

HILSCHER REZSŐ
ALAPÍTVÁNY

Vol. 36. (2025) No.4.

DOI 10.48007/esely.2025.4

chance

Journal of
Social
Policy

C
J
S
P

esély

Társadalom- és
szociálpolitikai
folyóirat

e
s
é
ly

ISSN 0865-0810



TÁRSADALOM- ÉS SZOCIÁLPOLITIKAI FOLYÓIRAT

Kiadja a Hilscher Rezső Alapítvány

Szerkesztőségi cím:

✉ esely@esely.org

Főszerkesztő:

DR. CZIBERE IBOLYA

SZERKESZTŐSÉG:

Szerkesztők:

Dr. Czibere Ibolya
Dr. Farkas Zsombor
Dr. Juhász Gábor
Dr. Rácz Andrea

Szerkesztőségi titkár:

Dr. Molnár Éva

Tördelőszerkesztő:

Juhászné Marosi Edit

ISSN 0865–0810

www.esely.org

DOI 10.48007/esely.2025.4



Megjelenik évente négyszer.

Tartalom

TANULMÁNYOK

- 4** **BALCSÓK ISTVÁN – BIHARI ILDIKÓ – RÁCZ ANDREA**
A szociális és gyermekvédelmi területen dolgozó diplomás szakemberek tanulásával, jövőbeli tanulmányok folytatásával és utánpótlásneveléssel kapcsolatos véleménye az Észak-Alföld régióban
- 19** **CZIBERE IBOLYA – JUHÁSZNÉ FAZEKAS ZSUZSANNA – RÁCZ ANDREA**
Segítő szakemberek szakmai értékeinek, etikai normáinak és kompetenciáinak érvényesülése hátrányos helyzetű térségben
Az Észak-Alföld régióban dolgozó diplomás szakemberek önértékelése
- 45** **HUSZTI ÉVA – MÁRTON SÁNDOR**
A szociális és gyermekvédelmi területen dolgozó diplomás szakemberek szakmai együttműködésének mintázata az Észak-Alföld régióban
- 64** **MOLNÁR ÉVA – NAGY ALEXA**
Segítő szakemberek kliensképe a hátrányos helyzetű fiatalokról
Kvantitatív vizsgálat a fiatalokkal való szakmai együttműködés tapasztalatairól az Észak-Alföld régióban

Contents

STUDIES

- 4** **ISTVÁN BALCSÓK – ILDIKÓ BIHARI – ANDREA RÁCZ**
Views of qualified professionals working in the field of social and child protection regarding learning, continuing education, and training the next generation in the Northern Great Plain region
- 19** **IBOLYA CZIBERE – ZSUZSANNA JUHÁSZNÉ FAZEKAS – ANDREA RÁCZ**
Professional Values and Ethical Norms in a Disadvantaged Region – Self-Assessment of Graduate Helping Professionals in Hungary's Northern Great Plain
Self-assessment of graduate professionals working in the Northern Great Plain region
- 45** **ÉVA HUSZTI – SÁNDOR MÁRTON**
Pattern of professional collaboration and network structures among degree-qualified professionals in social and child protection services in the Northern Great Plain region
- 64** **ÉVA MOLNÁR – ALEXA NAGY**
Professionals' perceptions of disadvantaged young clients
Quantitative Study on Experiences of Professional Collaboration with Young People in the Northern Great Plain region



A szociális és gyermekvédelmi területen dolgozó diplomás szakemberek tanulással, jövőbeli tanulmányok folytatásával és utánpótlás-neveléssel kapcsolatos véleménye az Észak-Alföld régióban

Balcsók István

Bihari Ildikó

Rácz Andrea

BALCSÓK ISTVÁN: Debreceni Egyetem, Politikatudományi és Szociológiai Intézet;
balcsok.istvan@arts.unideb.hu

BIHARI ILDIKÓ: Debreceni Egyetem, Politikatudományi és Szociológiai Intézet;
bihari.ildiko@arts.unideb.hu

RÁCZ ANDREA: ELTE Eötvös Loránd Tudományegyetem, Szociális Munka Tanszék;
racz.andrea.aniko@tat.elte.hu

ABSZTRAKT A szociális ágazatban dolgozó, főként diplomás szakemberekkel kapcsolatosan kevés kutatás készült az utóbbi évtizedekben. Jelen tanulmányunkban bemutatjuk a szociális és gyermekvédelmi területen dolgozó diplomás szakemberek tanulással, tanulmányok folytatásával és utánpótlás-neveléssel kapcsolatos véleményét az Észak-Alföld régióban. Kvantitatív kutatási eredményeink szerint a vizsgált régióban a diplomás segítő szakemberek jelentős része a felsőfokú végzettség megszerzését követően is fontosnak tartja, hogy képezze magát, új ismeretekre, tudásra tegyen szert. A tanulmányok folytatása iránti szándékot egyértelműen befolyásolja a szakmában eltöltött munkaévek száma, hiszen a kevesebb munkatapasztalattal rendelkezőknek nagyobb a tanulási hajlandósága és motivációja. A megkérdezettek a legnagyobb arányban leginkább a kettő vagy több féléves képzést preferálnák és kevésbé a rövidebb képzési idejű képzésben gondolkodnak a közeljövőben. A rövidebb időtartamú képzések inkább a vezető pozícióban lévőknél, valamint a több évtizedes szakmai tapasztalattal rendelkező, idősebb szakembereknél jelenik meg alternatívaként. A szociális és gyermekvédelmi területen dolgozó diplomás szakemberek nem csak önmaguk fejlesztését, szakmai ismereteik bővítését tartják fontosnak, hanem a terepgyakorlatot teljesítő diákok szakmai kompetenciájának fejlesztését is.

Kulcsszavak: szociális szakemberek tanulmányokkal kapcsolatos véleménye, utánpótlás-nevelés, tehetséggondozás

Views of qualified professionals working in the field of social and child protection regarding learning, continuing education, and training the next generation in the Northern Great Plain region

ABSTRACT Little research has been conducted in recent decades on professionals working in the social sector, particularly those with university degrees. In this study, we present the opinions of professionals with university degrees working in the social and child protection fields in the Northern Great Plain region on learning, continuing education, and training the next generation. According to our quantitative research results, a significant proportion of graduate professionals in the region surveyed consider it important to continue their education and acquire new knowledge and skills even after obtaining a



higher education degree. The intention to continue studies is clearly influenced by the number of years spent working in the profession, as those with less work experience are more willing and motivated to learn. The majority of respondents would prefer training lasting two or more semesters and are less inclined to consider shorter training courses in the near future. Shorter training courses are more likely to be considered as an alternative by those in management positions and older professionals with decades of professional experience. Graduates working in the field of social work and child protection consider not only their own development and the expansion of their professional knowledge to be important, but also the development of the professional competence of students completing fieldwork.

Keywords: social workers' opinions on studies, training of new recruits, talent management

BEVEZETÉS

A szociális ágazatról és az ágazatban dolgozó, főként diplomás szakemberekkel kapcsolatosan kevés kutatás készült az utóbbi évtizedekben. Mindezen hiányok pótlása érdekében a Debreceni Egyetem Szociológia és Szociálpolitika Tanszékének kutatócsoportja egy feltáró, kvantitatív kutatást végzett a személyes gondoskodást nyújtó szociális intézményekben és a gyermekjóléti, valamint gyermekvédelmi rendszerben dolgozó, diplomás szakemberek körében az Észak-Alföld régióban. A kutatócsoport szakmai adatbázisában szereplő, szociális szférában dolgozó szakemberek köréből 2022 szeptember és november között összesen 307 fő diplomás végzettségű szakember töltötte ki önkéntesen az online kérdőívet. A kérdőív számos téma-területet felel, mint szakmai értékek és attitűdök, életpálya alakulása, szakmai jövőkép, kliensekről való vélekedés, szakmai kapcsolathálózatok, iskolai tapasztalat, tanulmányokkal kapcsolatos tervek, illetve munkával való elégedettség.

A mintáról elmondható, hogy 89,5% (273 fő) nő, 10,5% (32 fő) férfi. Legmagasabb iskolai végzettségüket tekintve 4 éves képzésben részesült (főiskola) 49,7%-uk, 5 éves képzésbe (egyetem) 13,9%-uk, a bolognai folyamatot követően szerzett BA diplomát 21,5%-uk, MA diplomát pedig 14,9%-uk. Jellemzően középkorúak, az átlagéletkor 45,29 év (férfiak: 47,27, nők: 34,28). A munkavégzés helye az Észak-Alföld régió belül Szabolcs-Számár-Bereg vármegyében a legmagasabb (47,6%), ezt követi Hajdú-Bihar vármegye (36,6%) és végül Jász-Nagykun-Szolnok vármegye (16,6%). Fenntartó tekintetében elmondható, hogy a minta közel 55%-a önkormányzati fenntartású intézményben dolgozik (167 fő). Magas (26,7%) az egyházi intézményekben dolgozók aránya, míg 10% körüli az állami intézmények és 8,5% a civil szervezetek diplomás válaszadóinak száma. A minta közel felét (49,2%, 150 fő) vezetők adják.

Jelen tanulmányunkban arra vállalkoztunk, hogy a kutatás eredményeinek tükrében bemutassuk a szociális és gyermekvédelmi területen dolgozó diplomás szakemberek tanulással, tanulmányok folytatásával és utánpótlás-neveléssel kapcsolatos véleményét. A téma aktualitását az is adja, hogy napjaink változó gazdasági-társadalmi-politikai kontextusában, és mindemellett az ország egyik leghátrányosabb helyzetű régiójában egyre nagyobb teher és felelősség hárul a szociális ágazatban dolgozó szakemberekre és a leendő diplomás segítőkire, hiszen új típusú problémákkal, kihívásokkal kell megbirkózniuk, melyhez nélkülözhetetlen a kompetenciák fejlesztése, a tudás és az ismeret bővítése, a szakmára felkészült személyiség erősítése (Kozma 2007, Budai 2008, Budai – Szöllősi 2022). A hatékony és a minőségi szolgáltatás nyújtásához a segítő szakembereknek, eszközökre, módszerekre, technikákra van szüksége, hogy



képesek legyenek segíteni és a támogatni a speciális helyzetű, jellemzően hátrányos helyzetű célcsoportokat. A vezetőknek pedig kiemelt szerepük van abban, hogy a szakmai munka minősége egy jól felkészült teamben garantált legyen, illetve a szakmai fejlődés lehetősége biztosított legyen a dolgozók számára, a team megtartó erővel is bírjon (Rácz 2022).

Tanulmányunk szerkezetileg két fő részre tagolódik. Az első rész célja, hogy a rendelkezésre álló statisztikai adatok alapján egy általános helyzetképet adjunk a szociális ágazatban foglalkoztatottakról és iskolai végzettségükről a vizsgált Észak-Alföld régióban. A tanulmány második részében pedig a kutatási eredmények alapján ismertetjük, hogy hogyan vélekednek a szociális és gyermekvédelmi területen dolgozó diplomás szakemberek a 1) jelenlegi tanulmányokat befolyásoló tényezőkről; 2) a jövőbeli tanulással/képzéssel kapcsolatos tervekről és a 3) tehetséggondozásban/utánpótlás-nevelésben való részvételről.

HELYZETKÉP A SZOCIÁLIS ÁGAZATBAN DOLGOZÓK FOGLALKOZTATOTTSÁGÁRÓL ÉS ISKOLAI VÉGZETTSÉGÉRŐL, KÜLÖNÖS TEKINTETTEL AZ ÉSZAK-ALFÖLD RÉGIÓBAN

A szociális ágazatban foglalkoztatottak létszámadatait tekintve területi bontásban meglehetősen szűk körben állnak rendelkezésre hivatalos statisztikák, ez különösen igaz a legmagasabb iskolai végzettségre. A Központi Statisztikai Hivatal (KSH) a népszámlálások alkalmával tájékoztat a foglalkoztatottak legmagasabb iskolai végzettségének foglalkozási főcsoportok és nemzetgazdasági ágazatok szerinti megoszlásáról, ugyanakkor a részletesebb területi bontás hiánya, a censzonkénti adatfrissítés (jelenleg a 2011. évi érhető el), valamint az egyes főcsoportok/ágazatok összevonása miatt esetünkben nem használhatók érdemi elemzésre. A KSH települési szintű (T-Star) adatbázisában ugyan évente közölnek adatokat a szociális ágazatban foglalkoztatottak létszámáról (a képzettségükről nem), jelenleg azonban ezek csak az alapszolgáltatásban és nappali ellátásban alkalmazottakról nyújtanak információkat – igaz, ezeket ellátási formák szerint bontva kapjuk meg. Ugyancsak települési, de egészen más jellegű, a jelen tanulmány témáját tekintve sokkal inkább használható adatforrást jelentenek az alkalmazásban állók létszámára vonatkozóan az Országos Területfejlesztési és Területrendezési Információs Rendszerben (TeIR), a Magyar Államkincstár (MÁK) által szolgáltatott adatsorok között hozzáférhető információk. Az úgynevezett Intézményi munkaügy-statisztikai adatgyűjtési rendszer ugyanis többek között az alkalmazásban állók nemek és foglalkozási főcsoportok szerinti megoszlásáról nyújt tájékoztatást, amely közvetve bár, de utal a szociális ágazatban dolgozók iskolai végzettség szerinti összetételére. Az elérhető adatok felhasználhatóságának leginkább az szab gátat, hogy az egyes munkakörök (szociális munkás, szociálpolitikus stb.) és így a pontos végzettségek sem különíthetők el egymástól, mivel a Foglalkozások Egységes Osztályozási Rendszere (FEOR–08) négy számjegyes besorolásából csak az első kettőig terjed a bontás. Az sem biztos, hogy mindenki a legmagasabb iskolai végzettségének megfelelő munkakört tölti be, azonban a legtöbb esetben jogszabály határozza meg a minimálisan szükséges képzettséget, tehát ebből a szempontból relatíve pontos képet kaphatunk a közép- és felsőfokú végzettségeket tekintve.

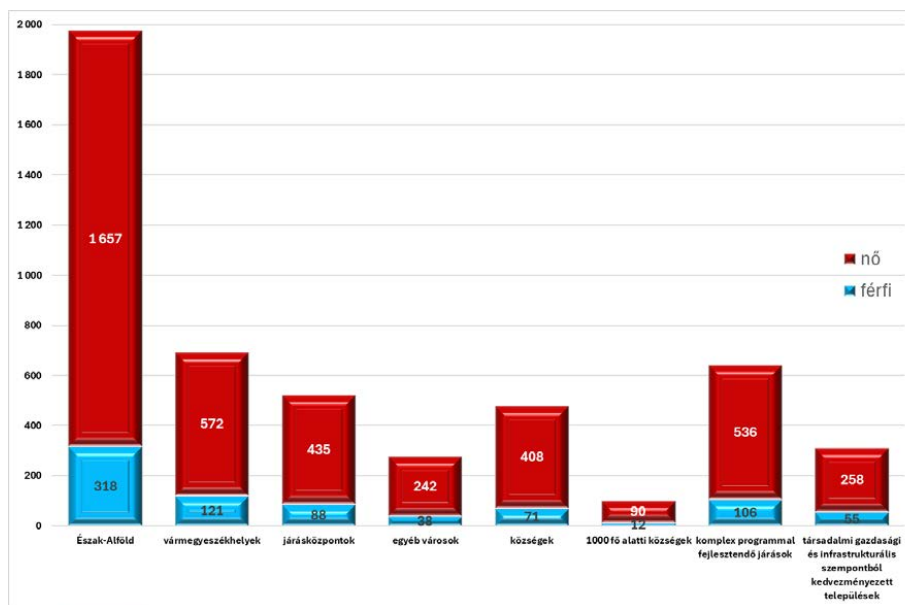
A rendelkezésre álló információk alapján 2022. év végén 4 249 035 fő volt az alkalmazásban állók összlétszáma Magyarországon, ami az aktív korú (15–64 éves) népesség 67,7%-át tette ki.



Az Észak-Alföld régióban 637 438 fő volt az alkalmazottak száma ugyanebben az időpontban, a munkavállalási korú népességhez viszonyított arányszám (67,3%) megfelelt az országos átlagnak. Az öt évvel korábbi adatokhoz képest az alkalmazásban állók létszáma a demográfiai trendekhez igazodva csökkent, az aktív korú népességen belüli arányuk viszont emelkedett mind regionális, mind országos szinten (előbbi 66,9%, utóbbi 66,0% volt korábban).

A felsőfokú képzettséghez kapcsolódó szociális szolgáltatási foglalkozásokban alkalmazottak (az empirikus kutatás mintájának kialakításakor ők jelentették a fő célcsoportot) részaránya az Észak-Alföldön fél évtizede és napjainkban is meghaladta az országos átlagot, tükrözve a régió gazdasági-társadalmi viszonyaiból eredő nagyobb szükségletet. Ezekben a munkakörökben fél évtizede mintegy hétezeren dolgoztak országosan (az összes alkalmazott 0,16%-a) és ezernégyszázan az Észak-Alföldön (0,21%), 2022-ben pedig 9834 fő országosan (0,23%), illetve 1975 fő (0,31%) a vizsgált régióban. Az Észak-Alföldön tehát az összes szakember ötöde tevékenykedik, érzékelhetően meghaladva a 15%-os népességarányt. A nemek szerinti megoszlást tekintve a nők felülreprezentáltak mind a régiót, mind az ország egészét tekintve, a 83–85% körüli részarány az elmúlt években érdemben nem változott.

Az 1. ábra adatai jelzik, hogy a régió belül meglehetősen komoly területi különbségek jellemzik a szociális szolgáltatásokban alkalmazott diplomás munkaerő területi megoszlását (1. ábra). Érdemes megjegyezni ugyanakkor, hogy az érintett munkakörökben dolgozók összes alkalmazotton belüli részaránya még az ezer főnél kisebb népességű aprófalvakban is eléri az országos átlagot (0,23%).



1. ábra A felsőfokú képzettséghez kapcsolódó szociális szolgáltatási foglalkozásokban alkalmazottak létszámának alakulása az Észak-Alföld régióban (fő, 2022)

Forrás: saját szerkesztés TeIR adatok alapján



A településhierarchia egyes szintjeit megvizsgálva elmondható, hogy a felsőfokú képzettséget igénylő munkakörökben alkalmazottak a szociális ágazatban is a vármegyeszékhelyekre koncentrálódnak, a három nagyvárosban tömörül 35 százalékuk, miközben a településállomány négytizedét kitevő aprófalvakra mindössze 5,2% jut. A komplex programmal fejlesztendő járásokhoz tartozó falvakban és városokban a megyei jogú városokhoz közelít a részarányuk (32,5%), tekintve, hogy a járások többsége, a régió településállományának kétharmada ebbe a kategóriába tartozik. Elgondolkodtató ugyanakkor, hogy a hivatalosan társadalmi, gazdasági és infrastrukturális szempontból kedvezményezett (elmaradott) településeken – az összes 57,8%-a – a szociális ágazat diplomás alkalmazottainak mindössze 16%-a dolgozik.

A fentebbi megoszlások sokkal jobban értelmezhető kereteket adnak az empirikus felmérésben szereplő válaszadók összetételét, illetve saját továbbképzési elképzeléseik, kilátásaik megítélését illetően. Nyilván nem azonos munkakörülményeket, mozgásteret, karrier/fejlődési lehetőségeket és ebből következő vonzerőt biztosítanak az egyes térségek és településtípusok, illetve a diplomás munkaerő nagyvárosi koncentrációja is természetesen. Ezeket nem hagyhatjuk figyelmen kívül az élethosszig tartó tanulásra való hajlandóság vagy épp a leendő szakemberek felkészítésében vállalt feladatok vonatkozásában kapott válaszok értékelésekor.

JELENLGI TANULMÁNYOKAT BEFOLYÁSOLÓ TÉNYEZŐK

A szociális és gyermekvédelmi területen dolgozó diplomás szakemberek több, mint háromnegyede (81,9%-a, 249 fő) a megkérdezés időpontjában nem vesz részt iskolai rendszerű képzésben, azonban 18,1%-uk (55 fő) tanulmányokat folytat, közülük 47 nő és 8 férfi. A tanulmányok folytatása a szociális (23 fő, 23,7%) és gyermekjóléti alapellátás (21 fő, 17,6%) területén jellemzőbb (összesen 44 fő), míg a szakellátás területén alacsony (11 fő). A vezetői pozíciót betöltők (29 fő, 19,3%) és a nem vezető alkalmazottak (26 fő, 16,9%) hasonló arányban vesznek részt jelenleg képzésben. A vezető pozíciót betöltők körében viszont inkább a felsővezetők (13 fő, 23,6%) azok, akik képzésben vesznek rész.¹ A szociális és gyermekvédelmi területen dolgozó diplomás szakemberek körében jellemzően azok folytatnak tanulmányokat, akik 3–9 éve a szakmában dolgoznak (19 fő, 27,5%). A pályakezdekők esetében 4 fő (21,1%) az, aki valamilyen szakmai képzésben részesül, esetükben a módszerspecifikus továbbképzések vagy egy mesterdiploma szerzése adhat a szakmai elmélyülésre teret a napi szintű munkavégzés mellett.

A munkavégzés helye tekintetében Hajdú-Bihar vármegyében (24 fő, 21,4%) dolgozó diplomás szakemberek azok, akik közül a legtöbben részt vesznek képzésben, majd a Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyében (24 fő, 16,4%) feladatot ellátók és a legkevésbé a Jász-Nagykun-Szolnok vármegyében (7 fő, 14,6%) munkát végzők. A tanulmányok folytatását illetően kicsivel több azoknak a diplomás segítőknak az aránya (25 fő, 17,7%), akiknek megyei jogú városban van a munkahelyük székhelye. A munkáját szegregált településrészen/szegregátumban (bel- vagy külterületen) végzők esetén pozitív, hogy 20,2%-uk (17 fő) jelenleg tanulmányokat folytat. Azok a diplomás alkalmazottak, akik viszont jellemzően a munkájukat a tele-

¹ Számukra a vezetőképzés kötelező is a vezetői megbízással rendelkező szociális szolgáltatást nyújtó személyek vezetőképzéséről szóló 25/2017. (X. 18.) EMMI rendelet alapján: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1700025.emm>



püléshez tartozó külterületen, de nem szegregátumban végzik (pl. tanyavilág), közülük csak 11,3% tanul jelenleg.

A kutatás eredményei felhívták a figyelmet arra is, hogy azok a szociális és gyermekvédelmi területen dolgozó diplomás szakemberek, akik szakmai értelemben sikeresnek érzik magukat a munkaterületükön (10 fokú skálán 7–10-es értéket adtak) nagyobb arányban képzik magukat, motiváltabbak a tanulmányok folytatására.

Kíváncsiak voltunk arra is, hogy azok a diplomás segítők, akik nem folytatnak tanulmányokat miért döntöttek így. Az eredmények azt mutatták, hogy a képzésben való részvételt számos esetben egyszerre akár több tényező is gátolja, mint pl. a munkahely időben nem támogatja a képzést (nem biztosít több szabadidőt), nehézséget okoz a közlekedés, és az is, hogy a főként női munkavállalóknak problémát jelent a gyermekek, hozzátartozók gondozása és családi kötelezettségük mellett nem tudják megoldani a tanulást (Budai 2006). Mindemellett azonban a képzésben való részvételt hátráltató főbb tényezők között gyakran jelent meg a tandíjfizetés nehézsége és az is, hogy nem látják értelmét a képzésben való részvételnek részben azért, mert nincs anyagi hozadéka, részben pedig azért, mert nem tudnák alkalmazni a megszerzett tudást a jelenlegi munkahelyükön. A diplomás segítők egy része pedig arra hivatkozott, hogy azért nem tanul jelenleg, mert megfelelően képzettnek tartja magát és ebből adódóan nem tartja azt szükségesnek. Ennek az is az oka, hogy többen nemrég fejezték be a képzést (pl. valamilyen mesterképzést, szakirányú képzést); illetve a szakemberek egy része életkorából adódóan közel áll a nyugdíjhoz, illetve, vannak nyugdíj mellett dolgozók is, akik legfeljebb tanfolyamjellegű képzésre vállalkoznak, de iskolarendszerű képzésben már nem kívánnak részt venni. Néhány válaszadó felhívta a figyelmet arra is, hogy azért nem tanul jelenleg, mert nem indult el a képzés, vagy nem vettek fel az adott képzésre, illetve jelenleg nincs olyan képzés/szak, igazán érdekelné.

