pozitív jegyeket hordoz, sőt voltak olyan visszajelzések is, melyek a szociális hivatás jövőnélküliségét vizionálták. Véleményem szerint, ezek a visszajelzések tükrözték talán leginkább a vizsgálati populációm szakma iránti attitűdjét a kutatásom idején. Továbbá az is megfogalmazódott a kutatás során, hogy a hivatásukat gyakorló szakemberek inkább külső tényezőktől várnák el a szükséges változások/változtatásokat. Az egyik ilyen külső erő – mint azt az egyik válaszadóm megjegyezte – a kormány lehetne.

ÖSSZEGZÉS

Kutatásom célja a gyermekvédelemben dolgozó szociális szakemberek, ezen belül a Szegedi Család- és Gyermekjóléti Szolgálatban, Család- és Gyermekjóléti Központban tevékenykedők jövőképeinek és attitűdjének vizsgálata. Továbbá, hogy a területen tapasztalt fluktuáció hogyan hat magára a szakterületre, a szférában maradó szakemberekre.

A válaszadók 88,2%-a elégedettebb lenne a szakmájában, ha magasabb fizetésben részesülne. Továbbá elégedettségük javulását szolgálná a több fizetett szabadság is (megkérdezettek 66,6%-a szerint), valamint a több szakmai képzés (válaszadók 64,7%-a) is. A fókuszcsoportos interjúknak a biztos elégedettséget előidéző tényezők a résztvevők megfogalmazása szerint: modernizáció, érdekképviselés, megfelelő tárgyi feltételek vagy körülmények, egyéni megbecsülés érzése, legyen szupervízió, jobb mentálhigiénié, szakmaiság támogatása. Annak ellenére, hogy a fókuszcsoportos interjúknak

elhangzottak alapján a több pénz nem idézné elő a biztos elégedettséget, a kérdőívek elemzéséből származó eredmények ezt nem támasztják alá.

Különösen kiemelendő a kutatás azon eredménye, mely szerint a szociális szférában dolgozók – legalábbis a megkérdezettek – többségét egyfajta tehetetlenség tartja a pályán, vagyis valamiféle benntapadás figyelhető meg, hasonlóan a szociális szolgáltatásokat igénybe vevők jól ismert csapdahelyzetéhez.

A válaszadók 62%-a a válaszadás pillanatában a jelenlegi munkahelyén képzei el a jövőjét. Az 5 éves jövőképnél az arány változik, ugyanis a megkérdezettek 63,2%-a nem a jelenlegi munkahelyén képzei el a jövőjét. A 10 éves jövőkép esetében a válaszadók 81,2%-a máshol képzei el a jövőjét. Ezek az adatok arra engednek következtetni, hogy az elkövetkező években a fluktuáció mértéke a vizsgált intézményekben nem fog csökkenni. Fontosnak tartom megjegyezni, hogy akik nem a jelenlegi munkahelyükön képzeik el a jövőjüket, egyáltalán nem biztos, hogy munkahelyet fognak váltani. Annak ellenére, hogy az 5 éves tervek vonatkozásában a válaszadók több mint a fele, a 10 éves tervek vonatkozásában pedig a megkérdezettek több mint a háromnegyede nem a jelenlegi munkahelyén képzei el szakmaki jövőjét, ugyanakkor a válaszadók közel fele újra ezt a hivatást választaná, ha lehetősége nyílna rá.

A válaszadók 70,7%-a gondolja azt, hogy a fluktuáció befolyásolja a munkahelyi légkört, a válaszadók 64%-a úgy véli, hogy a fluktuáció befolyásolja a személyes hangulatot. A válaszadók 58,8%-a úgy gondolja, hogy a fluktuáció befolyásolja a munkavégzést.

A kutatásom eredményei azt a kérdést vetik fel, hogy az elkövetkezendő 10-20 évben a szakemberek hogyan fogják érezni magukat a munkahelyükön, a fluktuáció negatív hatásából kifolyólag hányan fogják maguk is a fluktuációt (tovább) generálni. Ha a fluktuáció mértéke növekvő tendenciát fog mutatni, az komoly problémákat okozhat szociálpolitikai aspektusból is, mivel az ellátás minősége változhat meg. Ha pedig a szakemberek távozását követően nem érkezik utánpótlás, úgy a pályán maradó szakemberekre jutó esetszám magasabb lesz.