JÖVŐBELI TERVEK

Pozitívként értékeljük, hogy a válaszadók több mint fele, 56,5%-a (163 fő) szeretne tanulmányokat folytatni a közeljövőben és nem azért nem tanul jelenleg, mert nem tarja az új tudások integrálását fontosnak. A nemek tekintetében inkább a nők képeznék magukat (57,8%, 148 fő), de a férfiak 46,9%-a (15 fő) is tervezi. A tanulmányok folytatását a közeljövőben a szociális (63,2%, 55 fő) és gyermekjóléti alapellátás (53,9%, 62 fő) területén dolgozók tervezik inkább, bár a szociális és gyermekvédelmi szakellátásokban is megjelent az igény, noha mérsékeltebben.

Jelentős eredménynek tartjuk, hogy a szervezeti hierarchiában elfoglalt pozíciótól függetlenül a vezetők (78 fő, 56,1%) és nem vezetők (85 fő, 57%) több mint fele fontosnak és szükségesnek tartja, hogy képezze, fejlessze magát, korszerű tudásra, ismeretre tegyen szert. Elmondható, hogy összességében magas a vezetők körében a továbbtanulási, képzési hajlandóság (alsó-, közép- és felsővezetői szinten is 50% feletti), ugyanakkor középvezetői pozícióban (57,6%, 38 fő) csekély mértékben magasabb, mint az alsósintű (55%, 11 fő) és felsősintű (52,9%, 27 fő) vezetők esetében. Vezetői szinten az alábbi ismereteket kívánják elsajátítani képzés keretében az egyes ellátási szakterületeken (lásd 2. ábra). Az elsajátítandó ismeretek, képzési területek körét befolyásolja az adott ellátási szakterületet és pozíció.



1. táblázat A szociális és gyermekvédelmi területen vezető pozíciót betöltő szakemberek jövőbeli képzés keretében elsajátítandó ismeretszerzési szükségletei vezetői szintenként

Ellátási terület	Alsósintű vezető	Középsintű vezető	Felsőszintű vezető
gyermekjóléti alapellátás	– szociális szakmán kívüli ismeretek – pedagógiai ismeretek	– mesterképzés szociális, illetve gyógypedagógia területen – pszichiátriai betegekkel zajló közösségi munka – szociális diagnózis készítés – tréner képzés	– gyermekvédelem, idősgondozás
szociális alapellátás	– idős, fogyatékos ellátás	– addiktológia – pedagógiai ismeretek – coaching – egészségügy – gerontológia, idős-demens ellátás – pénzügy-számvitel – nappali, közösségi ellátások – pszichológia, coaching, – szervezés, közgazdaságtani ismeretek – rehabilitáció – szenvedélybetegekkel való bánásmód – szociális gazdaság	– jog, pénzügy, közgazdaságtan – mentális gondozás, közösségi pszichiátria
szociális szakosított ellátás		– egészségügy – szupervízió – terápiás irányok	– egészségmegőrzés – egészségügyi ismeretek – fogyatékos ellátás – hospice, idősek ellátása – mentálhigiéné, – menedzsment, vezetőképzés
gyermekvédelmi szakellátás		– pénzügyi ismeretek – vezetői kompetenciák, vezetőképzés	– szupervízió, önismeret, – vezetőképzés

Forrás: saját szerkesztés

A témák igen változatosak, megjelennek a társágazatokkal való együttműködés hatékonyabbá tételét is szolgáló tudások, ilyen pl. az egészségügyi, pedagógiai ismeretek, illetve a konkrét szakmai módszereket is az adott ellátási területre kínáló képzési igények, mint az addiktológia, közösségi pszichiátria, gerontológia, hospice, illetve az önfejlesztés, szakemberek fejlesztése irányába mutató tudáselemek, mint a coaching, szupervízió. Markáns főleg középvezetői és felsővezetői szinten a pénzügyi, gazdálkodási, jogi és vezetői kompetenciák fejlesztése. Rekreációs, nem szakmához, de akár a szakmában is kiegészítő prevenciós célból (Zastrow 1995, Billédi 2017) is fontos képzések is megjelentek az elképzelések körében.



A közeljövőben tanulmányokat folytatni tervezők körében a legmagasabb azoknak az aránya, akik 0–2 éve dolgoznak a szakmában (15 fő, 83,3%), ugyanakkor a 3–9 éve és a 10–19 év között szakmában dolgozó szakemberek körében is 50% feletti. Pozitív kép rajzolódott ki abban a tekintetben is, hogy a több mint 20 éve a szakmában dolgozó szakemberek közel fele (49,1%, 55 fő) is tanulási motivációval rendelkezik, képezni kívánja magát a jövőben.

Vármegyei bontásban Hajdú-Bihar vármegyében dolgozók (64,8%, 68 fő) körében terveznek a jövőben tanulmányokat folytatni a leginkább, de a Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyében dolgozók körében is magas a képzést tervezők aránya (54,3%, 75 fő). Jász-Nagykun-Szolnok vármegyében foglalkoztatottak körében ellenben többen nem szeretnének tanulni (55,3%, 26 fő), mint akik igen.

A kutatás eredményei arra is felhívták a figyelmet, hogy a tanulmányok folytatását tervezők nagy arányban a hosszabb időtartamú képzéseket preferálják a leginkább. A nemek tekintetében a nők (49,7%-a, 74 fő) és a férfiak többsége (66,7%, 10 fő) egyaránt a kettő vagy több féléves időtartamú képzésre jelentkezne, ugyanakkor a nők inkább azok, akiknek egy kisebb része szívesen jelentkezne legalább egy féléves (25,5%, 38 fő), de akár néhány hetes (24,8%-a, 37 fő) rövid intenzitású képzésre is. A férfiak ezeket kevésbé preferálják, ha a tanulmányok folytatásáról van szó.

Az ellátási terület oldaláról elemezve az adatok azt mutatják, hogy a gyermekjóléti alapellátásban és a gyermekvédelmi szakellátásban dolgozókra egyaránt igaz, hogy legszívesebben a két vagy több féléves képzéseket preferálják (alapellátás: 61,3%, 38 fő; szakellátás: 50%, 6 fő) és jóval kevesebben vannak azok, akik legalább 1 féléves képzést (alapellátás: 21%, 13 fő; szakellátás: 33,3%, 4 fő) választanának. A szociális alapellátás és szakosított ellátások területén dolgozó diplomás munkavállalók esetében azonban az eredmények némiképp eltérnek a gyermekvédelem területétől. A szociális alapellátásban (46,4%, 26 fő) és szakellátásban (35,5%, 11 fő) dolgozók körében is a több féléves képzés iránti elköteleződés a legvonzóbb jövőbeli terv, ugyanakkor az arányuk jóval kisebb, mint a gyermekvédelem területén dolgozók körében. A gyermekvédelmi területről további eltérést mutat, hogy a legalább 1 féléves képzés és a néhány hetes, intenzív képzés hasonló mértékben kedvelt választási alternatíva a szociális ellátás területén a jövőre nézve. A szociális alapellátásban dolgozók 30,4%-a néhány hetes képzést preferálna, és mindössze a válaszadók 23%-a választana legalább egy féléves időtartamú képzést. A szociális szakosított ellátás tekintetében pedig a szakemberek 35,1%-a választana legalább egy féléves képzést, és harmadik helyen, de közel hasonló arányban választanák a néhány hetes képzést (29%).

A képzési idő tekintetében a szociális és gyermekjóléti alapellátásban dolgozó szakemberek körében magasabb azoknak az aránya, akik a jövőben hosszabb időtartamú képzésben való részvételben gondolkodnak, mint a szakellátások területén.

A munkahelyen betöltött pozíció aspektusából elemezve a vezetők és a beosztottak is a több féléves képzést választanák a leginkább, de a nem vezető munkakörben foglalkoztatottak esetében ez az arány magasabb (60,5%, 52 fő), mint a vezető pozíciót betöltők körében (41,6%, 32 fő). A vezető pozícióban lévők körében arányait tekintve többen választanák a néhány hetes (29,9%, 23 fő) és a legalább 1 féléves (28,6%, 2 fő) képzést, mint a nem vezető munkakörben dolgozók, körükben ugyanis a néhány hetes képzést csupán 17,4% (15 fő) preferálná, és kicsivel többen inkább a legalább egy féléves képzést választanák (22,1%, 19 fő).



A jövőbeni tervként megfogalmazott képzés időtartama és a szakmában eltöltött évek alakulása rámutat arra, hogy a hosszabb időtartamot átfogó képzéseket tartanak kívánatosnak maguk számára a szakemberek. Sőt, a pályakezdőktől kezdve egészen a közel két évtizedes szakmai tapasztalattal rendelkező szakemberekig bezárólag 50% feletti azoknak a munkavállalóknak az aránya, akik a jövőbeni tanulmányok esetén a két vagy több féléves képzéseket választanák szívesen. Ellenben az adatok arra is felhívják a figyelmet, hogy a friss diplomás segítők foglalkoztatja leginkább a hosszabb idejű képzések elvégzésének gondolata, és minél hosszabb ideje dolgozik valaki a szakmában, annál inkább csökken a két vagy több féléves képzést preferálók aránya (0–2 év: 60%, 9 fő; 3–9 év: 57,1%, 20 fő; 10–19 év: 56,1%, 32 fő; 20-x év: 37,5%, 21 fő), és emelkedik a rövidebb időtartamú képzések elvégzésének prioritása. A hosszabb idejű (két vagy több féléves) képzés a 0-2 év munkatapasztalattal rendelkezők körében a leginkább preferált a jövőre nézve, míg a rövid, néhány hetes (60%, 9 fő) képzés a 20 vagy több év szakmában dolgozók esetében a legnépszerűbb (35,7%, 20 fő) alternatívaként jelenik meg. Esetükben inkább a tudás frissítése, új módszerek, technikák elsajátítása lehet vonzó, a pályakezdőknél pedig valamilyen szakirányú végzettség megszerzése meglévő tudásuk specializáltabbá tétele érdekében az adott szakterületen vagy a magasabb státuszt és hosszabb távon új perspektívákat nyitó mesterképzések, melyek akár vezetői pozíciók irányába is mutathatnak.

A munkavégzés helye tekintetében vármegyei bontásban nem mutatkozik markáns különbség, hogy milyen képzési időszakot felölelő tanulmányokat preferálnak. Mindhárom vármegyében alapvetően a két vagy több féléves képzést részesítene előnyben (Jász-Nagykun-Szolnok vármegye 52,4% 11 fő; Hajdú-Bihar vármegye 51,4%, 36 fő; Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegye 50%, 37 fő), és jóval kevesebben választanák a rövidebb időtartamú (legalább egy féléves, néhány hetes) képzéseket.

TEREPTANÁRI FELADATOK ELLÁTÁSA

A Szociális Munka Etikai Kódexe (2022: 8) 4.4 pontja értelmében „Az önkéntesek, laikusok, gyakornokok bevonásáért, illetve az általuk nyújtott szolgáltatások minőségéért az őket bevonó szociális munkásé, illetve az intézmény vezetőjéé a felelősség.” Ahogy Feuer – Nagy (2011) felhívja a figyelmet, sokszor a terephely az első munkahelyi élmény is, ahol a szakma értékeit, szabályait, a kliensekkel való munkát, egy kollektívában való feladatellátást védett környezetben ki lehet próbálni. Ennek fő célja tehát, hogy megtanulja a gyakornok, hogy mit jelent szociális munkásnak lenni és kap egy olyan normarendszert, amihez majd diplomás segítőként visszatérhet. Ebben az értelemben a szereptanulás elsődleges színtere, amelyben a tereptanárón kívül a vezetőnek, a kollégáknak és a klienseknek is nagy szerepük van. A szakmai személyiség fejlesztésének is a terepe, technikákat, módszereket ad, készségeket fejleszt, értékeket szilárdít meg és fontos funkciója a hivatástudat alakítása és megerősítése (Budai 2011). Tapasztalati tanulás is egyben, ahol az elmélet és a gyakorlat integrációja zajlik, a hallgató saját megéléseire is reflektál, a tereptanár pedig egyfajta facilitátor: izgalmas felfedezésekre ad teret egy védett és szakmailag kontrollált közegben (Budai 2007). Élő tanulás, mely „arra a kapcsolódási pontra



alapoz, ami a saját élettapasztalat és a tananyag között megvan” – mondja Kóbor (2021: 5)². A felsőoktatási képzőhely felelőssége is vitathatatlan, fontos, hogy szakmailag kiemelkedő és motiváló tereptanárokat találjon. Sokszor az alumnusokból kerülnek ki a leginkább elkötelezett tereptanárok (Bulyáki et al. 2021).

A terepgyakorlaton lévő diák feladata, hogy megtanulja az 'embert a környezetében' vizsgálni, mely napjainkban egy igen változó társadalmi-gazdasági-politikai kontextusban zajlik (Katz 2019). A képzési időhöz rendelt terepgyakorlattal azonban nem ér véget a tanulási folyamat, hiszen diplomás segítőként elhelyezkedve a praxisban ez komplex módon folytatódik, ahol a frissen végzetek segítői a nagy tapasztalattal rendelkező kollégák (Szoboszlai 2014). *„A szociális munkában, mint több más professzióban az elméletet és a gyakorlatot egyaránt belefoglalják a szakmai képzésbe. De a mi szakmánkban nem lineáris, hanem spirális kell ez legyen a fejlődésünkben: a tapasztalatból képződik az elmélet, az elmélet megfogalmazásából és a kritikus olvasatból a további tett, a tapasztalat és így tovább.”* (Katz 2019: 4).

A szociális és gyermekvédelmi területen dolgozó diplomás szakemberek közül 220 fő, azaz a teljes minta 74%-a biztosítja az egyetemi hallgatók terepgyakorlatát és/vagy lát el tereptanári feladatokat. További 11% korábban vállalt ilyen feladatokat, 15% pedig úgy nyilatkozott, hogy a kérdezett vagy intézménye nem fogad gyakornokot. Mind a nők, mind a férfiak esetében a terepgyakorlat biztosításának aránya magas, 74%. Mivel igen magas azon szakemberek aránya, akik közvetlenül vagy az általuk képviselt intézményen keresztül terephelyi és tereptanári feladatokat látnak el, így elemzésünk ezen részében rájuk koncentrálunk. Elmondható, hogy a terepgyakorlatot biztosítók igen magas aránya (72%) a szociális és gyermekjóléti alapellátás területét érinti, ezen belül 98 fő (45%) a gyermekjóléti területen dolgozik, míg 59 fő (27%) a szociális alapellátásban. Jóval alacsonyabb mind a korábban, mind pedig a jelen időszakban tereptanári funkcióval bírók részvétele a szakellátási területen, 17% a szociális szaksított ellátásokban, 11% pedig a gyermekvédelmi szakellátásban dolgozik. A minta szakterületi eloszlásából következik, hogy a szociális és gyermekvédelmi területen dolgozó diplomás szakemberek, akik nem vállalnak tereptanári feladatokat, szintén az alapellátások területén foglalkoztatottak.

Ugyanakkor, ahogy az Etikai Kódex idézett pontja is kimondja, a vezetőknek kiemelt szerepe van a terepgyakorlatok biztosításában, a gyakornokok munkájának segítségével. A vezetők és az alkalmazottak aránya közel azonos a tereptanári feladatokat közvetlenül biztosítók vagy terephelyként funkcionáló intézmények reprezentánsaként (49–51%). 108 vezető lát el ilyen feladatokat, további 14 fő pedig korábban fogadott gyakornokot, tehát a vezetők 83%-a részt vesz a szakmai gyakorlat biztosításában. Megjegyzendő, hogy a gyakornokot fogadó vezetők 53%-ban középvezetők, 33%-ban felsővezetők, míg 14%-uk alsóvezető. A középvezetők 82%-a fogad gyakornokot, a hierarchiában felfelé haladva azonban csökken ez a feladatellátás, a felsővezetőknek ugyanis 65%-a tereptanár, ez nyilván a napi szintű egyéb elfoglaltságokkal, menedzsmenti feladatokkal van összefüggésben. Az Etikai Kódex (2022: 10) 6.1 pontja értelmében a vezetők feladata mindazon erőforrások biztosítása, amelyek a magas színvonalú munkavégzéshez hozzájárulnak. A vezetőknek olyan munkahelyi légkört és szervezeti kultúrát kell teremteniük, amelyben a munkavállalók és gyakornokok szakmai fejlődése, motiválása

² A tapasztalati tanulás ennél sokrétebb is lehet, lefedve a különböző készségfejlesztéseket, tréningmódszereket a képzésben.



biztosított, számukra a munkahely egy tanulási tér is, ahol a szakmai identitásuk erősödhet és amivel hozzájárulhatnak a szakma láthatóságának növeléséhez, annak megmutatásához, hogy mi vonzza és mi tartja meg a munkavállalókat az adott szociális munka terepen (Department of Health 2015). A vezetőnek az is feladata, hogy kiválassza azt a kollégát, aki a leginkább alkalmas a gyakornok vezetésére. Szakmai szempontból a vezetők leterheltsége okán – még ha vannak is klienskapcsolatban – az az ideális, ha olyan tereptanárt választanak, aki a terepen dolgozik és segítő beszélgetéseket is folytat (Feuer – Nagy 2011: 44–45).

Az alkalmazottak esetében is jelentős az utánpótlás-nevelésben való részvétel, 76,5%-uk tereptanári feladatokat lát el, további 12% pedig korábban végzett ilyen tevékenységet. A gyakornokot jellemzően leendő kollégaként kezelik, azzal, hogy a terepgyakorlat egy betanulási időszak, amelyet az ő tudásához, képességeihez szükséges szabni. Jelentősége abban áll, hogy a terepen megélt helyzetek segítenek letisztítani azt is, hogy a hallgató képes-e megfelelni a szakmai követelményeknek, hosszabb távon szakmai személyiségével tud-e majd dolgozni diplomás segítőként. Megtapasztalhatja a szakmai munka kihívásait és azt a keretrendszert, amelyben a segítői tevékenység megvalósul, beleértve annak alacsony társadalmi presztízsét, érzelmileg megterhelő voltát, illetve az ellátórendszer hiányosságaiból adódó szűkös mozgásteret, akár a napi szintű frusztrációt (Feuer – Nagy 2011: 24–25). Cook (2024: 12) felhívja a figyelmet arra, hogy az érzelmileg megterhelő szakmákban, mint amilyen a szociális munka is, nagyon fontos, hogy a vezetők és az egész kollektíva egy ún. biztonságos bázist képezzen, melynek a következő elemei vannak:

- Elérhetőség: a szakemberek fizikailag és érzelmileg is elérhetőek egymás támogatására.
- Érzékenység: egymás szükségletei iránt érzékenyek, amely bizalmat ébreszt, a munka érzelmi terhei így jobban feldolgozhatók és kezelhetők.
- Elfogadás: megértés, konstruktív segítségnyújtás, tanácsadás jellemző³.
- Együttműködés: iránymutatás, közös gondolkodás a problémák együttes megoldásában.
- Csapathoz tartozás érzése: a munka közös vállalása és egymás elismerése, annak biztosítása, hogy a munkavállalók értékesek és megélhetik a valahová tartozást.

Ahogy a vezetők magas arányban jelen vannak a terepgyakorlatok koordinálásában, úgy jellemzően a tapasztaltabb kollégák biztosítják a gyakorlatokat, 69%-a a tereptanári feladatokat vállalóknak több mint 10 éve a területen van. Közülük igen magas azoknak az aránya (37%), akik már több mint 20 éve dolgoznak. A tereptanári feladatokat vállalók 25%-a 3–9 éve dolgozik a szakmában, van azonban 6%, aki úgy látja el ezt a feladatot, hogy kevesebb mint 2 éves szakmai tapasztalattal rendelkezik. Ennek a magas fluktuáció lehet az oka, ugyanakkor pozitívum, hogy az újonnan érkezők is részt vesznek az egyetemi képzés gyakorlatainak biztosításában. A munkavégzés helyszíne alapján elmondható, hogy a terephelyi- és tanári funkcióval bírók 41%-ban Hajdú-Bihar, 42%-ban Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyékben, míg jóval alacsonyabb arányban (17%) Jász-Nagykun-Szolnok vármegyében dolgoznak. Ez a különbség a tereptanári feladatokat vállalók területi elhelyezkedése kapcsán összefüggésben lehet a képzőhelyek jelenlétével és azok nagyságával, hallgatói létszámával is. Ugyanakkor a munkavégzés

³ Cook azt is hangsúlyozza, hogy irreális, hogy mindig tökéletesek legyünk, illetve, hogy amikor a dolgok nem jól alakulnak, akkor is támogassák egymást a kollektíva tagjai.



helyszínén belül Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyében 20% azok aránya, akik sosem vállaltak ilyen feladatot. A másik két vármegyében azonban a tereptanári feladatokat nem vállalók aránya csak 10%-os, miközben igen magas, 80% körüli azok aránya, akik jelenleg is látnak el ilyen feladatokat, szemben a szabolcsi 66%-kal.

A munkavégzés helyét egy másik aspektusból vizsgálva igen érdekes képet kaphatunk: a gyakornokot fogadók fele megyeszékhelyen vagy megyei jogú városban látja el a munkáját. Az ilyen területen dolgozók 81%-a tereptanár. A terepgyakorlatot biztosítók 34%-a városban dolgozik, a 101 fő városban dolgozó 75%-a (76 fő) vállal ilyen feladatot. Figyelemre méltó, hogy a hátrányos helyzetű területeken, így szegregátumban vagy szegregált településrészen, illetve külterületen, pl. tanyavilágban dolgozók magas arányban (85-80%-ban) látnak el tereptanári feladatokat. A gyakornokot fogadók 32%-a szegregált területen, 26%-a pedig külterületen is dolgozik. Ezért is lehet az, hogy a szakembereknek igen nagy szükségük van a speciális élethelyzetekhez tartozó tudásokra, mint mentális zavarral, szerhasználat, mentálhigiénével, egészséggel, fogyatékossággal kapcsolatos ismeretek. Tíz százalék azok aránya, akik viszont egyáltalán nem fogadnak gyakornokot és ezeken az elzártabb területeken dolgoznak.

Elmondható, hogy a tereptanári feladatok biztosítása és így az egyetemi hallgatók szakmai felkészítése a területi munkára némiképp összhangban van a szakmai értelemben vett sikeresség érzésével. A gyakorlatot biztosítók 70%-ban sikeresnek is érzik magukat (10 fokú skálán 7–10-es értéket adtak) és további 20% inkább sikeres a munkájában (5–6-os értéket választók). Ennek hátterében az állhat, hogy látják, hogy van, aki ezt a pályát választja fiatalon, átadhatják a szakmai tudásukat és jelentős tapasztalatukat, hiszen ahogy láthattuk, főleg a 10 év-nél hosszabb idő óta dolgozók vesznek részt az utánpótlás-nevelésben és biztosítják a terekkel kapcsolatos ismeretekbe való elmélyülés lehetőségét.

Mindenképpen pozitív, hogy nagy arányban vannak jelen a terepek terepgyakorlati helyként és sokan vállalnak tereptanári feladatokat. A vizsgált három megye tereptanári feladatait biztosító szakembereinek feladatvállalását nézve nem igaz az elmúlt években markánsan megfogalmazódott azon nézet, hogy *„a képzés egyre távolodik a szociális munka gyakorlati terepeitől, magára hagyva azt, miközben egyre kevésbé próbál választ keresni a napi kihívásokra”* (Szabó 2014: 9). Úgy tűnik, hogy a kelet-magyarországi képzőhelyek szoros kapcsolatban vannak a terekkel, a vezetők is kiveszik a részüket a gyakornokok felkészítéséből és becsatornázásra kerülnek mindazok a tudások, amelyek a hátrányosabb helyzetű területeken, így a szegregátumokban, tanyavilágokban végzett szakmai munkára irányulnak. A terepgyakorlatok a szakmai munka sikerfaktorához is hozzájárulhatnak a tudásmegosztás és a fiatalabb generációk felkészítése által. Ezek főképpen a szociális felsőfokú képzések jellegéből adódóan a gyermekjóléti és szociális alapellátásra koncentrálnak.

ÖSSZEZÉS

Jelen tanulmányunk rávilágítja a figyelmet arra, hogy a vizsgált Észak-Alföld régióban a szociális ágazatban foglalkoztatottak létszámadatai mellett a feladatot ellátó személyek iskolai végzettségéről, főleg a legmagasabbról is csekély mértékben állnak rendelkezésre pontos statisztikai adatok, ugyanakkor a rendelkezésre álló információk alapján az ágazatban alkalmazott felsőfokú végzettséggel rendelkező szakemberek aránya meghaladja a régióban az országos



átlagot, ami leginkább a régió hátrányos gazdasági-társadalmi hátterével magyarázható. Az Észak-Alföld régió az ország egyik leghátrányosabb helyzetű régiója, ahol kiemelten magas a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok (pl. idősek, gyermekek stb.) aránya, akik egyre inkább segítséget, támogatást igényelnek a hátrányaik kompenzálásában és társadalmi integrációjuk elősegítésében. A hatékony beavatkozáshoz, minőségi szolgáltatások nyújtásához, komplex problémák kezeléséhez professzionális, magasan képzett, korszerű tudással, széles módszertani eszköztárral és magas kompetenciákkal rendelkező elhivatott, gyakorlott szakemberekre van szükség. Ebből adódóan arra vállalkoztunk, hogy a feltáró kvantitatív kutatás eredményeit elemezve megismerjük a régió szociális és gyermekvédelmi területén dolgozó diplomás szakemberek tanulással, tanulmányok folytatásával, utánpótlás-neveléssel kapcsolatos véleményét.

A szociális ágazat rendszerhibáit, működési anomáliát, humán erőforrás hiányát, méltánytalanul alacsony presztízsét ismerve a kutatás eredményei számos esetben igen pozitív képet tárnak elénk a szociális és gyermekvédelmi területen dolgozó diplomás szakemberek képzéshez való viszonyulásával kapcsolatosan.

A diplomás segítő szakemberek jelentős része a felsőfokú végzettség megszerzését követően is fontosnak tartja, hogy képezze magát, új ismeretekre, tudásra tegyen szert. A szakembereknek van is egy kisebb része (közel ötödük), akik jelenleg is iskolai rendszerű képzésben vesznek részt. A szakembereknek egy jelentős része (a válaszadók több mint fele) pedig a közeljövőben szeretne tanulmányokat folytatni. A jelenleg tanulmányokat folytatók és a közeljövőben képzésben résztvevők köre egyezőséget mutat abban a tekintetben, hogy a szociális és gyermekjóléti alapellátás területén magasabb a tanulmányok folytatására való hajlandóság, többen tanulnak vagy szeretnének képzésben részt venni, mint a szakellátásokban dolgozók. Közben inkább a szociális alap- és szakellátás területén dolgozó diplomás szakemberek azok, akik tanulmányokat szeretnének folytatni a közeljövőben, a gyermekvédelem területén kedvezőtlenebb a helyzet.

A tanulmányok folytatása iránti szándékot, elhatározást egyértelműen befolyásolja a szakmában eltöltött munkaévek száma. Az időben kevesebb ideje szakmában dolgozóknak (3–9 év), illetve a pályakezdő diplomás segítőknak (0–2 év) nagyobb a tanulási hajlandósága és motivációja. Fontosnak tartjuk ugyanakkor kiemelni azt is, hogy a sokéves, akár évtizedes szakmai tapasztalattal rendelkezők körében is jelentős azoknak az aránya, akik szívesen tanulnának.

A munkahelyi beosztás aspektusából elemezve összességében azt láthattuk, hogy pozíciótól (vezető, nem vezető) függetlenül hasonló arányban vesznek részt képzésben a válaszadók és a közeljövőben is 50% feletti azoknak az aránya, akik tanulmányokat szeretnének folytatni.

A szociális és a gyermekvédelmi ellátás területén, és azon belül a vezető és a nem vezető pozíciót betöltők körében is az eredmények azt mutatják, hogy a diplomás segítő szakemberek a tanulmányok folytatásakor a legnagyobb arányban leginkább a kettő vagy több féléves képzést preferálnák és kevésbé a rövidebb képzési idejű képzésben gondolkodnak a közeljövőben. A rövidebb időtartamú képzések inkább a vezető pozícióban lévőkénél, valamint a több évtizedes szakmai tapasztalattal rendelkező, idősebb szakembereknél jelenik meg alternatívaként, élvez prioritást.

A szociális és gyermekvédelmi területen dolgozó diplomás szakemberek nem csak önmaguk fejlesztését, szakmai ismereteik és tudásuk bővítését tartják fontosnak, hanem a szociális



képzésekbe járó, terepgyakorlatot teljesítő hallgatók szakmai kompetenciájának fejlesztését, tapasztalati tanulásának elősegítését is, ugyanis a válaszadó szakemberek jelentős részének munkahelye jelenlegi vagy korábbi terephelyként is funkcionál. Az Észak-Alföldön a szakemberek ezáltal jelentős szerepet vállalnak a tehetséggondozásban és az utánpótlás-nevelésben egyaránt.

IRODALOM

- Billédi, K. (2017): Kiegészítő prevenció és stresszkezelés az idősellátásban dolgozó szakembereknél. Hallgatói tananyag. Budapest: Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság. http://prekogalfa.hu/documents/efop/TF_IE_KS_Hallgatoi_170927_FIN.pdf
- Budai, I. (2006): Megközelítések a szociális munkás-képzés fejlesztéséhez I. *Esély*, 17(6): 62–88. https://www.esely.org/kiadvanyok/2006_6/BUDAI.pdf
- Budai, I. (2007): Megközelítések a szociális munkás-képzés fejlesztéséhez II. *Esély*, 18(1): 84–109. https://www.esely.org/kiadvanyok/2007_1/BUDAI.pdf
- Budai, I. (2008): Szociális szaktudás – kompetenciák – képzés és a szttenderdek kidolgozása. *Kapocs*, 6(37). https://epa.oszk.hu/02900/02943/00037/pdf/EPA02943_kapocs_2008_4_06.pdf
- Budai, I. (szerk.) (2011): *Terepgyakorlatok könyve*. Győr: Egyesített Egészségügyi és Szociális Intézet – Széchenyi István Egyetem. https://szoc.sze.hu/images/e_kiadvanyok/terepgyakorlatok_konyve/terepgyakorlatok_konyve_vegleges.pdf
- Budai, I. – Szöllősi, G. (2022): Tudás a szociális munkában – az elmélet és a gyakorlat viszonyában. *Párbeszéd: Szociális Munka folyóirat*, 7(2). <https://doi.org/10.29376/parbeszed.2020.7/2/1>
- Bulyáki, T. – Mihály, B. – Rácz, A. (2021): Az ELTE szociális munka alapképzés innovatív elemei és útkeresési törekvései. *Párbeszéd: Szociális Munka folyóirat*, 8(1). <https://doi.org/10.29376/parbeszed.2021.8/1/7>
- Cook, L. (2024): *Strengthening the workforce – Retention in social work*. National Children's Bureau, Research in Practice. <https://www.researchinpractice.org.uk/all/publications/2024/april/strengthening-the-workforce-retention-in-social-work-strategic-briefing-2024/> (Utolsó letöltés: 2025. 10. 10.)
- Department of Health (2015): *Knowledge and Skills Statement for Social Workers in Adult Services*. <https://www.gov.uk/government/consultations/adult-social-work-knowledge-and-skills> (Utolsó letöltés: 2025. 10. 10.)
- Feuer, M. – Nagy, K. (2011). *Humán szakosok gyakorlati kézikönyve*. Budapest: Akadémiai Kiadó.
- Katz, K. (2019): Szociális munka, mint hivatásrend. *Párbeszéd: Szociális Munka folyóirat*, 6(3). <https://doi.org/10.29376/parbeszed.2019.6/3/8>
- Kóbor, K. (2021): Tapasztalati tanulás módszerek helye és szerepe a szociális képzésekben. *Párbeszéd: Szociális Munka folyóirat*, 8(2). <https://doi.org/10.29376/parbeszed.2021.8/2/7>



- Kozma, J. (2007): A szociális munka professzionalizációja a jóléti államokban I. *Kapocs*, 2(29).
https://epa.oszk.hu/02900/02943/00031/pdf/EPA02943_kapocs_2007_4_04.pdf
- Rácz. A. (2022): *Teóriától a gyermekvédelem praxisáig*. Budapest: Eötvös Kiadó.
https://www.eltereader.hu/media/2023/03/TaTK_Racz-Andrea_Teoriától-a-gyermek-vedelem-praxisaig.pdf
- Szabó, L. (2014): A szakmai kultúra és az intézményi kultúra, valamint az intézményi és társadalmi környezet szerepe a szociális munkában. *Párbeszéd: Szociális Munka folyóirat*, 1(1–2).
<https://ojs.lib.unideb.hu/parbeszed/article/view/5409>
- Szoboszlai, K. (2014): A szociális munka a változások tükrében: kik vagyunk, hol tartunk és mit kellene tennünk? Hozzászólás a vitairathoz. *Esély*, 25(3): 87–94.
https://www.esely.org/kiadvanyok/2014_3/2014-3_3-4_Szoboszlai_szocialis_munka.pdf
- Szociális Munka Etikai Kódex (2022): Budapest: Szociális Szakmai Szövetség.
https://tamogatoweb.hu/letoltes2022/etikai_kodex_2022.pdf
- Zastrow, C. (1995). Mit tegyünk, hogy a szociális munka élvezetes hivatás legyen? *Esély*, 6(1): 62–81.

Segítő szakemberek szakmai értékeinek, etikai normáinak és kompetenciáinak érvényesülése hátrányos helyzetű térségben

Az Észak-Alföld régióban dolgozó diplomás szakemberek önértékelése

Czibere Ibolya
Juhászné Fazekas Zsuzsanna
Rácz Andrea

CZIBERE IBOLYA: Debreceni Egyetem, Politikatudományi és Szociológiai Intézet, HUN-REN–DE High-Tech Technológiák a Fenntartható Gazdálkodásban Kutatócsoport; czibere.ibolya@arts.unideb.hu

JUHÁSNÉ FAZEKAS ZSUZSANNA: Debreceni Egyetem, Szociológia és Társadalompolitika Doktori Program, PhD-hallgató; jfazekas.zsuzsanna@arts.unideb.hu

RÁCZ ANDREA: ELTE Eötvös Loránd Tudományegyetem, Szociális Munka Tanszék; racz.andrea.aniko@tat.elte.hu

ABSZTRAKT A tanulmány célja, hogy feltárja a szociális munkások szakmai értékeinek, attitűdjeinek és etikai normáinak érvényesülését a segítő gyakorlatban, Magyarország egyik hátrányos helyzetű térségében, az Észak-Alföld régióban. Az empirikus kutatás 2022-ben zajlott, online kérdőíves vizsgálat formájában, amelyben diplomás szociális szakemberek vettek részt az alapszolgáltatások, a személyes gondoskodást nyújtó intézmények, valamint a gyermekjóléti és gyermekvédelmi szakellátás területéről (N = 307). A vizsgálat arra irányult, hogy feltárja, egy társadalmi-gazdasági szempontból erősen hátrányos helyzetű térségben dolgozó szakemberek körében hogyan alakul a szakmai értékekhez, etikai normákhoz és kulcskompetenciákhoz való viszony. Az eredmények azt mutatják, hogy a szociális munkások többsége erősen elkötelezett a szakmai fejlődés és az etikus gyakorlat mellett, ugyanakkor a közepes értékelések magas aránya arra utal, hogy az értékek és kompetenciák érvényesülése sokszor mérsékelt, következtelen vagy helyzetfüggő. Különösen a kommunikáció, az autonómia és a tudásfejlesztés területén mutatkozott nagyobb bizonytalanság, míg az etikai normák és a felelősségvállalás stabilabban jelennek meg a mindennapi munkában. A régió tartós szegénysége, az intézményi erőforráshiány és a magas társadalmi szükségletek olyan strukturális terheket rónak a szakemberekre, amelyek fokozzák az etikai dilemmákat és gyengítik a szakmai sikeresség élményét. Összességében a vizsgálat arra világít rá, hogy a szociális munka alapértékei – bár deklaráltan erősen jelen vannak – a hátrányos helyzetű térségekben csak részben tudnak érvényesülni. Ez nemcsak az egyéni szakmai gyakorlatra van hatással, hanem hosszabb távon a szociális munka hatékonyságát és társadalmi legitimitását is befolyásolja.

Kulcsszavak: szociális munka, etikai normák, szakmai kompetenciák, tudásfejlesztés, Észak-Alföld régió

Professional Values and Ethical Norms in a Disadvantaged Region – Self-Assessment of Graduate Helping Professionals in Hungary's Northern Great Plain *Self-assessment of graduate professionals working in the Northern Great Plain region*

ABSTRACT The study aims to explore how professional values, attitudes, and ethical norms are manifested in social work practice in one of Hungary's most disadvantaged regions, the Northern Great Plain. The empirical research was conducted in 2022 through an online survey involving graduate-



level social workers employed in basic social services, residential care institutions, and the child welfare and child protection system ($N = 307$). The research focused on how professionals working in a socio-economically deprived region relate to key professional values, ethical norms, and core competencies. The findings indicate that while most social workers are strongly committed to lifelong learning and ethical practice, the high proportion of medium-level self-assessments suggests that the practical implementation of these values and competencies is often moderate, inconsistent, or context-dependent. Communication, autonomy, and professional development appear particularly vulnerable, whereas ethical norms and responsibility are more consistently embedded in daily practice. The region's persistent poverty, institutional underfunding, and high social needs impose structural burdens on professionals, amplifying ethical dilemmas and reducing the sense of professional success. Overall, the study highlights that although the core values of social work are strongly endorsed, in disadvantaged regions they only partially translate into practice. This affects not only individual professional performance but also, in the long run, the effectiveness and social legitimacy of social work.

Keywords: social work, ethical norms, professional competencies, professional development, Northern Great Plain region

BEVEZETÉS

A szociális munka a modern társadalmak egyik alapvető intézményes válasza a szegénységre, az egyenlőtlenségekre és a társadalmi kirekesztésre, amelynek feladata, hogy támogassa a társadalom legkiszolgáltatottabb csoportjait, elősegítse a társadalmi integrációt, és hozzájáruljon az esélyegyenlőség megvalósulásához. A szakma sajátossága, hogy a szociális munkások mindennapi döntései közvetlenül érintik a kliensek életét, életminőségét, sőt jövőbeli kilátásait is. Ez a felelősség különösen élesen jelentkezik olyan térségekben, ahol a társadalmi és gazdasági hátrányok halmozottan vannak jelen.

Magyarország Észak-Alföld régiója ilyen terület, az ország egyik legszegényebb régiójaként a magas munkanélküliség, a mélyszegénység, az alacsony iskolázottság és a társadalmi kirekesztettség számos formája koncentrálódik itt. A térség sajátos társadalmi problémái, valamint az intézményi erőforrások szűkössége különösen nehéz munkakörnyezetet teremtenek a szociális szakemberek számára. Ebben a kontextusban a szociális munkások nem csupán szakmai, hanem társadalmi szerepet is betöltenek, tevékenységük a társadalom intézményes választát képviseli a szegénység, a kirekesztettség és a hátrányos helyzet kihívásaira (Banks 2012, Ginsberg 2011).

A tanulmány középpontjában annak vizsgálata áll, hogy a régióban dolgozó szociális szakemberek miként értékelik saját szakmai kompetenciáikat, attitűdjeiket és felelősségvállalásukat. E kérdésfelvetés azért bír különös jelentőséggel, mert a szakmai önértékelés nemcsak az egyéni szakmai identitás mutatója, hanem a szociális munka társadalmi legitimitásának egyik alapja is (Reamer 2018). A szociális munka értékalapú hivatás, középpontjában az emberi méltóság tisztelete, az igazságosság és a szolidaritás áll. A szakemberek azonban a mindennapi gyakorlatban sokszor nehéz dilemmákkal szembesülnek, egyszerre kell megfelelniük a szervezeti elvárásoknak, a jogszabályi kereteknek és a kliensek egyedi szükségleteinek, amelyek között gyakran feszültség húzódik (Turbett 2019).

A kutatás 2022-ben készült, online kérdőíves felmérés formájában. Diplomás segítő szakembereket szólított meg a szociális alapszolgáltatásokban, a személyes gondoskodást nyújtó



intézményekben, valamint a gyermekjóléti és gyermekvédelmi szakellátásban. A vizsgálat célja az volt, hogy feltárja a szociális munkások szakmai önértékelésének mintázatait, hogyan látják kommunikációs és bizalomépítési készségeiket, mennyire tartják fontosnak az élethosszig tartó szakirányú tanulást, miként viszonyulnak az etikai normákhoz és szakmai attitűdökhöz, illetve hogyan értelmezik az autonómia és felelősség kettősségét a mindennapi gyakorlatban.

A tanulmány felépítése e logikai szálát követi. Elsőként a kulcskompetenciák kerülnek elemzésre, mivel ezek határozzák meg legközvetlenebbül a kliens és szakember közötti kapcsolat minőségét. Ezt követően a szakmai fejlődés és tudásfejlesztés iránti elköteleződés vizsgálatára térünk ki, amely alapvető a szakmai identitás fenntartása és a szakma társadalmi legitimitása szempontjából. A következő fejezet az attitűdök és etikai normák kérdését tárgyalja, különös figyelemmel arra, miként tükröződnek ezek a mindennapi cselekvések szintjén. Végül az autonómia és felelősségvállalás kérdésköre kerül előtérbe, amely a szociális munka egyik legnagyobb szakmai dilemmáját hordozza, hogyan lehet egyszerre megőrizni a szakmai függetlenséget és megfelelni a szervezeti, jogi és társadalmi elvárásoknak.

Tanulmányunk összességében arra keresi a választ, hogy hogyan érvényesülnek a szociális munka alapértékei hátrányos helyzetű térségekben.

1. A SZOCIÁLIS MUNKA PROFESSZIÓJÁNAK DIMENZIÓI: ÉRTÉKEK, ALAPELVEK

A Szociális munka globális definíciója szerint a szociális munka olyan gyakorlat alapú szakma és tudományág, amely elősegíti a társadalmi változást és fejlődést, embereket és rendszereket aktivizál (IFSW 2014). Meghatározó célja között találjuk a hátrányos helyzetűekkel való szolidaritást, a szegénység enyhítését, a sérülékenyek és elnyomottak felszabadítását. Hozzájárul a társadalmi befogadás, és a társadalmi összetartozás megvalósításához.

A szociális munka sikerességéhez Lawson (2022) szerint olyan alapelvek szükségesek, amelyek egyfajta alapot és útmutatást adnak a szakmai célok megvalósításához. A lawsoni alapelvek egyike az egyensúly. „A tanulásnak egyensúlyban kell lenni a tevékenység elvégzéséhez és értelmezéséhez szükséges tudás között” (Lawson 2022: 1) Kiemelte, hogy a problémamegoldás fontos része az elméleti tudás, ugyanakkor annak illeszkednie kell az egyén szükségleteihez is. Az elfogadás, mely az egyik leghangsúlyosabb alapelv mind közül. Enélkül nem létezhet szociális munka. Az elkötelezettséget, mint egy belső erőt írja le, egy olyan tényezőt, ami által a szociális munka nem csak professzió, hanem hivatás is. A humanizmus és a holisztikus szemlélet egy olyan keretet biztosít a szakember számára, ahol a kliens emberi méltósága, értékei, képességei mindenképp felett állnak. Az önismeret és a tudás abban segíti a szakembert, hogy tisztában van képességeivel, elakadásaival, hiányosságaival; azzal, hogy mely célcsoporttal tud a leghatékonyabban dolgozni, hiszen ezek a tényezők alapvetően határozzák meg a segítő folyamatot. Az idő szintén egy alaptényező a szociális munkában. Több aspektusból is értelmezhetjük; hiszen más jelent egy pályakezdő szakember számára az idő, aki szeretne hamar és gyorsan változásokat elérni a kliens életében, de el kell fogadnia a tényt, hogy bizonyos problémák megoldásához hosszabb idő szükséges. Másképp értelmeződik az idő fogalma egy olyan szakembernek, aki több évtizede végez szociális munkát, és esetleg mutatkoznak rajta a



kiegés jelei. Ugyanakkor létezik még egy aspektusa az idő kérdésének a szociális munkában. Az az idő, amelyet a szakembernek önmagára kell fordítania annak érdekében, hogy mentális egészségét megőrizhesse. Az objektivitás elve a helyzetek tárgyilagos megítélését segíti; a fókusz pedig a kliensek helyzetére való összpontosításra utal.

Az egyetemesség elve szerint az emberi interakciók univerzálisak. Az együttműködés az összefogás fontosságát jelenti, mint a problémák megoldásának egyik hatékony tényezőjét. A bizonytalanság a lawsoni alapelvekben azt jelenti, hogy az is csak az élet része, a változásokhoz való alkalmazkodás pedig a szakmai személyiség elengedhetetlen komponense (Lawson 2022: 6–7).

A szociális munka professziójának másik fontos dimenziója az alapelvek mellett, a hivatáshoz kapcsolódó alapértékek, melyeket a szociális munka Etikai Kódexe tartalmazza. „Az Etikai Kódex a szociális munka folyamatában részt vevők értékeinek és emberi méltóságának megőrzését, helyreállítását és kiteljesítését szolgálja. Elősegíti a szakma elkerülhetetlen etikai dilemmáiban való eligazodást és azok feloldását.” (Etikai Kódex 2022: 2). Az Etikai Kódex összegzi azokat az irányelveket¹, amelyek betartása elvárható a szakemberektől professzió gyakorlása során. Útmutatást nyújt az etikus szakmai munkához, segíti a szociális munkát végzőket a kliensek megsegítésében. „Ugyanakkor, a kódex messze nem azonos a szociális szakma valamennyi sztenderdjének, tudásának, tapasztalatának gyűjteményével, a szakma bölcsessége sokkal tágabb a kódex tartalmánál” (Krémer – Pál 2016: 2). Az etikai irányelvek, a fent említett alapelvek fontos összetevői a szakember szakmai identitásának. Az emberi méltóság tisztelete, az igazságosság, a hátrányos megkülönböztetés nélkül végzett segítő munka csak néhány alapérték azok közül az értékek közül, amelyek a szociális szakemberek értékrendszeréhez tartoznak. Pilinszki és munkatársai 2014-ben a szociális munka mesterképzésben részt vevő hallgatók értékrendszerét vizsgálták, és vetették össze egy felsőfokú végzettséget célzó országos almlinta kutatási eredményeivel. Kutatási eredményeik kapcsán megállapították, hogy a szociális munkások értékrendje eltéréseket mutat, más felsőfokú végzettséggel rendelkező szakemberek értékrendjétől (Pilinszki et al. 2014). Ez megmutatkozik abban, hogy a szociális munkások egyes értékeket előrébb, (belső-, és kapcsolati értékek), míg más értékeket hátrébb soroltak (anyagi és élvezeti értékek). A szociális szakemberek számára a jól elvégzett munka sokkal nagyobb értéknek bizonyult, mint az anyagi megbecsültség. A kutatók szakmaspecifikus értéként azonosították az előítélet-mentességet, a hatékonyságot, az alkotószellemet, valamint a logikus gondolkodást.

A szociális munka alapértéke, etikája mellett a szociális munka empowermenttje is egy fontos dimenzió a nemzetközi és a hazai diskurzusban. Az empowerment a szociális munka klienseire, igénybe vevőire, mint erőforrásra tekint; akik a szociális munkával közösen megoldásokat teremtenek, változásokat érnek el. Ebben a kontextusban a szociális munkás a kliensek erősségét képes kibontakoztatni együttműködésekkel, kompetenciákkal (Fábián et al. 2022). Héderné (2018) az empowermentt a szociális munka professziójának egyik központi elvének

¹ Az Etikai Kódex az alapelvek mellett rögzíti a kliens és szociális munkás kapcsolatának irányelveit, a szociális munkás és a hivatásának kapcsolati dimenzióit, elveket a szociális munkás és a munkatársak kapcsolatára vonatkozóan, valamint a munkahelyi vezető és a szociális munkások viszonyrendszerére is kitér. A szociális munkás munkahelyéhez és a társadalomhoz való viszonyrendszerében is fogalmaz meg irányelveket.



tekinti. Szerinte az empowermentet biztosító segítői attitűd olyan alapértékekkel társul, mint az empátia, a feltétel nélküli elfogadás, a másik ember értékeibe vetett hit (Héderné 2018).