A válaszadók 88,2%-a elégedettebb lenne a szakmájában, ha magasabb fizetésben részesülne. Továbbá elégedettségük javulását szolgálná a több fizetett szabadság is (megkérdezettek 66,6%-a szerint), valamint a több szakmai képzés (válaszadók 64,7%-a) is. A fókuszcsoporthoz tartozó interjúban a biztos elégedettséget előidéző tényezők a résztvevők megfogalmazásában: mo-

dernizáció, érdekképviselet, megfelelő tárgyi feltételek vagy körülmények, egyéni megbecsülés érzése, legyen szupervízió, jobb mentálhigiéné, szakmaiság támogatása. Annak ellenére, hogy a fókuszcsoportos interjúknak elhangzottak alapján a több pénz nem idézné elő a biztos elégedettséget, a kérdőívek elemzéséből származó eredmények ezt nem támasztják alá.

A fókuszcsoportos interjú záró szakaszában elhangzott, hogyan vélekedtek a vizsgált szociális szakemberek a hivatás jövőjéről. Bár a vizsgálatnak nem ez volt a kifejezett célja, mégis értékes információkkal gazdagították a kutatásomat. A szakemberek kifejezetten negatív jelzőkkel illették a szociális szakma jövőjét: többen úgy nyilatkoztak, hogy a hivatásnak nincs jövője, az haldoklik, sőt már halott is. Kutatásom eredményei azt mutatják, hogy ezek a súlyos és elkeseredett kijelentések gyakorlatilag párhuzamba állíthatók a kérdőíves kutatás azon eredményeivel, hogy a szakemberek hogyan látják jövőjüket 5 és/vagy 10 év múlva a munkahelyükön. Továbbá kutatásomnak nem volt célja, még is fontos következtetésre jutottam, hogy a vizsgált populáció külső tényezőtől várja a segítséget, és nem törekszik megoldás(oka)t javasolni a szociális hivatás jövőjét illetően.

IRODALOM

Albert József (2011): A VHF-en végzett szociális munkások iskola - és pályaképe, munkahelyi tapasztalatai, közérzete egy kutatás tükrében. In.: Albert József: *Tizenöt éves a szociálismunkás - képzés a Veszprémi Érseki Hittudományi Főiskolán*. Veszprémi Hittudományi Érseki Főiskola

Andorka Rudolf (2006): *Bevezetés a szociológiába*. Budapest, Osiris Kiadó.

Bata Nathaniel (2018): *A szociálpedagógus tevékenységének elemzése a Szegedi Család- és Gyermekegészségügyi Szolgálat bemutatásának tükrében* (szakdolgozat) Szeged, Szegedi Tudományegyetem Juhász Gyula Pedagógusképző Kar.

Fónai Mihály – Pattyán László – Szoboszlai Katalin (2001): Szociális munkások pályaképeinek néhány eleme. *Esély* 6.

Hegyesi Gábor - Nagy Krisztina (2001): A Bárczi Gusztáv Gyógynevelési Tanárképző Főiskolán 1994 és 1998 között végzett szociális munkások szakmai felkészültsége és beválása vezetőik, klienseik és saját megítélésük alapján. *Szociális Munka* 2001/1.

Lehota József (2001): *Marketingkutatás az agrárgazdaságban*. Oktatási Minisztérium.

Pék István (2000): Merre tovább szociális munkások? (Diplomás szociális munkások a szakmában maradásról és a pályaelhagyásról). *Szociális Munka*. 12. 2.

Vida Anikó (2015): „Hát rajtunk ki segít?” A szociális ellátásban dolgozók helyzete és szegénységképe egy Dél-Alföldi kisvárosban. In.: Virág Tünde (2015): *Törésvonalak, Szegénység és etnicitás vidéki terekben*. Budapest, Argumentum.

1992. évi XXIII. törvény

1993.évi III. törvény

1997. évi XXXI. törvény, 40/A. §

15/1998. (IV. 30.) NM rendelet 2. számú melléklet