Az értékek, az alapelvek fontos összetevői a szociális szakemberek szakmai identitásának. A pályakép, szakmakép kutatások fontos megállapításokat tartalmaznak a szociális szakemberek identitásáról, értékrendjéről, attitűdjéről. Vass (2018) szociális munkásokat vizsgáló kutatásában rámutatott, hogy a szociális szakemberek ismertsége alacsony, elismertségük szintén. Kisebbségi településeken jellemző, hogy a szakemberek megélik a magukra hagyottság érzését, és az elszigeteltséget (Vass 2018). B. Erdős és szerzőtársai (2020) a szociális munkások szakmai identitásának vizsgálatakor megállapították, hogy a szociális munka magas szintű autonómiát, komplex és folyamatosan megújítandó felkészültséget, és reflektív működést követel. Elengedhetetlen a területen a szakmai identitás-, a szakmai személyiség fejlesztése képzések során; valamint szükséges a szupervízió. Ezek azonban igen eltérő mértékben állnak a szakemberek rendelkezésére, elérésük függ attól, hogy a szakemberek munkavégzése hol történik (B. Erdős et al. 2020). Husz és munkatársai (2021) a gyermekjóléti alapellátás hátránycsökkentő, esélykiegyenlítő feladatát helyezte vizsgálatának fókuszába. A kutatók igyekeztek feltérképezni a család-és gyermekjóléti szolgálatok feladatellátásának körülményeit. Fontos megállapításokat tettek a szupervízióval kapcsolatban, mely szerint a fővárosban dolgozó szakemberek helyzeti előnyben vannak a szupervíziós részvétel tekintetében. A kutatók megállapítása szerint „a legszegényebb településeken a családsegítők egyébként is alacsonyabb képzettségéhez kevesebb továbbképzés és szupervízió is társul, tovább növelve ezzel a meglévő egyenlőtlenségeket” (Husz et al. 2021: 40). A szakemberek leterheltségében is mutatkozik különbség a településtípusokat tekintve. A kutatás szerint a falvakban átlagosan 43 ellátott családra sok esetben egy családsegítő jut, aki egyszemélyes szolgálatként dolgozik a településen. A kutatók azt is kiemelték, hogy a kapacitásproblémák miatt a legszegényebb településeken a legmagasabb az egy szakemberre eső kliensszám. „A legszegényebb településeken tehát, ahol a családsegítőnek eleve a legnehezebb a dolga, a kliensszám szerinti terhelés közel négyeszerese az optimálisnak tartott családszámnak” (Husz et al. 2021: 42). A központok speciális szolgáltatásának elérésében is igen nagy különbség mutatkozott a települések tekintetében. Minél szegényebb a település, annál kevésbé érhetőek el ezek a szolgáltatások. Ezek a tényezők azonban negatívan hathatnak azokra a szakemberekre, akik a hátrányos helyzetű településeken, a vidéki terekben nyújtanak segítséget a családok, gyermekek számára. A beágyazott problémák, a generációs szegénység, a szolgáltatások elérésének problémája, az eszköztelenség, a csekély sikerélmény, a magas esetszám, a felelősség, a prevenció hiánya negatívan hat a szakember szakmai személyiségre, növeli a kiégés esélyét.

2. A SEGÍTŐ SZAKEMBEREK SZAKMAKÉPE ÉS MUNKÁVAL VALÓ ELÉGEDETTSÉGÜK

A szociális munkások munkával való elégedettsége nem csak azt segíti elő, hogy a munkaválók képesek legyenek a munkájuk eredményét látni, de fontosnak és hasznosnak is érezhetik magukat, valamint felelősségteljesen tudnak jelen lenni a segítői helyzetekben és a különböző munkafolyamatokban. A nemzetközi irodalom felhívja a figyelmet arra, hogy a munkával való elégedettséget számos tényező alakítja, így igen hangsúlyosan a szociális szakmával kapcsola-



tos társadalmi megítélés is. Egy zágrábi szociális munkások körében készült kvalitatív kutatás szerint a szakemberek megélése, hogy a szociális munkások méltóságát nem tisztelik a társadalom tagjai, sokszor emiatt kirekesztettnek és láthatatlannak érzik magukat, illetve inkompetensnek például a gyermekvédelmi területen dolgozók. Megélésük, hogy nem tudja a társadalom, hogy mivel foglalkoznak és ez sokszor a szociális munkások mikrokörnyezetére is igaz, mint ahogy azoknak a kérdéseknek a feszegetése is jellemző, hogy miért tanulnak szociális munkát vagy hogy ez más szakmákhoz, főleg a szociológiához vagy a pszichológiához képest mit jelent. A kutatásban megszólított horvát szociális munkások interjúrészelei igen beszédesek: volt, akitől azt kérdezték banki ügyintézéskor, hogy ehhez a munkához mit is tanult, de volt olyan szociális munkás, aki azt hallotta vissza, hogy „(...) ó igen, ti vagytok azok, akik lopják a gyerekeket.” (Milić Babić et al. 2021: 529). Legood és munkatársai (2016) (idézi: Milić Babić et al. 2021) két stratégiát javasol a negatív társadalmi kép csökkentésére: 1) együttműködések kialakítása a médiával a közvélemény formálására és 2) a szakma önreklámozása². Ez azért is fontos, mert a szakemberek sokszor érzik, hogy a média szenzációéhesen torzítja a történeteket, negatív színben tüntetve fel a szakembereket és az általuk képviselt ellátórendszert (Domszky 1999, Rácz 2016, Hobbs – Evans 2017, Milić Babić et al. 2021). A negatív tapasztalatok mellett természetesen vannak pozitívak is, például a kliensektől, de akár a szociális munkások mikrokörnyezetéből is. Hobbs és Evans (2017) több nemzetközi kutatásra hivatkozva kiemeli, hogy a szociális munkások percepciója a társadalom véleményével kapcsolatban sokkal negatívabb, mint ahogy azt a lakosság valójában megéli és általában pozitív jelzőket társítanak hozzájuk, noha keveset tudnak a konkrét munkájukról és annak hatékonyságáról. Saját, 83 szociális munkás körében végzett kvalitatív kutatásuk azt mutatta, hogy a civil szervezetekben dolgozók úgy érezték, hogy jobban megbecsülik őket, de összességében a megélésük az, hogy a szociális munkások más együttműködő szakemberek részéről sokszor lenézéssel, a munkájuk alábecsülésével, diszkriminációval találkoznak. Gyakran említették, hogy az interdiszciplináris teamekben egyfajta hatalmi játszmaiban találják magukat, és azt élik meg, hogy nincs szavuk, a szakmai véleményüknek nincs súlya az adott team szintjén sem. Erre válaszul többen arra kényszerülnek, hogy a munkájukat, annak értelmét próbálják igazolni a társzszakmák képviselői előtt, ez főleg az egészségügyi dolgozókkal és a pszichológusokkal kapcsolatban fogalmazódott meg. Hobbs – Evans (2017) hangsúlyozza azt is, hogy a szociális munkások önmagukat is stigmatizálják, amikor úgy gondolják, hogy a társadalom negatívabban tekint rájuk, mint valójában. A társszakmákkal való együttműködés fájó tapasztalata pedig, hogy marginalizálódáshoz vezet a hivatásuk miatti szegényérzet és a szakmai jelentéktelenség-érzés megélése által.

Látnunk kell azonban a másik oldalt is, hogy a kliensekről sokszor negatív képet festenek a segítő szakemberek (Rácz 2022a). Krumer-Nevo et al. (2006) kutatása például azt mutatja, hogy a hosszú távú gondozás alatt álló kliensek esetében a szociális munkások sokszor nem látják a belső erőt a változásra, ez egyfajta passzivitást mutat a kliens hozzáállásában, amely a jóléti szolgáltatásokon való függőséget erősíti és akár fenntartja generációkon át. Ugyan a szociális munkások tisztában vannak az egyének és családok szociális helyzetével, de a mozdu-

² Számos példa van a hazai gyakorlatban is erre, pl. a 2024-es Szociális Munka Napján is ez volt az egyik kiemelt szekciótéma egy újságíró bevonásával. Több tematikus podcast is megemlíthető, ilyen pl. a KIKAZOK a szociális munkáról általában vagy az Aki vagyok a gyermekvédelemben.



latlan, hosszú évek óta stagnáló helyzeteket a kliensek önállósága hiányának és ezzel kapcsolatos önfelelősségük bizonyítékeként látják. Ez azt is jelenti, hogy a hosszú ideig tartó gondozási, családsegítői helyzeteket a kliens problémájának, nem pedig a problémamegoldás részeként tekintik. Érdekes az is, hogy megélésük, hogy a konkrét természetbeni vagy pénzbeli támogatást értékelik a kliensek, de viselkedésben, hozzáállásban a terápia vagy a tanácsadás hozhatna változást, amire kevésbé mutatnak nyitottságot (Krumer-Nevo et al. 2006). A reflexív praxisra épülő szociális munka azért is hangsúlyozza a kritikai reflexió és elemzés fontosságát, hogy a szociális munkások folyamatosan értékeljék a munkájuk szolgáltatást igénybe vevők életére gyakorolt hatását. A reflexió segít abban is, hogy a szociális munkás fenntartsa szakmai kíváncsiságát, megőrizze kreativitását és növelje a szakmai együttműködések keretrendszerében önismeretét (BASW 2018). Egy további aspektus, ahogy Wilkins és Whittaker (2017) rámutatott, hogy ugyan a szociális munkások tisztában vannak a szakma értékeivel és alapelveivel, mint az együttműködések fontossága, a kliens önrendelkezésének, autonómiájának támogatása, empátikus részvét a klienskapcsolatban, igyekeznek is ezt a munkájuk során megjeleníteni, de számos helyzetben, például a szülők érzelmeinek elismerésekor vagy döntéseik tiszteletben tartásakor nehézségekbe ütköznek. Jellemzően el tudják mondani, hogy melyek azok a szakmai értékek és elvek, amelyekkel végzik a munkájukat, de erre már kevésbé tudnak rámutatni, hogy a gyakorlatban mindezt hogyan valósítják meg. Gyermekevédelmi helyzetekben nagy is a kockázat, hogy egy-egy helyzet hova eszkalálódik.

Az értékek összefüggésben vannak a szociális munkások szociálpolitikai preferenciáival és egyértelműen a szociális munka társadalmi küldetésével (IFSW 2014, BASW 2018, Szociális Munka Etikai Kódexe 2022), így a kirekesztés, diszkrimináció, egyenlőtlenségek csökkentésével, az opresszív gyakorlatokkal szembeni kiállással, a szolgáltatásokhoz és lehetőségekhez való hozzáférés biztosításával. Kiemelten fontos a szakmai integritás, mely a megbízhatóságot, becsületességet, etikus szakmai magatartást is jelenti a gyakorlati munkában és azt, hogy a szakemberek a szakterületükön folyamatosan fejlesszék tudásukat és kulturális érzékenységüket a kliens nézőpontjainak megértése érdekében. Mindez hozzájárul az ügyfelekkel szembeni bizalom kiépítéséhez, fenntartva a segítői folyamat során a professzionalizmust, még ha ez sokszor elmozdul az érzelmi bevonódás révén, segítve a szolgáltatásokhoz való hozzáféréseken túl azt is, hogy megérték a kliensek azok fontosságát, tartalmát, továbbá védve a kliens személyes adatait, magánéletét (Strom-Gottfried 2008, NASW 2021³).

Alapelveként fogalmazódik meg az is, hogy a szociális munkások tájékozottak legyenek és proaktívan reagáljanak a gyorsan változó társadalmi, politikai és szociális helyzetből fakadó kihívásokra. A szakmai értékek, alapelvek mentén való szociális munka megvalósulásában kiemelt szerepe van a vezetőknek is, akiknek feladata komplex: „(...) gyakorlat előmozdítása, szupervízió, mások oktatása, kutatás, értékelés, innováció és kreativitás alkalmazása, írás, a közösségi média pozitív használata, aktív részvétel a szakmai és társadalmi hálózatokban, szakpolitika alakításában való részvétel és a formális vezetői/menedzseri szerepek betöltése.” (BASW 2018: 14). A szociális munka vezetőinek egyszerre kell a vállalt feladatra, a teamre és a munkavállalóra reagálnia. A munkavállaló fizikai biztonságán túl, mint a megfelelő munkakö-

³ <https://www.socialworkers.org/About/Ethics/Code-of-Ethics/Code-of-Ethics-English#purpose>, az integritás fogalmának értelmezéséhez lásd még: <https://online.campbellsville.edu/social-work/the-importance-of-integrity-in-social-work/>



rülmények, munkahelyi biztonság, fizetés fontos a pszichés jóllétének támogatása, a szakmai elismerés, munkájára való visszajelzés, a team tagjaként való kezelés (BASW 2018, Ruch 2020).

A szociális munka minőségének javítására és társadalmi elismertsége növelésére számos javaslat fogalmazható meg. Fontos a munkakörülmények és a munkahelyi biztonság javítása, a fizetés emelése, szakmai képzettséggel rendelkező szakemberek számának növelése, a szakma láthatóságának biztosítása, a szociális munkás hivatás népszerűsítése, a szociális és gyermekvédelmi intézmények nyitottabbá és átláthatóbbá tétele, mind ebben kulcsfontosságú a médiával való együttműködések keresése (Milić Babić et al. 2021, Rác 2022a, 2022b).

3. MÓDSZERTAN

3.1. A kutatás célja és kontextusa

A vizsgálat célja az volt, hogy feltárja, hogyan értékeli az Észak-Alföld régióban dolgozó, diplomás szociális szakemberek saját szakmai kompetenciáikat, felelősségvállalásukat és autonómiájukat a mindennapi gyakorlat során. A régió társadalmi-gazdasági helyzete – az országos átlaghoz képest alacsonyabb jövedelmi mutatók, a szegénység és társadalmi kirekesztődés magas aránya – különösen indokoltá teszi a szociális szakemberek tapasztalatainak és attitűdjeinek vizsgálatát. A kutatás célja annak vizsgálata volt, hogy a szociális munka szempontjából alapvető szakmai kompetenciák, értékek és etikai normák hogyan érvényesülnek egy hátrányos helyzetű, komplex problémákkal küzdő térség szakembereinek körében. Az Észak-Alföld régió sajátosságai – a tartós szegénység, a magas munkanélküliség, az alacsony iskolázottság, valamint a szolgáltatások erőforráshiánya – olyan strukturális terheket rónak a szociális ellátórendszerre, amelyek jelentősen befolyásolhatják a szakmai gyakorlatot. A vizsgálat ezért arra irányult, hogy feltárja, mennyiben képesek a térségben dolgozó diplomás segítő szakemberek a gyakorlatban megvalósítani az etikai elvárásokat és a velük szemben támasztott szakmai attitűdöket, és milyen eltérések tapasztalhatók ezen a téren. Különösen releváns ez abban a kontextusban, ahol a szociális munkások mindennapjaihoz a fokozott terhelés, az állandó erőforráshiány és a halmozott etikai dilemmák is hozzátartoznak. A kutatás így nemcsak az egyéni szakmai teljesítményekről ad képet, hanem rávilágít arra is, hogyan hat a társadalmi és intézményi környezet a szakmai értékek és kompetenciák érvényesülésére.

A vizsgálat célja annak feltárása volt, hogy az Észak-Alföld régióban dolgozó, diplomás szociális szakemberek miként értékeli saját szakmai kompetenciáikat, felelősségvállalásukat és autonómiájukat a mindennapi gyakorlat során. A régió társadalmi-gazdasági hátrányai – az országos átlaghoz képest alacsonyabb jövedelmi mutatók, a tartós szegénység, a magas munkanélküliség és a szolgáltatások korlátozott hozzáférhetősége – különösen indokoltá teszik a szakemberek attitűdjeinek és tapasztalatainak vizsgálatát.

3.2. A kutatási térség jellemzői

A kutatás az Észak-Alföld régióban zajlott, amely Hajdú-Bihar, Jász-Nagykun-Szolnok és Szabolcs-Szatmár-Bereg megyéket foglalja magában. A térség Magyarország egyik legnagyobb kiterjedésű régiója, ugyanakkor a társadalmi-gazdasági mutatók tekintetében tartósan az or-



szág legkedvezőtlenebb helyzetű térségei közé tartozik. A Központi Statisztikai Hivatal (2025) adatai szerint az egy főre jutó GDP és a háztartások jövedelmi szintje következetesen az országos átlag alatt van, miközben a foglalkoztatási arányok gyengébbek, és az inaktivitás is magasabb a nyugat-magyarországi térségekhez képest.

Az Eurostat (2023) regionális statisztikái alapján az Észak-Alföld régió az Európai Unió egyik legszegényebb területe, az egy főre jutó GDP az EU-átlag kevesebb mint felét teszi ki. Ez az adat nemcsak a gazdasági fejlettség hiányát tükrözi, hanem azt is, hogy a régió lakói számára szűkebb a mozgástér a társadalmi mobilitásban és a munkaerőpiaci integrációban. Berkes és Dusek (2023) elemzése szerint az Észak-Alföld régió megyéinek (Hajdú-Bihar, Jász-Nagykun-Szolnok, Szabolcs-Szatmár-Bereg) társadalmi-gazdasági teljesítménye 2010 és 2020 között nem tudta mérsékelni a nyugati és keleti országrészek közötti különbségeket, sőt több mutató esetében (jövedelmi szint, foglalkoztatás, infrastruktúra) a lemaradás újratermelődése volt megfigyelhető. A településszerkezet kettőssége – a nagyobb városok, mint Debrecen és Nyíregyháza mellett a falusi és aprófalvas térségek magas aránya – tovább növeli a regionális különbségeket, hiszen a periférikus településeken az alacsony iskolázottság, a munkalehetőségek szűkossége és a szociális szolgáltatások hiányosságai különösen élesen jelentkeznek.

Mindezek a tényezők fokozott terheket rónak a szociális ellátórendszerre és a térségben dolgozó szakemberekre. Az Észak-Alföldön a szegénység, a társadalmi kirekesztődés és a gyermekszegénység országos összehasonlításban is kiemelkedő mértékű, ami a szociális munkások mindennapi gyakorlatát sajátosan megterheli. A szakembereknek nemcsak a szokásos szakmai-etikai követelményeknek kell megfelelniük, hanem a tartós strukturális hátrányokból és erőforráshiányból fakadó extra kihívásokkal is szembe kell nézniük. Ez indokolja, hogy a tanulmány a régióban dolgozó diplomás szociális szakemberek kompetenciáinak, attitűdjeinek és etikai normáinak vizsgálatára összpontosítson.

3.3. Kutatási kérdések

A kutatás arra kereste a választ, hogy a strukturális nehézségek között mennyiben képesek a segítő szakemberek gyakorlatban érvényesíteni a tőlük elvárt etikai normákat, szakmai attitűdöket és a kulcskompetenciák követelményeit. Különösen releváns mindez egy olyan kontextusban, ahol a szociális szakemberek mindennapjait a fokozott terhelés, az állandó erőforráshiány és a halmazott etikai dilemmák jellemzik. Elemzésünk ezért nem csupán az egyéni szakmai teljesítményekről ad képet, hanem arra is rávilágít, hogyan hat a társadalmi és intézményi környezet a szakmai értékek és kompetenciák érvényesülésére.

A tanulmány az alábbi kutatási kérdésekre keresi a választ:

1. Hogyan értékeli az Észak-Alföldön dolgozó diplomás szociális szakemberek saját szakmai kompetenciáikat, készségeiket és kulcsképeségeiket a mindennapi munkavégzésben?
2. Milyen mértékben képesek érvényesíteni a szakmai etikai normákat és a felelősségvállalás különböző dimenzióit (pl. titoktartás, a kliensek életébe való beavatkozás, a munka ellátása minden körülmények között)?
3. Hogyan látják az autonómia és a felelősségvállalás közötti egyensúly kérdését a mindennapi gyakorlatban?



4. Milyen attitűdökkel közelítenek a kliensekhez, és ez hogyan hat a közös döntéshozatalra, valamint a kliensek empowermentjére?
5. Milyen tényezők ösztönzik vagy akadályozzák a szakembereket a szakmai tudásfejlesztés és élethosszig tartó tanulás iránti elköteleződésben?
6. Hogyan ítélik meg saját kommunikációs és érvelési kompetenciáikat, különösen a multidiszciplináris együttműködések kontextusában?

A fenti kérdések megválaszolása egyrészt lehetővé teszi, hogy átfogó képet kapjunk a szociális szakemberek szakmai önértékeléséről és attitűdjeiről egy olyan régióban, ahol a társadalmi problémák különösen élesen jelentkeznek. Másrészt hozzájárul annak megértéséhez, hogy a szakemberek miként tudják összeegyeztetni a szakmai autonómiát, a felelősségi kereteket és az etikai normákat egy forráshiányos, nagy terheléssel járó környezetben.

3.4. Adatfelvétel és minta

Az empirikus vizsgálat a Debreceni Egyetem Szociológiai és Szociálpolitikai Tanszékén zajlott 2022-ben, online kérdőíves módszerrel. A célpopulációt az Észak-Alföld régió (Hajdú-Bihar, Jász-Nagykun-Szolnok és Szabolcs-Szatmár-Bereg megye) szociális alapszolgáltatásaiban, a személyes gondoskodást nyújtó szociális intézményekben, valamint a gyermekjóléti és gyermekvédelmi szakellátásban dolgozó diplomás szakemberek alkották. A kitöltés önkéntes volt, a kérdőívet szakmai hálózatokon keresztül terjesztettük, és összesen 307 érvényes válasz érkezett.

A minta összetétele a szociális ágazat általános jellemzőit tükrözi, túlnyomó többségben nők vettek részt a felmérésben (89,5%), az átlagéletkor 45 év volt, és a válaszadók fele vezetői, fele beosztotti munkakörben dolgozott. A legmagasabb végzettség tekintetében többségük főiskolai diplomával rendelkezett, de jelentős arányban voltak BA és MA végzettségűek is. A fenntartói háttér szempontjából a válaszadók több mint fele önkormányzati intézményben dolgozott, további jelentős részük egyházi fenntartásban, míg kisebb hányaduk állami vagy civil szervezetnél.

Az adatok feldolgozását SPSS program segítségével végeztük. A kérdőívben szereplő önértékelő és attitűdvizsgáló állításokat a válaszadók 10 fokú Likert-típusú skálán értékelték, ahol 1 = nagyon alacsony / nem jellemző, 10 = nagyon magas / teljes mértékben jellemző. Az átlagpontok ennek megfelelően a skálán elfoglalt pozíció viszonyítási keretét tükrözik. Az elemzés során leíró statisztikai mutatókat (gyakorisági eloszlás, átlag, szórás) alkalmaztunk, a skálás változókat kategóriákba soroltuk (alacsony, közepes, magas) a kvalitatív értelmezhetőség elősegítése érdekében.

Az elemzés középpontjában a szakemberek önértékelése, attitűdjei és az autonómia – felelősségvállalás dimenzióinak megítélése állt.

A vizsgálat nem valószínűségi mintán alapult, így az eredmények általánosíthatósága korlátozott, elsősorban az Észak-Alföld régióra és a beválasztási kritériumoknak megfelelő populációra érvényes. Ugyanakkor a 307 válaszadó mérete és a minta diverzitása lehetővé teszi az érdemi, összehasonlító elemzéseket. Az online adatfelvétel előnye a gyors és széleskörű elérés volt, ugyanakkor számolnunk kell az önszelekciós torzítás (nagyobb valószínűséggel vettek részt a felmérésben azok, akik erősebben elköteleződnek a szakmai fejlődés és a szociális mun-



ka minősége iránt, míg a kevésbé motivált vagy esetleg szakmai elégedetlenséget érző szakemberek alulreprezentáltak lehetnek) és a digitális hozzáférés egyenlőtlenségeinek korlátozó hatásával.

4. EREDMÉNYEK – A SZOCIÁLIS MUNKÁSOK SZAKMAI KOMPETENCIÁINAK, ATTITÜDJEINEK ÉS ETIKAI VISZONYULÁSAINAK EMPIRIKUS VIZSGÁLATA

4.1. Szakmai készségek és képességek értékelése

a) A konkrét cselekvések szintjén megjelenő attitűdök és etikai normák

A szociális munka egyik alapvető sajátossága, hogy a szakmai értékek és etikai normák nem csupán deklaratív szinten, hanem a mindennapi szakmai gyakorlatban, konkrét cselekvésekben öltönek testet. A szociális munkások döntései közvetlenül érintik a kliensek életét, ezért a szakmai attitűdök és etikai elköteleződés folyamatosan megjelenik a napi rutinban, legyen szó adatkezelésről, titoktartásról, a klienssel való kommunikációról vagy a beavatkozási döntésekről (Banks 2012). Az etikai normák a szakmai identitás alapját jelentik, amelyek keretet adnak az autonóm döntéseknek, és biztosítják, hogy a szakember tevékenysége mindig a kliens érdekeit és méltóságát helyezze előtérbe (Reamer 2018).

Ugyanakkor a szociális munka gyakorlatát gyakran kísérik dilemmák és feszültségek. A szakembereknek egyszerre kell megfelelniük a szervezeti elvárásoknak, a jogszabályi kereteknek és a kliensek egyedi szükségleteinek, ami sokszor konfliktushelyzetekhez vezethet (Turbett 2019). Éppen ezért az etikai normák és attitűdök vizsgálata nem csupán elméleti kérdés, hanem annak feltárása is, hogy a szakemberek miként tudják megőrizni szakmai integritásukat a mindennapi döntések során. Az attitűdök a cselekvések szintjén válnak láthatóvá, például abban, hogy a szakemberek mennyire tartják tiszteletben a kliensek önrendelkezését, hogyan érvelnek szakmai szempontok mellett a multidiszciplináris együttműködésekben, vagy miként kezelik a felelősség kérdését a kliens életébe való beavatkozás során (Daley 2010, Ginsberg 2011).

A fejezet ezért azt vizsgálja, hogy a válaszadók körében miként jelennek meg a szakmai etikai normák a konkrét cselekvések szintjén, és hogyan tükrözik ezek az attitűdök a szociális munka alapértékeit a mindennapi gyakorlatban. A témakör vizsgálata során a „Konkrét helyzetekben képes vagyok szociális attitűddel cselekedni”, valamint a „Képes vagyok a tevékenységemet a szakmai és etikai normák szerint végezni” állításokkal való egyetértés szintjét vizsgáltuk. A két kijelentés magas átlagot kapott (7,78, illetve 8,22 a 10 fokú skálán).

Az attitűd kérdéskörében a szakemberek 42,1%-a választotta a 9-es vagy a 10-es értéket, 46,4% pedig 5–7 közötti pontszámokat jelölt meg. 11,6%-uk viszont 5 alatti értékeket adott.

Az eredmények azt mutatják, hogy az attitűdök megítélése a mintában jelentős eltéréseket mutat. Bár a szakemberek 42,1%-a 9-es vagy 10-es értékkel fejezte ki erős pozitív attitűdjét, a válaszadók közel fele (46,4%) közepes, azaz 5–7 közötti pontszámot adott. Ez arra utal, hogy a szociális munkások jelentős része az attitűdök szintjén inkább mérsékelt elköteleződéssel jellemezhető. Tudatában vannak a szakmai értékek fontosságának, de mindennapi munkájuk-



ban gyakran szembesülhetnek bizonytalanságokkal és dilemmákkal, amelyek visszafogják az attitűdök erőteljesebb kifejeződését. Ezek a válaszadók elismerik a szakmai attitűdök fontosságát, ugyanakkor mérsékelt szinten érzik, hogy munkájuk során következetesen tudják képviselni ezeket. Ez a bizonytalanság és köztes pozíció összhangban áll a nemzetközi szakirodalommal, amely hangsúlyozza, hogy a szociális munkások számára az egyik legnagyobb kihívást a mindennapi gyakorlat dilemmái és a szervezeti keretek szűkössége jelenti (Daley 2010, Ginsberg 2011).

Különösen figyelemre méltó az a 11,6%-os arány, amely 5 alatti értéket adott. Ez több mint egytizede a mintának, és jelzi, hogy van egy kisebb, de nem elhanyagolható csoport, amely alacsony szinten értékeli saját szakmai attitűdjeit. Ennek hátterében állhat a kiégés, a szervezeti támogatás hiánya, vagy akár a szakmai identitás meggyengülése. Az alacsony értékek tehát nem pusztán egyéni különbségeket, hanem strukturális problémákat is jelezhetnek, például a túlzott adminisztratív terheket, a forráshiányt vagy a szakmai autonómia korlátozását (Banks 2012, Reamer 2018).

A válaszok alapján a segítő attitűdben jelentős variabilitás figyelhető meg, ami arra utal, hogy a kliensek bevonása és a közös döntéshozatal nem minden esetben érvényesül következetesen. A magasabb pontszámot adók körében a kliens aktív partnerként jelenik meg, míg a közepes értékelések a felhatalmazás (empowerment) gyakorlatának részleges megvalósulására utalnak. Ez összhangban áll azokkal a vizsgálatokkal, amelyek szerint a strukturális terheltség és az intézményi korlátok gyakran mérséklik a kliensközponrtú, bevonó szemlélet következetes érvényesítését.

A szakmai, etikai kérdésben a válaszadók 50,8%-a jelölte 9-es és 10-es értékekkel válaszait. 44,1%-a a szakembereknek 5–7 közötti pontszámot adott, kiemelendő, hogy mindössze 5,1% jelölt 5 alatti értékeket. Az etikai kérdések vizsgálata során a válaszadók körében kimagaslóan magas elköteleződés rajzolódik ki. A szakemberek több mint fele (50,8%) 9-es vagy 10-es értéket adott, ami azt jelzi, hogy a többség számára az etikai normák követése és a szakmai etikai elvárásokhoz való igazodás egyértelműen elsődleges. Ez a magas arány összhangban van a nemzetközi szakirodalommal, amely szerint a szociális munka egyik alapértéke az etikai normák betartása, és ez a szakmai identitás meghatározó eleme (Banks 2012, Reamer 2018).

Ugyanakkor a válaszadók közel fele (44,1%) közepes, azaz 5–7 közötti pontszámot jelölt meg. Ez arra utal, hogy jelentős számú szakember számára az etikai elvek gyakorlati érvényesítése nem problémamentes. A közepes értékek választása jelezheti azokat a mindennapi dilemmákat, amelyek abból fakadnak, hogy a szakembereknek egyidejűleg kell megfelelniük a jogszabályi előírásoknak, a szervezeti elvárásoknak és a kliensek egyedi szükségleteinek. Az ilyen helyzetekben az etikai normák következetes alkalmazása gyakran kompromisszumokkal jár, és a szakemberek inkább mérsékelt magabiztossággal élik meg etikai döntéseiket (Daley 2010, Turbett 2019).

Külön kiemelendő, hogy az alacsony, 5 alatti értékeket a válaszadók mindössze 5,1%-a jelölte meg. Ez az arány viszonylag alacsony, és arra utal, hogy csak kis mértékben van jelen a mintában az etikai normák elutasítása vagy az azokhoz kapcsolódó súlyos bizonytalanság. Ez a szakirodalomban is visszatérő megállapítással esik egybe, az etikai elvek elfogadottsága általában magas a szociális munka területén, a nehézségek inkább az alkalmazás mindennapi körülményeiből és a döntési szituációk komplexitásából fakadnak (Banks 2012, Reamer 2018).



A két változó összehasonlítása alapján megállapítható, hogy a szakemberek az etikai normák szerinti tevékenységeket még inkább sajátjuknak tekintik, mint az attitűdök gyakorlatban történő alkalmazását. A szakemberek válasza arra engednek következtetni, hogy többségük magabiztos abban, hogy szociális attitűddel, valamint az etikai normák betartásával végzi a szakmai munkáját. Az etikai szabályoknak való megfelelés magasabb átlagot kapott, tehát a szakemberek számára az etikai szabályok szerint történő munkavégzés, az etikai kódexhez történő igazodás, a konkrét szakmai cselekvés során kiemelkedően fontos.

b) A karrierpályát végig kísérő szakmai tudásfejlesztés iránti elköteleződés

A szociális munka a dinamikusan változó társadalmi problémák és szükségletek közegében valósul meg. Az új kihívások – mint a szegénység újratermelő formái, a családszerkezetek átalakulása, a migráció, a digitalizáció hatásai vagy a pszichoszociális problémák erősödése – mind olyan tényezők, amelyek folyamatosan új megközelítéseket és tudást igényelnek a szakemberektől (Daley 2010, Ginsberg 2011). Ebben az összefüggésben az élethosszig tartó tanulás nem csupán szakmai fejlődési lehetőség, hanem a szociális munka alapvető minőségi kritériuma (Banks 2012).

A szakmai tudásfejlesztés iránti elköteleződés biztosítja, hogy a szociális munkások képesek legyenek naprakészen reagálni a társadalmi változásokra, alkalmazni az új módszertani és tudományos ismereteket, valamint megfelelni a jogi és intézményi elvárásoknak (Reamer 2018). Emellett a folyamatos önképzés hozzájárul a szakmai identitás erősítéséhez, a kiégés megelőzéséhez és az autonóm, felelősségteljes szakmai gyakorlat fenntartásához is (Turbett 2019). A tudásfejlesztés tehát nem pusztán egyéni ambíció, hanem közvetlen hatással van a kliensellátás minőségére, a társadalmi beavatkozások hatékonyságára és végső soron a szakma társadalmi legitimitására (Ginsberg 2011).

Ezek az elméleti megállapítások összhangban állnak a kutatás empirikus eredményeivel. A válaszadók körében a „Szakmai életem során mindvégig fejlesztem a tudásomat” állítással való egyetértés nagyon magas szintet mutatott. Az átlagérték 7,89 pont lett a 0–10-es skálán, ami arra utal, hogy a szakemberek többsége erősen elkötelezett az élethosszig tartó szakmai tanulás mellett. A medián 8,0, tehát a válaszadók fele legalább 8-as értéket adott, ami tovább erősíti a magas elköteleződést. A szórás 1,86, vagyis a válaszok többsége viszonylag szűk sávban, a 7–10 közötti tartományban koncentrálódik. Az adatok eloszlása is beszédes: a megkérdezettek több mint háromnegyede (78,1%) legalább 7-es értéket adott, és több mint fele (53,8%) 8 vagy annál magasabb pontszámot jelölt meg. Különösen figyelemre méltó, hogy a válaszadók közel fele (45,0%) 9-es vagy 10-es értéket adott, ezen belül 27,9% a maximális 10 pontot választotta. Az alacsony értékek szinte egyáltalán nem jelentek meg, az 5 alatti válaszok mindössze a teljes minta kb. 3,8%-át tették ki.

Az eloszlás azonban nem homogén. A válaszadók mintegy 40%-a 5–7 közötti értéket jelölt meg, amely inkább közepes szintű elköteleződést tükröz. Ez a csoport tehát elismeri a szakmai fejlődés jelentőségét, de saját gyakorlatában vagy lehetőségeiben nem érzi, hogy maximálisan képes lenne a tudását folyamatosan fejleszteni. Mi állhat a közepes értékek mögött? Állhatnak erőforráshiányok és hozzáférési akadályok. Ezzel kapcsolatban Lehmann (2005) hangsúlyozza, hogy a rurális intézményekben dolgozó szakemberek számára a képzésekhez és szupervízióhoz való hozzáférés korlátozott, ami akadályozza a folyamatos fejlődést. A közepes pontszá-



mok mögött állhat tehát a tanulási szándék és a lehetőségek közti szakadék. Eredményezhetik a közepes értékeket a karrier-életszakaszok különbségei. Daley (2010) kiemeli, hogy a pályakezdő szakemberek gyakran keresik még saját szakmai identitásukat, és óvatosabbak az önfejlesztéssel kapcsolatos döntésekben. 5–7 pont közötti értékeket adhattak azok a szakemberek is, akik fejlődési igényüket elismerik, de még nem tudják tartós gyakorlatba ültetni. Magyarázhatják a közepes eredményeket a kontextuális és szervezeti tényezők is, hiszen ahogyan a felvezető elméleti részben is kifejtettük, a vidéki és hátrányos helyzetű térségekben dolgozó szakemberek különösen gyakran tapasztalják a szakmai izolációt és a szervezeti támogatás hiányát (Pugh 2007, Budeva 2023). Ez a környezet csökkentheti az önbizalmat, és mérsékelheti az önfejlesztésre való hajlandóság mértékét. A pragmatikus beállítódás szintén eredményezhet közepes pontszámokat a folyamatos tudásfejlesztés terén, hiszen egyes szakemberek realistábban vagy kritikusabban értékelhetik saját fejlődési lehetőségeiket. Ahogy Pugh (2007) is utal rá, a mindennapi terhelés és az etikai dilemmák kezelése sokszor annyi energiát emészt fel, hogy az önfejlesztés „ideális” gyakorlata háttérbe szorul. Ez is vezethet közepes önértékeléshez.

Az adatok alapján tehát kettős kép rajzolódik ki. Egyrészt a szakmai közösség egészére jellemző az élethosszig tartó tanulás iránti magas normatív elköteleződés, a 9–10-es válaszok magas aránya ezt világosan mutatja. Másrészt azonban a szakemberek mintegy 40%-a közepes szinten helyezte el magát, ami azt jelzi, hogy a szakmai fejlődés iránti szándék mellett jelentős strukturális és kontextuális akadályok állnak fenn. E csoport támogatása – például képzésekhez való könnyebb hozzáféréssel, szupervíziós lehetőségek bővítésével és rugalmas továbbképzési formákkal – kulcsfontosságú lehet a teljesítői közösség kompetenciafejlesztésének szempontjából.

c) Etikus szakmai magatartás és önreflexió

Dewey nyomán a szociális munkában alapvető, hogy nem a tapasztalatból, hanem a reflektált tapasztalatból tanulunk. A reflektív működés segít megérteni az adott segítői kapcsolatot, a klienssel, kollégákkal, társágazatok képviselőivel, jelzőrendszeri tagokkal való interakciókat és önmagunkat is, a működésünket, érzelmeinket, gondolatainkat. Varsányi (2007) szerint a rendszerszemléletű szociális munkában az önreflexió nélkülözhetetlen fontosságú, hiszen egyrészt nem kizárólag a másiról mint kliensről és annak kapcsolatrendszeréről beszélünk, hanem mindig magunkról is, mint akik beavatkoznak abba a rendszerbe, amelynek egyúttal részesei, másrészt – ezzel szoros összefüggésben – a lojalitás és elhatárolódás alapján lehet kijelölni a cselekvési határokat.

A szakembereket a kritikus gondolkodásról, hozzáállásról és ennek alapján a változásra, fejlődésre való nyitottságról is kérdeztük, mely az etikus szakmai magatartásnak is része (Etikai Kódex 2022). A 307 főből 291 szakember értékelte 0-10 között azt az állítást, hogy „Kritikusan viszonyulok saját szakmai tevékenységemhez, folyamatosan képes vagyok azt fejleszteni és változtatni.” Az átlagpont magas volt, 7,65, ami azt jelenti, hogy a válaszadók nagy többsége inkább egyetért ezzel az állítással. Nulla értéket egyik válaszadó sem jelzett, azaz nincs olyan közöttük, aki egyáltalán nem értett egyet a fenti állítással, míg 10-es értéket jelölt 84 fő, mely a minta egynegyede (24,8%). Ami érdekes, hogy a minta közel fele (49,1%) a közepes kategóriába tartozik az egyetértés tekintetében (6-8 pont között), tehát megjelenik egyfajta kritikus



hozzaállás, de nem biztos, hogy a változásnak, fejlődésnek minden esetben tere van a hétköznapok szintjén. A válaszok mögött az is lehet, hogy a változásra ugyan nyitottak a szakemberek, de a kritikus megközelítés például önvédelemből kevésbé van jelen. A kérdezettek 40%-a (39,9%) az állítással erősen egyetértők táborát alkotja, esetükben a kritikus hozzáállás és ennek mentén a változtatási szándék azonosítható. Eredményeink szerint van azonban 32 fő (11%), akire nem jellemző, hogy munkájukat kritikusan közelítenék. E mögött a szervezeti kultúra, de akár a magányos munkavégzés, egyfajta szakmai értelemben vett elszigeteltség is meghúzódhat. Ferguson (2018) kiemeli azt, hogy sokszor így teszik a munkájukat elviselhetővé a segítő szakemberek. A nehéz élethelyzetek, bonyolult esetvitelek érzelmiileg is megviselhetik őket, ezért a távolítás érdekük is, hogy ne vesszenek el ezekben a megterhelő situációkban. Ugyanakkor arra is felhívja a figyelmet, hogy a reflexió hiányát szupervízióval, szakmai háttértámogatással lehet segíteni. A teljes skálán való mozgást nézve érdekes, hogy a 6-os és 7-es értéken vannak a legtöbben, de a 9-es, 10-es érték is kiemelkedik.

A kritikus reflexió magában foglalja a reflexív készségek alkalmazását a hatalom és annak komplex megnyilvánulásai kapcsán (Ferguson 2018), tehát irányulhat az egész ellátórendszerre, az adott intézmény működésére vagy az Etikai Kódex (2022) értelmében azokra a helyzetekre amikor az erőforrások nem elegendőek, vagy amelyekben a források elosztásának gyakorlata manipulatív, elnyomó, igazságtalan, káros vagy illegális.

4.2. Szakmai kulcskompetenciák érvényesülése

a) Kommunikáció és bizalom

A szakemberek kompetenciával kapcsolatos válaszaikból két fontos dimenzió eredményeit vizsgáltuk. A kommunikáció és a bizalom két olyan komponense a szakmai munkának, melyek alapvetően határozzák meg a kliensek és a szakemberek viszonyrendszerét, hatással vannak a segítő kapcsolat minőségére, befolyásolják annak kimenetét, eredményességét. A kommunikáció folyamata a segítő munkában nem csak az információk átadását jelenti, hanem az interperszonális kapcsolatépítést alapját is képezi. A hatékony kommunikáció során a szakember értő figyelemmel, empátiával van jelen a segítő folyamatban. Ez elősegíti a kliens problémáinak feltárását, helyzetének és szükségleteinek megfelelő feltérképezését, a közös döntéshozatalt. A kommunikáció a segítő tevékenység hatékonyságára is hatást gyakorol. A „hiteles, nyílt, tiszta kommunikáció” képességére irányuló kérdésnél a válaszadók 50,5%-a 9-es vagy 10-es értékeket adott. Ez arra utal, hogy a mintában a kommunikációs készség kiemelten fontosnak tekintett kompetencia, amelyet a szakemberek jelentős része magas szinten sajátjának vall. A válaszadók 41,1%-a azonban közepes, azaz 5–7 közötti értéket adott. Ez a csoport jelzi, hogy bár tisztában vannak a kommunikáció jelentőségével, saját kompetenciájukat nem a legmagasabb szinten élik meg. Ennek hátterében állhatnak a szervezeti korlátok, a nagy esetszám miatti időhiány, vagy akár az a tapasztalat, hogy a kliensoldali nehézségek sokszor akadályozzák a teljes mértékben nyílt és hiteles kommunikáció megvalósulását. Külön figyelmet érdemel a válaszadók 8,4%-a, akik 5 alatti értéket adtak. Ez a kisebbség arra utal, hogy a szakemberek egy részének komoly kihívást jelent a kommunikációban való magabiztos részvétel.



A „bizalom alapú munkavégzés” kérdésében a válaszadók 51%-a 9-es vagy 10-es értéket adott. Ez arra utal, hogy a szociális szakemberek több mint fele számára a bizalom megteremtése és fenntartása alapvető, kiemelt fontosságú tényező a szakmai gyakorlatban. A magas értékek arra is rámutatnak, hogy a bizalom nem pusztán kísérője a segítő folyamatnak, hanem annak egyik meghatározó feltétele, amely nélkül a kliens és a szakember közötti kapcsolat nem lehet igazán hatékony vagy eredményes. Ugyanakkor a válaszadók 42,6%-a közepes, azaz 5–7 közötti értékeket jelölt meg. Ez a jelentős arány azt jelezheti, hogy sok szakember számára a bizalom alapú munkavégzés elvi szinten fontos, de a mindennapi gyakorlatban különféle tényezők akadályozhatják annak teljes körű megvalósulását. Ilyen tényezők lehetnek például a kliensek ellenállása, a rövidre szabott időkeretek, a túlzott adminisztratív kötelezettségek vagy a szervezeti bizalom hiánya. Ezek a korlátok azt eredményezhetik, hogy a szakemberek bár igyekeznek a bizalomra építeni kapcsolataikat, mégis gyakran kompromisszumokra kényszerülnek. A válaszadók 6,4%-a 5 alatti értékeket adott. Ez a kisebb, de nem elhanyagolható csoport arra utalhat, hogy bizonyos szakemberek számára a bizalom kialakítása komoly kihívást jelent.

Ha a két kulcskompetenciára – a kommunikációra és a bizalomra – adott értékeket összehasonlítjuk, látható, hogy a válaszadók közel fele (kommunikáció: 50,5%, bizalom: 51%) választott magas értékeket, vagyis 9-es vagy 10-es pontszámokat. Ez egyértelműen jelzi, hogy mindkét tényező döntő fontosságú a szakmai munka színterén, a szakemberek számára alapvető értéket képvisel a hiteles, nyílt és tiszta kommunikáció, valamint a bizalmon alapuló munkavégzés.

Ugyanakkor a válaszadók jelentős része közepes, 5–7 közötti értéket adott (kommunikáció: 41,1%, bizalom: 42,6%). Ez arra utal, hogy bár e kompetenciákat kiemelten fontosnak tartják, a mindennapi gyakorlatban gyakran találkoznak olyan körülményekkel – például idő- és erőforráshiány, szervezeti korlátok, kliensoldali bizalmatlanság vagy kommunikációs nehézségek –, amelyek akadályozzák a magas szintű megvalósulást.

Figyelemre méltó továbbá, hogy alacsony, 5 alatti értékeket a kommunikáció esetében 8,4%, míg a bizalomnál 6,4% adott. Bár ezek kisebbséget képviselnek, mégis fontos jelzésértékek, azt mutatják, hogy van egy kisebb, de nem elhanyagolható csoport, amely komoly nehézségekkel küzd e két kulcskompetencia gyakorlati alkalmazásában.

b) Szakértelem érvényesítése, szakmai szempontok melletti érvelés képessége

A „másokkal való együttműködés során saját szakértelmének érvényesítése, szakmai szempontok melletti érvelés” képességet vizsgáló skála eredményei azt mutatják, hogy a segítő szakemberek többsége erős önbizalommal rendelkezik ezen a téren. Az átlagérték közel 8 pont volt a 0–10-es skálán, a medián pedig 9, ami azt jelzi, hogy a válaszadók fele legalább kilences szintűre értékelte saját képességét. Ez a magas középérték arra utal, hogy a mintában a szakmai önérvényesítés általánosan elfogadott normaként jelenik meg. Az eloszlás is ezt erősíti, a válaszadók közel fele (46,7%) a 9-es vagy 10-es értéket választotta, tehát kifejezetten magabiztosnak érzi magát ezen a területen. A 8-as vagy annál magasabb válaszok összességében meghaladják az 58%-ot, míg az alacsony, 5 alatti értékek mindössze a minta kevesebb mint 4%-át teszik ki. Ez egyértelműen azt mutatja, hogy a szakemberek döntő többsége úgy érzi, képes szakértelmét és szakmai érveit hatékonyan képviselni a különböző együttműködésekben.



Ez a magas szintű önértékelés jól illeszkedik ahhoz, amit a szakirodalom a szociális munkások kompetenciáiról állít. Daley (2010) hangsúlyozza, hogy a szociális munkában – különösen vidéki és hátrányos helyzetű térségekben – a generalista szerep dominál, amelyben a szakembereknek sokféle szakterületen kell kompetensen megszólalniuk. Ez szükségszerűen megkívánja a szakmai érvelés és önkifejezés magas szintű készségét, hiszen a szociális munkások gyakran multidiszciplináris környezetben, más szakmák képviselőivel együttműködve dolgoznak. Eredményeink azt mutatják, hogy a szakemberek jelentős része ezzel a kihívással képes magabiztosan szembenézni.

A mintázat ugyanakkor árnyaltabb, ha a közepes értékeket adó válaszadók csoportját vizsgáljuk. A résztvevők mintegy egyharmada 5–7 közötti pontszámot adott, ami mérsékelt önbizalomra utal. Ez a pozíció nem feltétlenül gyengeséget, hanem sokkal inkább átmeneti vagy támogatás-hiányos helyzetet tükröz. Több tényező is magyarázhatja ezt. Egyrészt a multidiszciplináris együttműködésekben gyakran hierarchikus viszonyok alakulnak ki, ahol pl. az egészségügyi vagy jogi szakemberek hangja erősebben érvényesül, mint a szociális munkásoké. Ez csökkentheti a szociális szakemberek önbizalmát, és mérsékelheti az érvelési hajlandóságukat. Másrészt a szervezeti környezet is meghatározó, vidéki szolgáltatásokban gyakran hiányzik a szupervízió és a továbbképzési lehetőség, ami gyengítheti a szakmai önkifejezés támogatottságát (Lehmann 2005). A pályakezdő szakemberek esetében a tapasztalat hiánya szintén hozzájárulhat a közepes értékekhez, Daley (2010) szerint a karrier korai szakaszában a konfliktuskerülés és a bizonytalanság gyakran mérsékli a szakmai érvelést. Emellett Pugh (2007) rámutat, hogy a kisebb közösségekben dolgozó szakemberek sokszor tudatosan választják a kompromisszumot, mert tartanak a személyes kapcsolatok sérülésétől. Ez a stratégia praktikus lehet, de az önértékelésben közepes szintű pontszámokat eredményez. Budeva (2023) pedig hangsúlyozza, hogy a közösségi beágyazottság kettős természetű, miközben erősíti a bizalmat és bevonódást, korlátozhatja a nyílt konfrontációt és a szakmai érvelés explicitté tételét.

4.3. Autonómia és felelősségvállalás

Az autonómia és a felelősségvállalás a szociális munka szakmai identitásának két alapvető dimenziója, amelyek szorosan összefonódva határozzák meg a szakemberek mindennapi gyakorlatát. Az autonómia elsősorban a szakmai döntéshozatal szabadságát jelenti, amely lehetővé teszi, hogy a segítő szakember saját ítélőképességére, szakmai tudására és kritikai reflexiójára támaszkodva válassza ki a megfelelő beavatkozást. Ez különösen fontos a forráshiányos, sokszor kiszámíthatatlan környezetben, ahol gyakran hiányoznak az előre rögzített megoldások (Banks 2012, Turbett 2019).

A felelősségvállalás ezzel párhuzamosan a szakmai autonóm döntések súlyát hangsúlyozza. A szociális munkás nemcsak döntési szabadsággal rendelkezik, hanem kötelessége vállalni döntéseinek következményeit is. Ez több szinten értelmezhető – a kliens iránti felelősségben (jogok, méltóság, érdekvédelem), a szakmai-etikai normák betartásában (titoktartás, kompetenciahatárok), valamint a társadalom irányába tanúsított elkötelezettségben (szegénység elleni küzdelem, társadalmi igazságosság előmozdítása) (Reamer 2018).



A két dimenzió tehát egymást kiegészítve működik, autonómia nélkül a szociális munkás pusztán végrehajtó szerepre korlátozódna, míg felelősség nélkül az autonóm döntések következmények nélküliek lennének. A szociális munka gyakorlata e kettő egyensúlyára épül, amelyet egyszerre befolyásolnak a szakmai tudás, az intézményi keretek és a társadalmi környezet. Az autonómia korlátozottságát felerősíti, hogy az Észak-Alföld régióban dolgozó szociális munkások sokszor olyan rendszerszintű problémákkal szembesülnek, amelyek túlmutatnak a helyi intézmények beavatkozási lehetőségein. Ezért gyakori, hogy a szakemberek nagy felelősséget élnék meg, de kevés szakmai sikerélményt tapasztalnak, ami tovább növeli a frusztrációt és a kiégés veszélyét.

a) Felelősség a munka minden körülmények közötti ellátásában (a szociális munka értékeit és alapelveit, a szakmai etikai kódex iránymutatásait figyelembe véve)

Kutatásunkban ez a dimenzió a szociális munkások szakmai köteleességtudatát és hivatásukhoz való elköteleződését mérte. Az eredmények szerint a válaszadók több mint fele (56,4%) magas értéket adott (8–10 pont). Ezen belül különösen figyelemre méltó, hogy a válaszadók 40,9%-a a maximális 10 pontot választotta, további 15,5% pedig 9 pontot jelölt meg. Az átlag 8,15, a medián 9, ami arra utal, hogy a minta többsége a felelősségvállalást nagyon komolyan veszi, és a munka ellátását minden körülmények között alapvető szakmai normának tekinti.

A válaszadók közel harmada (33,5%) közepes értéket (5–7 pont) adott. Ezen belül a legnagyobb csoport, 23,5%, a 7-es kategóriát választotta, míg 5–6 pontot összesen 10% jelölt meg. Ez a közepes tartomány egyértelműen azt jelzi, hogy a szakemberek jelentős része ugyan elkötelezett, de a gyakorlatban bizonytalanságokat vagy akadályokat érzékel a munka „minden körülmények közötti” ellátásában. Az alacsony értékek aránya 10,1% volt (ebből 4 pont: 4,3%; 3 pont: 3,7%), ami bár kisebbség, mégis jelzi, hogy van egy kisebb réteg, amelyik úgy érzi, a körülmények jelentősen befolyásolják felelősségvállalásuk megvalósítását.

A közepes értékek magas aránya mögött több tényező is állhat. Egyrészt a szociális munka szervezeti és infrastrukturális feltételei gyakran szűkösek, a forráshiány, a túlterheltség és az adminisztratív terhek rendszeresen akadályozzák a szakmai munka zavartalan ellátását. Lehmann (2005) rámutatott, hogy különösen a rurális intézményekben dolgozó szakemberek gyakran küzdenek azzal a dilemmával, hogyan tudják a szűkös feltételek mellett is teljesíteni szakmai kötelezettségeiket. Másrészt a közösségi kontextus is befolyásolhatja a szakemberek önértékelését, a helyi normák, az elvárások és a szoros kapcsolati hálók sokszor megnehezítik a szakmai határok tartását, ami a felelősségérzetet relativizálhatja (Pugh 2007).

b) Felelősség a kliensek életébe való beavatkozásért

A kliensek életébe való beavatkozás felelőssége az egyik legérzékenyebb és legnagyobb súlyú dimenzió a szociális munka gyakorlatában. A vizsgálat eredményei szerint a válaszadók több mint fele (53,3%) magas pontszámot adott (8–10 közötti érték), ezen belül 31,8% maximális 10 pontot, és további 16% 9 pontot jelölt meg. Az átlagérték 8,07, a medián 9, vagyis a válaszadók többsége a magas tartományban koncentrálódik. Ez azt mutatja, hogy a szakemberek körében általánosan elfogadott norma a beavatkozásért vállalt felelősség, és sokan nagyon komolyan veszik ezt a szakmai kötelezettséget.



Ugyanakkor a közepes kategóriába tartozók aránya (42,9%) az egyik legnagyobb a vizsgált dimenziók közül. Ez azt jelzi, hogy a szakemberek nagy része érzékeli ugyan a felelősség súlyát, de saját kompetenciáját, mozgásterét vagy autonómiáját nem tartja minden helyzetben teljesnek. Az alacsony értékek (3,7%) továbbra is marginálisak, ami azt mutatja, hogy a felelősségvállalás teljes hiánya nem jellemző. A közepes értékek túlsúlya mögött több magyarázó tényező is állhat. Egyrészt a beavatkozás érzékeny és kockázatos természetéből fakad, a szociális munkások gyakran olyan döntéseket hoznak, amelyek közvetlenül hatnak a kliensek életére, családi kapcsolataira vagy akár jogi helyzetére. A bizonytalanságok és dilemmák ezért természetes velejárói ennek a munkaterületnek. Másrészt a rurális közösségi kontextus is meghatározó, kis településeken a szakember és a kliens gyakran ismeri egymást, a közösségi normák és kapcsolatok erős kontrollt gyakorolhatnak a szakmai beavatkozásokra. Pugh (2007) ezt a jelenséget úgy írja le, mint az „átfedő szerepek” problémáját, amikor a szociális munkás egyszerre szakmai döntéshozó és közösségi szereplő, ami fokozza a dilemmákat. Daley (2010) hangsúlyozza, hogy a rurális szociális munkások generalista szerepe különösen kitetté teszi őket a felelősségérzet súlyának, hiszen egyszerre több területen kell döntéseket hozniuk, gyakran más szakemberek közvetlen támogatása nélkül. Ez magyarázza, hogy sokan inkább közepes szintű magabiztossággal értékelték beavatkozási felelősségüket. Budeva (2023) arra is rámutat, hogy a közösségi beágyazottság egyszerre erősíti a bizalmat és a hozzáférést, ugyanakkor növeli a konfliktusok és az etikai dilemmák kockázatát.

Az eredmények alapján a kliensek életébe való beavatkozás dimenziója ambivalens képet mutat. Egyrészt a szakemberek többsége magas szintű felelősségvállalást érez, ami a szakmai etika erős belsővé válására utal. Másrészt azonban a válaszadók közel fele közepes értéket adott, ami arra mutat, hogy a mindennapi gyakorlatban a felelősségvállalást számos tényező – szervezeti korlátok, közösségi elvárások, dilemmás helyzetek – nehezíti. Ez a bizonytalanság ugyan nem kérdőjelezi meg a felelősség normatív elfogadottságát, de rámutat arra, hogy szükség van a szakemberek támogatására, célzott képzésekkel, szupervízióval, valamint a döntési autonómia erősítésével lehetne csökkenteni a közepes önértékelés arányát.

c) Felelősség az adatokért és titoktartásért

A titoktartás és az adatok kezelésének felelőssége a szociális munka egyik legfontosabb etikai pillére, amelyet a szakemberek döntő többsége szilárdan magáénak vall. A vizsgálat eredményei szerint a válaszadók több mint fele (51,4%) maximális, 10 pontos értéket adott, további 11,2% pedig 9 ponttal értékelte saját felelősségvállalását. Így összességében a szakemberek közel kétharmada (64,6%) a legmagasabb kategóriába sorolta magát, ami a titoktartás normáinak erőteljes belsővé válását és szinte univerzális elfogadottságát mutatja.

A részletesebb elemzés azonban árnyaltabb képet mutat. Ha az 5–7 közötti értékeket közepes kategóriába soroljuk, kiderül, hogy a válaszadók egyharmada (33,6%) mérsékelt önbizalommal értékelte felelősségvállalását ezen a téren. Különösen figyelemre méltó, hogy a közepes kategórián belül kiugróan magas a 7-es értéket adók aránya (24,1%), miközben a 8 pontos értékelés feltűnően alacsony (2,0%). Ez arra utal, hogy sok szakember tudatosan választotta a „még közepesnek” számító értékelést a „magas, de nem maximális” helyett, vagyis reflektált módon óvatosan ítélte meg saját gyakorlatát. A közepes értékek arányát ezért nem a felelőség hiányaként, hanem inkább annak jeleként kell értelmezni, hogy a mindennapi gyakorlat-



ban a titoktartás megvalósítása korántsem problémamentes. A közepes pontszámok mögött több tényező is azonosítható. A szervezeti és infrastrukturális feltételek – például a dokumentációs rendszerek minősége, a digitális eszközök hiányosságai, illetve a gyakran változó jogszabályi környezet – bizonytalanságot okozhatnak, és csökkenthetik a magabiztosságot (Lehmann 2005). A rurális közösségek sajátos társadalmi szövetében a titoktartás különösen kényes feladat, hiszen a szakember és a kliens gyakran ismeri egymást személyesen, társas körök átfednek, ami felerősíti a bizalmasság sérülésének kockázatát (Daley 2010). Pugh (2007) ezt a jelenséget a kettős kapcsolatok dilemmájaként írja le, a szakember egyszerre szakmai szereplő és közösségi tag, ami gyakran teszi nehezzé a titoktartás teljes körű érvényesítését.

d) Felelősség a kommunikációért

A kommunikáció a szociális munka egyik alapkompenciája, amely meghatározza a szakember és a kliens kapcsolatának minőségét, valamint a szakmai együttműködés hatékonyságát. A vizsgálat eredményei szerint a válaszadók jelentős többsége magas pontszámot adott, összesen 61,2% sorolta magát a 8–10 pontos tartományba. Ezen belül 52,6% maximális (10 pontos) értéket választott, további 8,6% pedig 9 ponttal értékelte saját felelősségvállalását. Az átlagérték 8,71, a medián 10, ami arra utal, hogy a szakemberek körében a kommunikációért való felelősség erősen normatív és szilárdan beágyazott szakmai elvárás.

A közepes tartományban (5–7 pont) a válaszadók 26,7%-a helyezkedett el. Ezen belül a 7 pontot adók aránya volt a legnagyobb (21,3%), ami azt mutatja, hogy sok szakember magas felelősséget érez, de nem teljes mértékben magabiztos a kommunikáció minden helyzetben való hatékony és etikus kezelésében. Az alacsony értéket (0–4) adók aránya mindössze 12,0%, ezen belül a leggyakoribb a 4 pontos önértékelés volt (7,8%). Ez a kisebbség arra utal, hogy van egy szűk csoport, amely kifejezetten bizonytalannak érzi kommunikációs felelősségét, ami a szakmai támogatás hiányára vagy a nehéz szervezeti környezetre vezethető vissza.

A közepes és alacsony értékek aránya tehát összesen közel 39%, ami azt mutatja, hogy bár a kommunikáció normatív jelentősége erős, a mindennapi gyakorlatban sok szakember érez kihívásokat ezen a téren. Ez több tényezővel magyarázható. Egyrészt a kommunikáció a szociális munka egyik legérzékenyebb és legkiszolgáltatottabb kompetenciája, a klienssel való kapcsolatban a bizalom, a megértés és az információk megfelelő közvetítése kritikus szerepet játszik. Másrészt a rurális közösségek sajátosságai – például a szoros kapcsolathálók és a közösségi köztudat gyors terjedése – fokozzák a kommunikáció felelősségét és kockázatait. Budeva (2023) szerint a rurális szociális munkások gyakran kerülnek olyan helyzetbe, ahol a kommunikáció során nemcsak szakmai, hanem közösségi normáknak is meg kell felelniük, ami erősíti a bizonytalanságot és a dilemmákat.

e) Kritikai gondolkodás és autonóm munkavégzés

A kritikai gondolkodás és az autonóm munkavégzés a szociális munka egyik legfontosabb, de egyben legösszetettebb kompetenciaterülete, amely meghatározza a szakemberek reflexív döntéshozatalát és szakmai önállóságát. Az eredmények alapján a válaszadók többsége magas értékeket adott: 56,2% sorolta magát a 8–10 pontos kategóriába. Ezen belül 38,3% a maximális 10 pontot választotta, további 11,8% 9 pontot, és 6,0% 8 pontot jelölt meg. Az átlag 7,89, a



medián 8, ami azt mutatja, hogy a kompetencia megítélése átlagosan magas, de elmarad például a titoktartás vagy a kommunikáció dimenzióiban tapasztalt konszenzustól.

A válaszadók közel harmada (33,9%) közepes értéket adott (5–7 pont). Kiemelendő, hogy a közepes tartományon belül a 7-es érték volt a leggyakoribb (22,9%), ami azt mutatja, hogy sok szakember a saját autonómiáját és kritikai reflexióját csak részben érzi biztosítottnak. Az alacsony értékek aránya 9,9% (ebből 4 pont: 5,7%; 3 pont: 3,2%; 0–2 pont: összesen 1%), ami szintén jelzi, hogy van egy kisebb, de nem elhanyagolható csoport, amelyik komoly hiányosságokat él meg ezen a téren.

A közepes és alacsony értékek együtt közel 44%-os aránya arra utal, hogy a kritikai gondolkodás és az autonómia megvalósítása jelentős kihívás a mindennapi gyakorlatban. Ennek oka több tényezőben keresendő. Egyrészt a szociális munkások gyakran dolgoznak erősen hierarchizált szervezeti struktúrákban, ahol döntési szabadságuk korlátozott. Másrészt a rurális és hátrányos helyzetű térségekben a szakemberek gyakran izoláltan dolgoznak, kevés lehetőségük van szakmai konzultációra, ami tovább nehezíti a reflexív, kritikai megközelítést.

A szakirodalom szerint a kritikai gondolkodás kulcsszerepet játszik a szociális munka professzionalizációjában. Ginsberg (2011) rámutat, hogy a reflexív gyakorlat és az autonóm döntéshozatal nélkülözhetetlen ahhoz, hogy a szakemberek képesek legyenek kezelni a komplex, sokszor etikai dilemmákkal terhelt helyzeteket. Daley (2010) szerint ugyanakkor a rurális szociális munkások generalista szerepe és erőforráshiányos környezete gyakran gátolja az autonóm munkavégzés kibontakozását.

A titoktartás és adatkezelés dimenziója mutatja a legerősebb konszenzust, a válaszadók 64,6%-a magas pontszámot adott, és a közepes értékek aránya mindössze 33,6% volt. A medián itt 10, vagyis a titoktartás normatív kötelezettségként szinte univerzális. Ez egybeesik Daley (2010) és Pugh (2007) megállapításaival, akik hangsúlyozzák, hogy a rurális közösségekben a titoktartás az egyik legkritikusabb szakmai érték, hiszen a közeli társas kapcsolatok fokozottan próbára teszik az etikai normák betartását. A kommunikációért való felelősség szintén magas értékeket mutat, a válaszadók 61,2%-a tartozik a 8–10 pontos kategóriába. Ugyanakkor a közepes értékek aránya 26,7%, az alacsony pedig 12,0%, ami arra utal, hogy a szakemberek egy része bizonytalanul érzi magát a kommunikáció minden helyzetben való hatékony kezelésében. Ez megerősíti Budeva (2023) állítását, miszerint a rurális környezet sajátos kockázatokat hordoz, a szoros kapcsolathálók miatt a kommunikáció következményei gyorsan közösségi szinten válnak láthatóvá. A munka minden körülmények közötti ellátása dimenziójában a válaszadók 56,4%-a magas értéket adott, de a közepesek aránya itt 33,5%, az alacsonyaké pedig 10,1% volt. Ez azt mutatja, hogy bár a kötelességtudat normatív elvárás, sok szakember érzi úgy, hogy a gyakorlatban a túlterheltség, a forráshiány és a szervezeti akadályok miatt nem mindig tud megfelelni ennek az ideálnak. Lehmann (2005) és Daley (2010) is rámutatnak, hogy a rurális intézményekben a szociális munkások gyakran a szolgáltatás fenntartásáért küzdenek, és így a felelősségvállalás nem csak elvi, hanem gyakorlati dilemmákkal is terhelt. A kliensek életébe való beavatkozás dimenziója kettős képet mutat. Bár a válaszadók több mint fele (53,3%) magas értékeket adott, a közepes válaszok aránya itt a legmagasabb, 42,9%. Ez jelzi, hogy a szakemberek nagymértékben érzékelik döntéseik súlyát és következményeit, de sokan óvatosan, mérsékelt önbizalommal értékelik saját kompetenciájukat. Pugh (2007) és Budeva (2023) egyaránt hangsúlyozzák, hogy a rurális közösségi kontextusban a beavatkozás különösen érzékeny terület, hiszen a szakember egyszerre szakmai döntéshozó és a közösség



tagja, ami fokozza az etikai dilemmákat. A kritikai gondolkodás és autonóm munkavégzés dimenziója szintén sok bizonytalanságot tükröz. Bár a válaszadók többsége (56,2%) magas értéket adott, a közepesek aránya 33,9%, az alacsonyaké pedig 9,9%, ami összességében azt jelzi, hogy a minta közel fele nem érzi teljes mértékben biztosítottan autonómiáját. A közepes önértékelés túlsúlya, különösen a 7 pontot adó válaszadók magas aránya, azt sugallja, hogy a szakemberek érzik a kritikai reflexió szükségességét, de a hierarchikus szervezeti struktúrák és az erőforráshiány gyakran gátolják ennek megvalósítását. Turbett (2019) és Ginsberg (2011) is hangsúlyozzák, hogy a rurális szociális munkában az autonómia gyakran illúzió, a környezeti és intézményi korlátok erősen meghatározzák a szakmai döntéseket.

5. ÖSSZEGZÉS

A vizsgálat célja az volt, hogy feltárja, mennyiben érvényesülnek a szociális munka szempontjából alapvető szakmai kompetenciák, etikai normák és attitűdök a mindennapi gyakorlatban az Észak-Alföld régióban dolgozó diplomás szakemberek körében. Az 1. táblázat szintetizált formában mutatja be az egyes dimenziók gyakorlati érvényesülésének szintjét, a hozzájuk kapcsolódó tartalmakat és a főbb megállapításokat (1. táblázat).

1. táblázat A vizsgált kompetenciák és attitűdök fő jellemzői

Dimenzió	Tartalom	Főbb megállapítások	A szakmai értékek és kompetenciák érvényesülése a gyakorlatban az önértékelések szerint*
Kommunikáció	Hiteles, nyílt, tiszta kommunikáció a klienssel és szakmai partnerekkel	A kommunikáció kulcskompetencia, de a közepes értékelések arra utalnak, hogy sok szakember nem érzi magát teljes mértékben felkészültnek, így a gyakorlatban következtetések tapasztalhatók.	Közepes–magas
Bizalom	Bizalmon alapuló munkavégzés, kliens–szakember kapcsolat	A bizalom kiemelt szerepű a segítő kapcsolatban, a többség erősen elkötelezett, de a közepes válaszok jelzik, hogy a megvalósulás kontextusfüggő és nem minden helyzetben problémamentes.	Magas
Tudásfejlesztés	Élethosszig tartó tanulás, szakmai fejlődés	A folyamatos tanulás iránti elköteleződés magas, de sok válasz közepes tartományban mozog, ami az akadályok és a szűkös lehetőségek hatását mutatja.	Közepes–magas



Attitűdök	Kliensekhez való viszony, segítő attitűd	Nagy heterogenitás jellemzi, vannak, akik erősen kliensközpontúak, mások kevésbé magabiztosak. Ez a mindennapi gyakorlatban eltérő színvonalú segítő attitűdöt eredményez.	Vegyes
Etikai normák	Titoktartás, etikus döntéshozatal, szakmai integritás	Az etikai normák a legerősebben érvényesülő dimenziók, a szakemberek jelentős konszenzust mutatnak, és stabilan érvényesítik ezeket a mindennapi munkában.	Magas
Felelősség	Kliensekért, adatkért, munkavégzésért való felelősség	A felelősségérzet kiemelkedő, a szakemberek tudatosan vállalják döntéseik és beavatkozásaik következményeit.	Nagyon magas
Autonómia	Önálló döntéshozatal, kritikai gondolkodás	Az autonómia értékelése bizonytalanabb, a közepes szint gyakori, ami arra utal, hogy a szakemberek sokszor intézményi és szervezeti korlátok között dolgoznak.	Közepes

Forrás: a táblázat az empirikus vizsgálat eredményeinek kvalitatív összefoglalását tartalmazza (saját szerkesztés)

* *Magyarázat:* A táblázatban szereplő kategóriák a szakmai értékek és kompetenciák gyakorlatban való érvényesülésének szintjét mutatják. A 'magas/nagyon magas' azt jelzi, hogy az adott érték vagy kompetencia következetesen és erőteljesen érvényesül a mindennapi gyakorlatban. A 'közepes-magas' azt mutatja, hogy a szakemberek jelentős része magas értékeket adott, de a közepes válaszok aránya miatt a gyakorlatban nem mindig teljes mértékben érvényesül. A 'közepes' kategória arra utal, hogy az adott kompetencia megvalósítása gyakran akadályokba ütközik, míg a 'vegyes' az értékelések széles szóródását, a szakmai attitűdök heterogenitását tükrözi.

A kutatás eredményei felhívják a figyelmet arra a kettősségre, hogy miközben a szakemberek stabil értékrenddel és erős etikai elköteleződéssel rendelkeznek, a mindennapi gyakorlatban jelentős dilemmákkal és korlátokkal találkoznak. Az egyik legfontosabb tanulság a kommunikáció és a bizalom kiemelt szerepe. A szakemberek döntő többsége magasra értékelte e két kompetenciát, ami összhangban áll a szakirodalmi megállapítással, hogy a segítő kapcsolat minősége alapvetően a kommunikáció és a bizalmi viszony sikerességétől függ (Ginsberg 2011, Daley 2010). A kliensek sokszor bizalmatlanok az intézményekkel szemben, a problémák halmozottsága pedig rendkívül megterheli a szakemberek kapacitásait. Ez magyarázza, hogy a közepes értékelések aránya kiemelkedő, hiszen a szakemberek önértékelése reálisan tükrözi a mindennapi akadályokat. A kommunikáció és a bizalom tehát ideálként erősen jelen van, de a gyakorlatban gyakran csak részlegesen valósulhat meg.

A szakmai tudásfejlesztés iránti elköteleződés szintén meghatározó vonása a vizsgált csoportnak. A válaszok többsége az élethosszig tartó tanulás és a folyamatos önképzés fontosságát hangsúlyozta, ami összhangban áll Reamer (2018) és Turbett (2019) megállapításaival. Ugyanakkor a közepes értékek itt is jól jelzik a regionális különbségek hatását. A korlátozott képzési lehetőségek miatt a szakemberek gyakran csak jelentős áldozatok árán férnek hozzá továbbképzésekhez, és a szervezeti támogatás hiánya is nehezíti a tudásfejlesztést. Ez azt mu-



tatja, hogy a szakmai fejlődés nem pusztán egyéni döntés, hanem erősen függ az adott térség intézményi és infrastrukturális feltételeitől.

Az attitűdök és az etikai viszonyulások összehasonlítása különösen érdekes képet mutat. Míg az etikai elköteleződés a szakemberek többségénél magas, és a szakmai identitás egyik legerősebb pillére, addig az attitűdök esetében sokkal vegyesebb kép rajzolódik ki. Ennek egyik oka a régió társadalmi-gazdasági helyzete. A szociális munkások olyan kliensekkel dolgoznak, akiknek problémái sokszor rendszerszintűek, így a beavatkozások hatása korlátozott. A gyakori kudarcélmények és a változások lassúsága érthető módon csökkenthetik az önbizalmat és a szakmai motivációt. Ez a jelenség Turbett (2019) megállapításaival is összhangban van, aki szerint a szakmai attitűdök erősen függenek a szervezeti és társadalmi kontextustól.

A felelősségvállalás és autonómia kérdésköre tovább árnyalja az eredményeket. A szakemberek többsége tudatosan reflektál a kliensek életébe való beavatkozás súlyára, és komoly felelősséget él meg munkája során. Az Észak-Alföldön azonban az autonómia megvalósulását különösen korlátozzák a rendszerszintű problémák, a segítő szakemberek gyakran olyan helyzetekkel szembesülnek, amelyek túlmutatnak a helyi intézmények lehetőségein. Ez oda vezet, hogy a szakemberek felelősségérzete rendkívül erős, ugyanakkor a tényleges szakmai sikerek száma alacsony, ami frusztrációt és kiégésveszélyt eredményezhet.

Összességében a kutatás eredményei azt mutatják, hogy a segítő szakemberek erős értékrendi alappal rendelkeznek, amely a kommunikációra, a bizalomra, az etikai normák követésére és a tudásfejlesztés iránti elköteleződésre épül. Az Észak-Alföld régió sajátosságai azonban jelentősen alakítják ezen értékek megvalósulását, a halmozott társadalmi problémák, az alulf finanszírozottság és a szakmai sikerek hiánya sokszor gátolják, hogy a szakemberek maradéktalanul érvényesítsék szakmai normáikat. A vizsgálat tehát felhívja a figyelmet arra, hogy a szakmai értékek stabilitása és a gyakorlati megvalósítás közötti szakadék különösen nagy a hátrányos helyzetű térségekben.

IRODALOM

- A Szociális Munka Etikai Kódexe (2022): Budapest: Szociális Szakmai Szövetség.
<https://szmme.hu/2022/03/24/etikai-kodex-2022/>
- B. Erdős M. – Vass B. Á. – Jávör R. (2020): Szociális munkások szakmai identitásának vizsgálata az identitásstruktúra analízise módszerével. *Esély*, 31(4): 54–80.
https://www.esely.org/kiadvanyok/2020_4/esely_2020-4_54-80_erdos_vass_javor.pdf
- Banks, S. (2012): *Ethics and values in social work* (4th ed.). Palgrave Macmillan.
<https://doi.org/10.1007/978-0-230-37592-5>
- BASW (2018): Professional Capabilities Framework. <https://basw.co.uk/sites/default/files/resources/pcf-social-worker.pdf> (Utolsó letöltés: 2025. 10. 12.)
- Berkes, J. – Dusek, T. (2023): Regional differences and socio-economic processes in Hungary between 2010 and 2020. *Deturope: The Central European Journal of Regional Development and Tourism*, 15(2): 70–89. <https://doi.org/10.32725/det.2023.014>
- Budeva, S. (2023): Advantages and disadvantages of rural social work [PDF]. ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/367236747_Advantages_and_Disadvantages_of_Rural_Social_Work (Utolsó letöltés: 2025. 10. 12.)



- Eurostat (2023): *Regional GDP per capita in PPS* (EU = 100), NUTS 2 regions (nama_10r_2gdp) [Data set]. Retrieved from.
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/nama_10r_2gdp/default/table?lang=en
- Daley, M. R. (2010): *Rural social work in the 21st century*. Oxford University Press.
- Domszky A. (1999): *Gyermek- és ifjúságvédelem*. (Jegyzet). Budapest: Államigazgatási Főiskola.
- Fábián G. – Szoboszlai K. – Fedor, A. – Patyán, L. – Móré, M. – Faul, A. C. – Lawson, T. R. (2022): A Szociális Munkás Empowerment Skála magyar változatának validálása. *Párbeszéd: Szociális Munka folyóirat*, 9(1). <https://doi.org/10.29376/parbeszed.2022.9/1/1>
- Ginsberg, L. H. (2011): *Social work in rural communities* (5th ed.). Council on Social Work Education Press.
- Héderné Berta E. (2018): Milyen változást hozott az esetmenedzserek színre lépése? – A hatalom, az empowerment és a szolgáltatások minőségének kérdése egy terepkutatás tapasztalatai alapján. *Párbeszéd: Szociális Munka folyóirat*, 5(2). <https://ojs.lib.unideb.hu/parbeszed/article/view/6102> <https://doi.org/10.29376/parbeszed/2018/2/5>
- Hobbs, E. – Evans, N. (2017): Social work perceptions and identity: How social workers perceive public and professional attitudes towards their vocation and discipline. *Aotearoa New Zealand Social Work*, (29)4: 19–31. <https://anzswjournal.nz/anzsw/article/view/378>
<https://doi.org/10.11157/anzswj-vol29iss4id378>
- Husz I. – Kopasz M. – Rácz A. (2021): A szegénységben élő gyermekes családok társadalmi mobilitásának esélyei a családsegítő szakemberek szemszögéből. *Esély*, 31(4): 32–53.
https://www.esely.org/kiadvanyok/2020_4/esely_2020-4_32-53_husz_kopasz_racz.pdf
- ISFW (2014). A szociális munka globális definíciója. *Esély*, 25(6): 96–100.
https://esely.org/kiadvanyok/2014_6/2014-6_3-1_szocialis-munka_globalis_definicioja.pdf
- Krémer B. – Pál T. (2016): A 2016-ban átdolgozott Etikai Kódex elé. *Párbeszéd: Szociális Munka folyóirat*, 3(2). <https://ojs.lib.unideb.hu/parbeszed/article/view/5884>
- Krumer-Nevo, M. – Segev, E. – Slonim-Nevo, V. (2006): Social Workers and Their Long-Term Clients. *Journal of Social Service Research*, 33(1): 27–38.
https://doi.org/10.1300/J079v33n01_03
- Központi Statisztikai Hivatal. (2025): *STADAT – Nemzeti számlák (GDP); Jövedelem és fogyasztás; Munkaerő* [adatbázis]. Táblák: gdp0078; jov0042; mun0081; mun0042.
https://www.ksh.hu/stadat?lang=hu&theme=gdp&utm_source=chatgpt.com
- Lawson, T. R. (2022): A szociális munka alapelvei egy közel hat évtizedes szociális munkás karrier tapasztalati és reflexiói alapján. *Párbeszéd: Szociális Munka folyóirat*, 9(1).
<https://doi.org/10.29376/parbeszed.2022.9/1/4>
- Le-Dai, B. – Koncz, G. – Hajdu, D. – Lipták, K. (2023): The Role and Territorial Characteristics of Adult Training on the Integration of Registered Jobseekers into the Labour Market in Szabolcs-Szatmár-Bereg County (Hungary), 2010–2020. *European Countryside*, 15(2): 196–220. <https://doi.org/10.2478/euco-2023-0011>
- Lehmann, J. (2005): Human services management in rural contexts. *British Journal of Social Work*, 35(3), 355–371. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bch186>



- Milić Babić, M. – Žganec, N. – Berc, N. (2021): Social worker perspective on working conditions, social attitudes towards the profession and recommendations for its advancement. *Ljetopis socijalnog rada*, 2(2): 519–541. <https://doi.org/10.3935/ljsr.v28i2.449>
- NASW (2021): Code of Ethics. <https://www.socialworkers.org/About/Ethics/Code-of-Ethics/Code-of-Ethics-English>
- Pilinszki A. – Béres O. – Sipos B. – Ittész G. (2014): „Mit értékelnek a szociális munkások? Mesterképzésben részt vevő szociális munkások értékrendjének sajátosságai.” *Esély*, 15(5): 87–94. https://www.esely.org/kiadvanyok/2014_5/2004-5_3-1_pilinszki_mit_ertenek.pdf
- Pugh, R. (2007): Dual relationships: Personal and professional boundaries in rural social work. *British Journal of Social Work*, 37(8): 1405–1423. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcl088>
- Rácz A. (2016): *Gyermekvédelem mint fragmentált társadalmi intézmény*. Debrecen: Debreceni Egyetemi Kiadó.
- Rácz A. (2022a): *Teóriától a gyermekvédelem praxisáig*. Budapest: Eötvös Kiadó. https://www.eltereader.hu/media/2023/03/TaTK_Racz-Andrea_Teoriatol-a-gyermekvedelem-praxisaig.pdf
- Rácz A. (2022b): Önmagába záródó gyermekvédelem – a nyitás lehetséges útjai. *Metszetek*, 11(1): 178–194. <https://doi.org/10.18392/metsz/2022/1/11>
- Reamer, F. G. (2018): Ethical standards in social work: A review of the NASW Code of Ethics (3rd ed.). NASW Press.
- Ruch, G. (2020): *PSDP – Resources and Tools: Being a social work leader*. Practice Supervisor Development Programme, Department of Education. <https://practice-supervisors.rip.org.uk/wp-content/uploads/2020/01/KB-Being-a-social-work-leader.pdf>
- Strom-Gottfried, K. (2008): Values and Ethics for Professional Social Work Practice. In: White, B. W. – Sowers, K. M. – Dulmus, C. N. (eds.): *Comprehensive handbook of social work and social welfare Vol. 1. The profession of social work* (101–121). John Wiley & Sons, Inc. <https://doi.org/10.1002/9780470373705.chsw001010>
- Turbett, C. (2019): Rural social work in Scotland. Insights: A Series of Evidence Summaries, No. 47. Glasgow: Institute for Research and Innovation of Social Services. <https://www.iriss.org.uk/resources/insights/rural-social-work-scotland> <https://doi.org/10.61611/2165-4611.1195>
- Varsányi E. (2007): Tartalmak és formák egysége a szociális munkában. *Esély*, 3: 67–83.
- Vass, B. Ákos. (2018): „Mást tudnék csinálni, de hogy nem szeretném, az biztos!” Szociális munkások 2006-tól 2017-ig. *Párbeszéd: Szociális Munka folyóirat*, 5(4). <https://ojs.lib.unideb.hu/parbeszed/article/view/6159> <https://doi.org/10.29376/parbeszed/2018/4/9>
- Wilkins, D. – Whittaker, S. (2017): Doing Child-Protection Social Work with Parents: What Are the Barriers in Practice? *British Journal of Social Work*, 2017/0: 1–17. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcx139>

A szociális és gyermekvédelmi területen dolgozó diplomás szakemberek szakmai együttműködésének mintázata az Észak-Alföld régióban

Husztí Éva
Márton Sándor

HUSZTI ÉVA: Debreceni Egyetem, Politikatudományi és Szociológiai Intézet;
huszti.eva@arts.unideb.hu

MÁRTON SÁNDOR: Debreceni Egyetem, Politikatudományi és Szociológiai Intézet;
marton.sandor@arts.unideb.hu

ABSZTRAKT A tanulmány a személyes gondoskodást nyújtó szociális intézményekben és a gyermekjóléti, valamint a gyermekvédelmi rendszerben dolgozó diplomás szakemberek különböző szinteken megvalósuló szakmai együttműködéseit vizsgálja az Észak-Alföld régióban. A kérdőíves adatfelvétel 2022 őszén zajlott, melynek keretében több száz (N = 307) szociális szakembert értünk el kérdéseinkkel. A kutatást a Debreceni Egyetem BTK Szociológia és Szociálpolitikai Tanszékén működő Munkaattitűdők Kutatócsoport tagjai végezték. A vizsgálat több területre is fókuszált, melyek közül most a szociális területen dolgozók szakmai kapcsolatrendszerének vizsgálatával foglalkozunk. Elemzésünket három szinten végeztük: intézmények, szervezetek szintjén; szakmai szövetségek, intézetek szintjén valamint projekt alapú együttműködések szintjén. Eredményeink rámutattak arra, hogy a szociális területen dolgozó szakemberek kapcsolatrendszerének kiterjedtségét és összetételét olyan tényezők befolyásolják, mint a szakterület és a település, ahol tevékenységüket végzik, az intézmény fenntartója és a szakember vezető vagy nem vezető beosztása is. Legtöbb kapcsolódása a szakembereknek az oktatási és közigazgatási intézményekhez van, és egyfajta interprofesszionális túlsúly látszik, mint a szakterületeken belüli kapcsolódások. Az országos, nagyobb lefedettségű szakmai szervezetekhez nem nagyon kapcsolódnak a vizsgált szakemberek, ha igen, akkor inkább a vezető beosztásban dolgozók és itt inkább a szakterületiség kap nagyobb hangsúlyt. Projekt alapú együttműködésekbe főleg az egyébként szűkebb szakmai kapcsolatrendszerrel rendelkező vezető beosztásban dolgozók tudnak bekapcsolódni. A kutatás eredményei azt erősítik, hogy a diplomás szociális szakemberek mindennapi munkavégzésük sikere érdekében igényelnék a szakmai kapcsolatokat, de ezek kialakítására főleg információhiány miatt nem kerül sor.

Kulcsszavak: személyes gondoskodást nyújtó szociális intézmény, gyermekjóléti szolgálat, gyermekvédelem, szociális munka, együttműködés, szakmai kapcsolat-hálózat

Pattern of professional collaboration and network structures among degree-qualified professionals in social and child protection services in the Northern Great Plain region

ABSTRACT This study investigates the professional collaborations and network structures implemented at various levels by degree-qualified social professionals working in personal social care institutions and the child welfare and protection system in Hungary's North Great Plain Region. Data were collected via a survey in the autumn of 2022, reaching 307 social professionals. The analysis, conducted by the Work Attitudes Research Group affiliated with the Sociology and Social Policy Department at the University of Debrecen, examined collaboration across three levels: institutions/organizations, professional



associations/institutes, and project-based partnerships. Our findings indicate that the size and composition of the professional network are significantly influenced by factors such as the specialized area of practice and the geographical location (settlement) where social work is performed, the institution's maintainer, and the professional's management status. Professionals report the highest degree of connectivity with educational and public administration institutions, suggesting an interprofessional focus that outweighs intra-field connections. Connections to large, national professional organizations are generally weak, occurring mostly among management staff where specialized field expertise is prioritized. Project-based collaborations are predominantly accessed by management staff, particularly those with otherwise narrow professional networks. The results confirm that degree-qualified social professionals require robust professional relationships for successful daily practice, yet the establishment of these networks is frequently impeded by a lack of necessary information.

Keywords: personal social care institutions, child welfare service, child protection, social work, collaboration, professional network

BEVEZETÉS

A legtöbb fejlett országban egyre hangsúlyosabban mutatnak rá a szociális területen megvalósuló szakmai együttműködés és hálózatépítés szerepére és jelentőségére (Breimo et al. 2017). Még az olyan, klasszikus jóléti állam esetén, mint Norvégia is jellemző az, hogy az egyre komplexebb egyéni, családi szükségletekre a szociális ellátórendszer közös erőfeszítésére, összehangolt munkájára, együttműködésére van szükség. Ennek érdekében, például az említett országban, komoly kísérletek tesznek és politikai akarat, valamint anyagi finanszírozás is járul a hatékony kliensmunkát támogató szakmai együttműködések kialakításához. Ennek ellenére sem működik tökéletesen a rendszer, melynek indokát a jogszabályi háttér adta lehetőségekben és elvárásokban, a finanszírozási rendszerben és a különböző célokban látják, melyek egymástól elkülönülő, autonóm szervezeteket működtetnek (Pedersen 2019).

Hazánkban is azok a programok voltak leginkább sikeresek például a leghátrányosabb helyzetű, leszakadó térségekben élő családokkal való segítő munkában, melyek képesek voltak a komplex problémákra innovatív, az együttműködésre, szakmai kooperációra épített válaszokat kialakítani (König 2011).

A szociális munka hatékonyságát gyakran befolyásolja az, hogy a szakember egyes problémák megoldása érdekében milyen típusú szakmai támogatást tud mozgósítani, azaz milyen szakmai hálózat van körülötte. A hálózatban való működésnek olyan alapelemei vannak, mint az együttműködés vagy az információ megosztás. Meleg (2025) a szociális szektor jelenlegi működésének vizsgálata során azt az ajánlást fogalmazza meg többek között, hogy a pénzügyi és a szervezeti reformok mellett a különböző szinteket érintő (szolgáltatók, intézmények, szakmai szervezetek) szoros és hatékony szakmai együttműködések megvalósítása is elengedhetetlen. Budai (2009) pedig már a kétezres évek elején amellett érvel, hogy az egyre komplexebb problémákra, szükségletekre aktívan és tudatosan kell egyre inkább az összetettebb válaszokra képes interprofesszionális együttműködések felé fordulni, annak a feltételeit, szabályait kell mihamarabb megteremteni és a mindennapi segítő tevékenység szerves részévé tenni. Ennek alapjai pedig az egyébként informálisan, sokszor az eszköztelenség miatt egymással együttműködő szakemberek tapasztalatai lehetnek.



A szociális munkások klienseik segítése érdekében általában, de a lehetőségekhez mérten, különböző csoportokban, szakmai teamekben dolgoznak. Ezek az együttműködések lehetnek szakmán belüliek illetve szakmaköziek, interprofesszionálisak, magukban foglalva más szakmák képviselőit, orvosokat, pedagógusokat, pszichológusokat stb. Az ilyen szakmai együttműködések legfontosabb hozadéka az egyéni és intézményi szinten rendelkezésre álló, mozgósítható erőforrások megosztásában, a tudás, a tapasztalat, és az információk cseréjében ragadható meg (Budai – Puli 2015).

Tanulmányunkban arra vállalkozunk, hogy a hazai szociális szférában feltárható együttműködések rendszerszerű értelmezésére tegyünk kísérletet. Az elemzés érinti a szociális szférában dolgozók által érzékelt és realizált együttműködések kiterjedtségét több szinten (intézményi; szakmai szövetségek, szervezetek szintje; projekt alapú együttműködések szintje), rendszerességét, módját és eredményességét, feltárja a hiányzó együttműködési területeket, továbbá a hiány okait. Vizsgálatunk rávilágít a szociális területen megvalósuló leggyakoribb együttműködésekre a vizsgálatba bevont vármegyékben (Hajdú-Bihar, Jász-Nagykun-Szolnok, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyék), illetve külön fókuszálunk a négy nagy szakterület (1. gyermekjóléti alapelátás; 2. gyermekvédelmi szakellátás; 3. szociális alapszolgáltatás; 4. szociális szakellátás) együttműködési sajátosságainak részletezésére is. Az elemzés során megvizsgáljuk, hogy vajon a feladatellátás helyének települési típusa (megyei jogú város, egyéb város, község), az intézményfenntartó típusa (állami, önkormányzati, egyházi, civil) illetve a válaszadó beosztása (vezető-e vagy sem) szerint különböző együttműködések lehet-e definiálni a vizsgált mintán.

AZ EGYÜTTMŰKÖDÉST ELŐSEGÍTŐ ÉS GÁTLÓ TÉNYEZŐK

A témával foglalkozó hazai kutatók és szakemberek (pl. Budai 2009, König 2011) már évekkel ezelőtt felhívták a figyelmet az együttműködés, ezen belül is például az interprofesszionális (IP) kooperáció fontosságára, világosan definiálták a hálózat és a partnerség fogalmát, érveltek az ily módon végzett munka hozadécai, többek között az információ és a tudás összeadódása mellett. Az is megfogalmazásra került, hogy a szakmai együttműködések akkor a legjobbak, ha előre tervezettek, hosszú távon is fenntarthatóak, működőképesek és beépülnek a munkavégzés napi rutinjába.

König (2011) a szakmai hálózatoknak több típusát is megkülönbözteti (információs hálózat, koordinációs hálózat, együttműködési hálózat), melyek kialakulásának és működésének olyan fontos feltételei vannak, mint a közös értékek, célok, az önkéntes együttműködés vagy a közös felelősségvállalás.

A vonatkozó nemzetközi szakirodalmak alapján is az egyik leginkább hangsúlyozott feltétellel a megfelelő kommunikáció és a szerepek mihamarabbi tisztázása a különböző szakemberek, szervezetek között: ahhoz, hogy hatékony együttműködés jöhesse létre, világosan kell definiálni, hogy kinek és mi lesz a szerepe a közös munka során (Gilchrist et al. 1978), tisztázni kell a felelősségvállalás szabályait is (Przeperski – Taylor 2020). A felkészültség valamint a kommunikáció hiánya vagy az eltérő szervezeti kultúra akadályozza a kölcsönös megértést, ami gátat szab az együttműködésnek (Ineson – Wright 1970, Kharicha et al. 2005), míg a szerepek és a szakértelem elismerése támogatja azt, ahogyan a közös felelősségvállalásra való hajlandó-



ság, vagy éppen a releváns tudományágak ismerete, megértése is pozitívan hat az együttműködésre (Rumpling et al. 2018). Maga az együttműködési szándék kiemelt prioritást kap a sikeres együttműködésben, miként a közös megállapodások, a közös tervezés és a bevonódás is. Az együttműködő felek közötti konszenzus kialakítása már a kezdetektől, a világos kommunikáció és az információátadás fontos sarokköveinek tisztázása ugyancsak növelik a sikeres kooperáció esélyeit. Ezeken kívül meg kell találni a kompetenciahatárokat, ezeket világossá kell tenni, foglalkozni kell a közösen végzett munka értékelési rendszerének kialakításával is. Az együttműködés során megszerzett közös tapasztalat erősíti a felek közti bizalom és az egymás iránti tisztelet kialakulását is. A fentiekben említett „együttműködési hozzávalók” nélkülsége, a feltételek, szabályok közös kialakításának elmulasztása, az együttműködési szándék alapvető hiánya gátja lehet a szakmai kooperációnak, így az interprofesszionális együttműködéseknek is (Budai 2009, König 2011, Rumpling et al. 2018).

A VIZSGÁLT ELLÁTÓRENDSZER LÁTHATÓSÁGA

A mai magyar szociális és gyermekjóléti, gyermekvédelmi ellátórendszer igen összetett és sokrétű. Már definiálni is nehéz miről is van szó pontosan: azokról az intézményekről, szolgáltatásokról, amelyek gyerekekkel foglalkoznak, vagy azokról, amelyek családokkal foglalkoznak? Mi tartozik a szociális „ügyek” közé és mi a gyermekjóléti továbbá a gyermekvédelmi „ügyek” közé? A szakma számára, főleg az említett területeken dolgozók számára világosak ezek a határok és a jogszabály által világosan meghatározottak az e területeken végzendő feladatok is. Az ellátórendszer komplexitásáról írva érdemes még egy szempontot figyelembe venni: a fenntartó típusát. Azt, hogy az adott intézmény hogyan működik, milyen típusú intézmény biztosítja az ellátáshoz szükséges finansziális feltételeket. Az intézményfenntartó lehet az állam, az önkormányzat, az egyház, egyházi szervezet, civil szervezet vagy gazdasági társaság.

Tovább bonyolítja a látómezőt, ha a területen dolgozó szakemberek végzettségét próbáljuk meghatározni: kik és milyen végzettséggel dolgoznak, dolgozhatnak a szakterületen. Természetesen ezt is jogszabályok határozzák meg, illetve fontos definíciós keretet ad a szociális munka etikai kódexe is (Szociális munka etikai kódexe, Preambulum 1.7. 2022: 3.).

Vajon jól láthatók-e ezek a működési feltételek, keretek a külső szemlélő, például azon szakemberek számára is, akik valamilyen formában (kötelezően, önkéntesen) bevonódnak a személyes gondoskodást nyújtó szociális intézmények, a gyermekjóléti és gyermekvédelmi rendszer intézményeinek, szolgáltatásainak munkájába, a kliensek problémáinak megoldásába? A szakmán belüli és az interprofesszionális, szakmaközi együttműködések kulcsfontosságúak a hatékony segítségnyújtás során, így kiemelt figyelmet kell szánni annak fejlesztésére. Ezért is fontosak a jól látható körvonalak, keretek, működési módok. Ezekhez lehet jól kapcsolódni.

Magyarországon a szociális szakma társadalmi presztízsének megítélése nem egyértelmű (lásd erről részletesebben Berger 2019), így talán nem is meglepő, hogy a szakembereknek valamiképpen mindig bizonyítaniuk kell szakmai kompetenciájukat, szakmai identitásukat. Más szakmák képviselőivel szemben is. Ez azonban nem kedvez a sikeres és hosszan tartó együttműködések kialakulásának. Budai (2009) azzal érvel az interprofesszionális együttműködések mellett, hogy a szociális szakmában épp azon értékek (pl. holisztikus szemléletmód,



bizalom, empátia, tolerancia, konszenzus stb.) a meghatározóak, mint ami a hatékony szakmai kooperáció alapjait is jelentik. Ehhez szükség lenne egyrészt arra, hogy más szakmák képviselői világos és pontos képet kapjanak arról, hogy mit és milyen módszerekkel, eszközökkel tud a szociális szakember megtenni egy adott esetben, másrészt arra is szükség lenne, hogy a segítő folyamatokba bekapcsolódó szakemberek, intézmények, szervezetek tisztában legyenek és világosan lássák, értsék a egymás motivációit, érdekeit, értékeit és normáit a közös munka során.

A szociális szakmán belüli és a más (oktatási, egészségügyi, stb.) szakmák képviselőivel való együttműködés fontossága, annak erősségei és hozadékai nem eléggé tudatosan vannak jelen a segítő tevékenység során. Ha egyáltalán jelen vannak. Pedig a több terület együttműködése egy probléma megoldása során a holisztikus szemléletnek az alapját is jelenti. A szakemberek azonban nincsenek erre felkészülve; munkahelyi szocializációjuk során, a képzésben még talán megkapott elméleti tudást az együttműködésről, nem biztos, hogy képesek a napi rutin közé felvenni (Budai 2009).

Kevés vonatkozó hazai vizsgálatot lehet találni, de ezek eredményei (pl. Budai – Puli 2015) azt mutatják, hogy az ellátórendszerben dolgozó szakemberek az együttműködés fogalmát nagyon eltérően definiálják, különböző tartalmakkal töltik fel azt. Általában az információ-és tapasztalatcserét, a bizalomépítés lehetőségét, egymás szakmai támogatását tekintik az együttműködések hozzáadott értékének és az ellátás színvonalának, a nyújtott szolgáltatás minőségének emelését várják tőle. Annak ellenére, hogy nincs kiforrott, általánosan elfogadott meghatározása az együttműködési formáknak és jellemzően nem foglalkoznak tudatosan a közös munka hozadékainak megismerésével, elemzésével, a szakemberek jelentős része munkája lényeges vagy nagyon lényeges részének tartja azt. A kutatás eredményei azonban arra is felhívják a figyelmet, hogy a gyakorlatban megvalósuló együttműködések inkább rutinszerűek valamint főleg alkalmi jellegűek, mintsem tervezettek, szervezettek és átgondoltak. Némiképp meglepő módon, az intézmények keretekhez és szakmai elvárásokhoz kötött együttműködések jelentős része informális, egyes szakemberek személyes kapcsolathálózata alapján működnek.

KÖTELEZŐ, SZÜKSÉGES ÉS LEHETSÉGES EGYÜTTMŰKÖDÉSEK

Az együttműködés a szociális munka egyik alappillére. Ahogyan a jelenleg is érvényben lévő szociális munka etikai kódexe fogalmaz: „A szociális munkás felelőssége a kliensekkel, a munkatársakkal, a munkahelyi vezetőkkel, a döntéshozókkal az egyéb társszakmák képviselőivel és a társadalmi környezettel való együttműködésre terjed ki. A szociális munkás fontos feladata, hogy együttműködjön a szociális-, gyermekjóléti- és gyermekvédelmi szolgáltatások és ellátások fenntartóival, működtetőivel, döntéshozókkal és más kapcsolódó szakterületeken dolgozó szakemberekkel, valamint a szektor civil és egyházi szervezeteinek képviselőivel.” (Szociális munka etikai kódexe 2022: 3–4.) Az etikai kódexben tehát konkrét feladatként jelenik mind a szakmán belüli, mind pedig az interprofesszionális együttműködés.

Az etikai kódex külön és részletesen foglalkozik a szociális munkás és a kliens együttműködésének alapelveivel is, de most a témánk szempontjából relevánsabb, szakemberek közötti együttműködésekre vonatkozó pontokat helyezzük a középpontba. Ebből a szempontból



fontos tétel a következő: „A szociális munkás arra törekszik, hogy a szociális területen tevékenykedő intézmények, szervezetek és szakemberek hálózatként együttműködjenek, a társadalmi problémák megoldása érdekében szakmaközi egyeztetéseket, fórumokat, szektor és ágazatközi együttműködéseket hozzanak létre.” (Szociális munka etikai kódexe 2022: 10.) Ezeket az együttműködéseket bizonyos területeken jogszabályokkal is alátámasztva várják el és kötelezik a szociális szakembereket a közös és felelős döntéshozatal érdekében az együttműködésre (lásd pl. a gyermekjólét és gyermekvédelem területén az észlelő-és jelzőrendszer működtetése).

Az etikai kódex pontosan leírja és alapértékként definiálja a szakmai és a szakmaközi együttműködéseket, emellett hangsúlyozza az együttműködés formális jellegét: „A szociális munkában és a munkatársak kapcsolatában alapvető érték az együttműködés, amely formális keretek között valósul meg. A szociális munkás tiszteltben tartja munkatársai nézeteit, feltéve, hogy azok nem ellentétesek a szociális munka elveivel és értékeivel, valamint tekintettel van képzettségükre és kötelezettségeikre.” (Szociális munka etikai kódexe 2022: 10.)

Illetve: „A szociális munkás más szakemberekkel történő együttműködése során tiszteltben tartja azok kompetenciáit, ez azonban saját felelősségét az eset további vitelében nem csökkentheti.” (Szociális munka etikai kódexe 2022: 11.) Az etikai kódex szerint az interdiszciplináris együttműködés egyik sarokköve a kompetenciahatárok betartása, melyre különösen tekintettel kell lenni a segítő munka során.

A megismert szakirodalmak és vonatkozó kutatások eredményei alapján a tanulmány a következő kutatói kérdésekre keresi a választ:

1. Milyen területeken működő együttműködések a leggyakoribbak? Milyen területek közötti együttműködések, ritkák vagy hiányoznak?
2. A munkavégzés területe (1. gyermekjóléti alapellátás; 2. gyermekvédelmi szakellátás; 3. szociális alapszolgáltatás; 4. szociális szakellátás) szerint vannak-e különbségek az együttműködésekben?
3. Meghatározó-e a feladatellátás területe (megyei jogú város, egyéb város, falu) az együttműködésekben? Van-e a vizsgált megyék között eltérés?
4. Van-e különbség az intézmény fenntartója és a megvalósuló együttműködések között?
5. A vezetőknek szélesebb körű-e az együttműködési kapcsolatrendszere, mint a nem vezető beosztásban dolgozóknak?
6. Milyen az országos szakmai szervezetekkel való kapcsolat kiterjedtsége, összetétele, fontossága?
7. Sikeresebbnek érzi-e magát a munkájában az, akinek tágasabb a szakmai hálózata?
8. Kevésbé érzi-e magát kiégettnek az, akinek tágasabb a szakmai kapcsolathálózata?
9. Azok, akik munkahelyváltást terveznek, milyen szakmai hálózatot „visznek magukkal”, azaz mennyire fog hiányozni kapcsolatrendszerük a további működésből?

MÓDSZER ÉS MINTA

Az online kérdőíves adatfelvétel során olyan gyakorló szakembereket kértünk meg a kérdések megválaszolására, akik személyes gondoskodást nyújtó szociális intézményekben, gyermekjóléti, valamint gyermekvédelmi intézményben dolgoztak az Észak-Alföld régió megyéiben. A mintavételi keretet a kutatócsoport szakmai kapcsolathálózata alkotta, mely több száz



szakembert tartalmazott. A hozzájuk eljuttatott online kérdőív linkje egy következő lépcsőben általuk is továbbküldésre került.

A válaszadók 90%-a nő, az átlagéletkor 45,3 volt, legtöbbjük (49,7%) főiskolai oklevéllel (4 éves képzés), ötödük (21,5%) BA végzettséggel, a többiek pedig egyetemi (5 éves képzés) vagy mesterszakos diplomával rendelkeznek. A mintába került szakemberek közel fele Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében (47,6%), több, mint harmada Hajdú-Bihar megyében (36,6%), 16,6%-a pedig Jász-Nagykun-Szolnok megyében végzi munkáját. A kérdőívet kitöltők több, mint fele önkormányzati fenntartású intézményben dolgozik (54,4%), negyedük egyház által fenntartott intézményben (26,7%), tizedük központi, állami intézményben (10,4%), 8,5%-uk pedig civil szervezetek által fenntartott intézményben. A válaszadók fele (49,2%) vezetői pozíciót töltött be a kérdezés idején.

A válaszadók 40%-a a gyermekjóléti alapellátásban, harmaduk a gyermekvédelmi szakellátásban, közel ötödük a szociális alapellátás intézményeiben, 8%-uk pedig a szociális szakellátást nyújtó intézményekben dolgozik.

1. táblázat A válaszadók megoszlása a vizsgált szakterületek szerint (N = 300)

Szakterület	%	N
Gyermejjóléti alapellátás	40	119
Gyermevédelmi szakellátás	33	98
Szociális alapszolgáltatás	19	58
Szociális szakellátás	8	25
Összesen	100	300

Forrás: Saját szerkesztés – Szociális munka kutatás 2022

FŐBB FOGALMAK, ELEMZÉSI SZINTEK

Kiindulópontunk az, hogy az együttműködés során információ és tudás áramlik a bizalmon alapuló, főleg informális személyes kapcsolatokon keresztül (Baksa – Drótos, 2021). A szociális munka során megvalósuló lehetséges együttműködések közül tanulmányunkban a szakmán belüli és a szakmaközi együttműködésekre fókuszálunk, a szociális munkás és a kliens közötti együttműködést nem vizsgáljuk. Szakmai együttműködés alatt a szociális és gyermekvédelmi területen dolgozó diplomás szakemberek szakmai kapcsolatrendszerét értjük, ezen belül is azokat a szakmai kapcsolatokat, mely a mindennapos munkavégzést segíti elő. Szakmán belüli együttműködésről van szó, ha a szakember a saját szakterületén dolgozó másik szakemberrel működik együtt (pl. gyermekjóléti családgondozó egy másik, ugyancsak a gyermekjólétben dolgozó családgondozóval dolgozik közösen egy ügy megoldásán). Szakmaközi együttműködésnek (interprofesszionális együttműködés) tekintjük a szociális és gyermekvédelmi területen dolgozó diplomás szakemberek és más szakmák között megvalósuló kapcsolatokat. A közvetlen kliensmunka hatékonyságára és sikerességének elérésére való törekvés mellett mindkét együttműködési típus irányulhat szakmai innovációra, fejlesztésre is.



A tanulmányban a kérdőíves adatfelvétel során feltárt kapcsolatokat együttműködések három szinten határozzuk meg: az első szint a szakember intézményekkel és szervezetekkel való együttműködése (ez lehet szakmán belüli és szakmaközi együttműködés), a második szint a szakmai szövetségekhez intézetekhez való kapcsolódás, a harmadik szint pedig a projektalapú együttműködés (mely ugyancsak megvalósulhat szakmán belül és szakmaközi formában is).

I. szint: intézmények, szervezetek (összesen 11-féle intézmény, szervezet)

1. oktatási intézmények
3. egészségügyi intézmények
4. közigazgatási intézmények
5. rendvédelmi intézmények
6. szociális alapellátáshoz tartozó intézmények
7. szociális szakellátáshoz tartozó intézmények
8. gyermekvédelmi alapellátáshoz tartozó intézmények
9. gyermekvédelmi szakellátáshoz tartozó intézmények
10. civil szervezetek
11. piac/gazdálkodó szervezetek
12. egyéb szervezetek

II. szint: szakmai szövetségek, intézetek (a kérdőívben felsorolva összesen 23 db)

1. országos szakmai intézmények (állami)
2. országos szakmai szervezetek (civil)
3. (országos) érdekvédelmi szervezetek
4. egyetem
5. egyéb

III. szint: projekt alapú együttműködések

Pályázatok szakmai tervezésébe, szakmai programjának kidolgozásába való személyes bekapcsolódás az adatfelvételt megelőző három évben.

EREDMÉNYEK

A válaszadók a felsorolt 11-féle intézmény és szervezet közül átlagosan hattal vannak kapcsolatban munkájuk során, illetve a felsorolt 23 szakmai szövetség és intézet közül átlagosan mindössze 2,25-tel van működő kapcsolatuk.

AZ INTÉZMÉNYEKKEL, SZERVEZETEKKEL VALÓ EGYÜTTMŰKÖDÉSEK FŐBB JELLEMZŐI

A különböző típusú intézmények közül a közigazgatási intézményekkel (átlag 6,41) és az oktatási intézményekkel (átlag 5,58) van átlagosan a legtöbb kapcsolata a mintába került szakembereknek, leggyakrabban pedig a rendvédelmi intézményeket (76%), piaci szervezeteket (73%) és a gyermekvédelmi szakellátás intézményeit (69%) említették.



Az együttműködés formáját tekintve az látható, hogy a válaszadóknak formális és informális kapcsolatai is vannak a különböző típusú intézményekkel, de a rendvédelmi intézményekkel való együttműködések során inkább a formális, míg a civil szervezetekkel inkább az informális kapcsolatok dominálnak.

A kapcsolattartás gyakorisága minden esetben szükség szerint, rendszeresen történik. A szervezetekkel, intézményekkel való együttműködés eredményességét általában jónak minősítették (2. táblázat).

2. táblázat Intézményekkel, szervezetekkel való kapcsolatok főbb jellemzői

A kapcsolatok iránya	Átlagosan hány kapcsolat (db)	Van ilyen kapcsolata (%)	Az együttműködés formája	Az együttműködés eredményessége
Oktatási intézmények	5,58	29	Mindkettő	4,02
Egészségügyi intézmények	2,89	29,7	Mindkettő	3,89
Közigazgatási intézmények	6,41	34,4	Mindkettő	3,99
Rendvédelmi intézmények	1,07	75,7	Formális	3,78
Szociális alapellátás intézményei	4,89	32,1	Mindkettő	4,20
Szociális szakellátás intézményei	3,13	41,5	Mindkettő	4,11
Gyermekevédelmi alapellátás intézményei	2,89	53,8	Mindkettő	4,08
Gyermekevédelmi szakellátás intézményei	1,54	69,1	Mindkettő	3,99
Civil szervezetek	2,71	45,7	Informális	4,14
Piaci szervezetek	1,19	73,1	Mindkettő	3,86

Forrás: Saját szerkesztés – Szociális munka kutatás 2022

A szakmaközi együttműködések megvizsgálva, a megyék szerint csak az oktatási intézményekkel való kapcsolat meglelte mutat szignifikáns eltérést: a Szabolcs-Szatmár-Bereg megyei intézményeknél dolgozóknak van a legnagyobb arányban kapcsolódása az oktatási intézményekhez (37%), a Hajdú-Bihar megyei intézményekben dolgozó szakemberek 25,5%-ának, a Jász-Nagykun-Szolnok megyei intézményekben dolgozó szakemberek 15%-ának van ilyen irányú kapcsolata.

Fenntartók szerint az oktatási intézményekkel, a szociális szakellátáshoz tartozó intézményekkel és a piaci gazdálkodó szervezetekkel való kapcsolat meglelte tér el szignifikánsan.

Oktatási intézményekkel leggyakrabban az egyház által fenntartott szervezeteknél dolgozó szociális szakembereknek van kapcsolata (42,5%), legkevésbé pedig az önkormányzati fenntartású intézményekben dolgozóknak (18,3%). Szociális szakellátáshoz tartozó intézményekkel leginkább az önkormányzati fenntartású intézményeknél dolgozó szakembereknek van kapcsolata (49,6%), legkevésbé pedig a civil szektorban dolgozóknak (16,7%). A piaci gazdálkodó szervezetekkel van a leggyakoribb kapcsolat a fenntartóra való tekintet nélkül, de



leginkább az önkormányzati intézményekben dolgozó szakemberek rendelkeznek ilyen irányú kapcsolattal (80,2%), legkevésbé pedig a civil szervezetben dolgozók (43,5%). Ennek oka nyilvánvalóan a jogszabályban meghatározott kötelező feladatok elvégzésében és az erről szóló – feltételezhetően inkább egyoldalú, a szakember felől a piaci gazdálkodó szervezet felé irányuló – kapcsolódásokban keresendő.

3. táblázat Szakmai kapcsolatok fenntartók szerint

	Oktatási intézmények (%)	Szociális szak- ellátás intézményei (%)	Piaci gazdálkodó szervezetek (%)
Központi, állami fenntartónál dolgozó szakember	39,3	38,5	78,3
Önkormányzati intézményben dolgozó szakember	18,3	49,6	80,2
Egyházi fenntartású intézményben dolgozó szakember	42,5	35,2	68,2
Civil szervezet által fenntartott intézményben dolgozó szakember	40	16,7	43,5

Forrás: Saját szerkesztés – Szociális munka kutatás 2022

A vezető és nem vezető beosztásban dolgozó szakemberek kapcsolatrendszerében néhány területen találtunk kimutatható különbséget: a nem vezető beosztásban dolgozó válaszadóknak szignifikánsan nagyobb arányban van kapcsolata az egészségügyi intézményekkel, a közigazgatási intézményekkel, a szociális alapellátás és a szociális szakellátás intézményeivel, mint a vezető beosztásban dolgozó szakembereknek.

4. táblázat Szakmai kapcsolatok a válaszadó beosztása szerint

	Vezető (%)	Nem vezető (%)	sign.
Egészségügyi intézménnyel van kapcsolata	19	40	$p < 0,05$
Közigazgatási intézménnyel van kapcsolata	24	45	$p < 0,05$
Szociális alapellátás intézménnyel van kapcsolata	24	41	$p < 0,05$
Szociális szakellátás intézménnyel van kapcsolata	32,5	52	$p < 0,05$
Civil szervezetekkel van kapcsolata	33	59	$p > 0,05$
Piaci szervezetekkel van kapcsolata	65	81	$p > 0,05$

Forrás: Saját szerkesztés – Szociális munka kutatás 2022



SZAKMAI SZÖVETSÉGEKKEL, INTÉZETEKSEL VALÓ EGYÜTTMŰKÖDÉSEK FŐBB JELLEMZŐI

A válaszadóknak leggyakrabban a Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatósággal van működő kapcsolata (64,5%), illetve a Nemzeti Szociálpolitikai Intézettel (53,7%). A felsorolt civil szakmai szervezetek közül leggyakrabban a Magyar Családsegítő-és Gyermekjóléti Szolgálatok Országos Egyesületét jelölték meg: a válaszadóknak közel harmada (30,8%) mondta azt, hogy van a szervezettel működő kapcsolata. A Kézenfogva Alapítvánnyal, valamint a Szociális Munkások Magyarországi Egyesületével a válaszadók negyedének (24,2% ill. 23,7%) van élő kapcsolata. A Debreceni Egyetem különböző karaival való együttműködés fontosságát mutatja, hogy a válaszadók 70%-a mondta azt, hogy van működő kapcsolata az egyetem valamelyik karával (BTK, EK, GYGYK).

A vizsgált szakterületek szerint van néhány szignifikáns eltérés a szakmai szervezetekkel való működő kapcsolatok gyakoriságában; az adatok arra utalnak, hogy eltérő a gyermekvédelem alap- és szakellátásában, illetve a szociális alap- és szakellátásban dolgozók szervezeti kapcsolódása. A Nemzeti Szociálpolitikai Intézettel legmagasabb arányban a szociális szakosított ellátásban dolgozó szakembereknek van működő szakmai kapcsolata (67%), a Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatósággal minden olyan válaszadó rendelkezett szakmai kapcsolattal, aki a megkérdezés idején a gyermekvédelmi szakellátás területén dolgozott. A Magyar Családsegítő-és Gyermekjóléti Szolgálatok Országos Egyesületével a gyermekvédelmi alapellátás területén dolgozóknak van legmagasabb arányban kapcsolata (43,6%). Az egyetemi karok esetén a DE Egészségtudományi Karral (a kérdezés idején Egészségügyi Kar) való szakmai együttműködés tér el a vizsgált szakterületenként: a szociális szakellátás területén dolgozók rendelkeznek legmagasabb arányban működő kapcsolatokkal a Karral (45,8%). A Nyugdíjas klubok és Idősek „Életet az éveknek” Országos Szövetségével főleg a szociális alapellátásban dolgozók (19,7%), a Magyar Demencia Társasággal valamint a Magyar Alzheimer Alapítvánnyal leginkább a szociális szak-és alapellátásban tevékenykedők (10-14%) vannak kapcsolatban. A Kézenfogva Alapítvánnyal minden harmadik szociális alapellátásban és minden negyedik szociális szakellátásban dolgozónak van működő kapcsolata. A Hajléktalan Szolgálatok Tagjainak Országos Egyesületével főként a szociális szakellátásban dolgozó szakember rendelkezik kapcsolattal (16,7%).

A különböző szakterületek dolgozói leggyakrabban a saját szakterülethez kötődő szakmai szervezetekkel rendelkeznek kapcsolatokkal.

A válaszadók kétharmada (68%) tartja fontosnak vagy nagyon fontosnak azt, hogy tagja legyen ilyen szakmai, érdekvédelmi szervezeteknek. Azt, hogy miért tartják fontosnak a tagságot, leggyakrabban (61,2%) a szakmai rendezvények és fórumok útján átadott naprakész tudás és információáramlás lehetőségével indokolták a szakemberek. Ettől lényegesen lemaradva, de a jogszabályváltozások előkészítésének támogatása és a lobbierő biztosítása is viszonylag gyakori indokként jelent meg (26,7% ill. 16,3%).



AZ INTÉZMÉNYEKKEL, SZERVEZETEKKEL, SZAKMAI SZÖVETSÉGEKKEL, INTÉZETEKKEL VALÓ EGYÜTTMŰKÖDÉSEK TOVÁBBI JELLEMZŐI

A továbbiakban elemzésünket az I-es és II-es vizsgálati szinten folytatjuk, azaz adatainkat az intézményekkel, szervezetekkel, valamint a szakmai szervezetekkel való kapcsolatok tekintetében mutatjuk be.

Megvizsgáltuk, hogy vajon a település típusa, azaz, hogy milyen méretű településen végzi a szakember a munkáját, befolyásolja-e az általa elért szakmai kapcsolatok számát. Az adatok szerint az intézményekkel, szervezetekkel való kapcsolatok átlagát nem, de a szakmai szervezetekkel való működő kapcsolatok számát meghatározza a munkavégzés településtípusa. Érdemes azonban kiemelni, *hogy a legkisebb településeken (község, falu) dolgozó szociális szakembereknek a legmagasabb a szakmai kapcsolataik átlaga (6,38).* A szakmai szervezetekkel való működő kapcsolatok átlaga a városokban dolgozó szakemberek esetén lényegesen magasabb, a duplája (3,6), mint akár a megyei jogú városokban, megyeszékhelyen, akár a községekben, falvakban dolgozók esetén látható átlagok (1,8 ill. 1,6). (5.a táblázat).

A szegregált településrészen dolgozók általában kevesebb intézményi kapcsolattal rendelkeznek (5,6 ill. 6,31), míg a szakmai szervezetekkel való kapcsolatok számában fordított irány látszik; a szegregált településrészen dolgozók átlagosan egy szakmai szervezettel több működő kapcsolattal rendelkeznek, mint a nem szegregált településrészen dolgozó szakemberek (2,93 ill. 1,97). (5.b táblázat)

5.a táblázat Szakmai kapcsolatok száma a munkavégzés helye szerint

A munkavégzés helye	Intézményekkel, szervezetekkel való kapcsolatok átlaga	Szakmai szervezettel való működő kapcsolatok átlaga
Magyei jogú város/megyeszékhely	5,98	1,8
Egyéb város	5,97	3,6
Község/falu	6,38	1,6

Forrás: Sajt szerkesztés – Szociális munka kutatás 2022

5.b táblázat Szakmai kapcsolatok száma a szegregált és nem szegregált településrészen dolgozó szakemberek körében

A munkavégzés helye	Intézményekkel, szervezetekkel való kapcsolatok átlaga	Szakmai szervezettel való működő kapcsolatok átlaga
Szegregátum	5,6	2,92
Nem szegregátum	6,31	1,97

Forrás: Sajt szerkesztés – Szociális munka kutatás 2022

A három vizsgált vármegyében dolgozó szakembereknek a különböző intézményekkel, szervezetekkel való kapcsolatainak átlaga nem tér el lényegesen, de a *szakmai szervezetekkel való működő kapcsolatok átlaga Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében a legmagasabb (2,74),*



Hajdú-Bihar megyében átlag körüli (2,47) és Jász-Nagykun-Szolnok megyében a legalacsonyabb, átlagosan mindössze egy ilyen szakmai kapcsolatról számoltak be a szakemberek.

6. táblázat Kapcsolatok száma a vizsgált megyék szerint

Megye	Intézményekkel, szervezetekkel való kapcsolatok átlaga	Szakmai szervezettel való működő kapcsolatok átlaga
Hajdú-Bihar	6,1	2,47
Jász-Nagykun-Szolnok	6,15	1
Szabolcs-Szatmár-Bereg	5,99	2,74

Forrás: Saját szerkesztés – Szociális munka kutatás 2022

A különböző szakterületen dolgozók eltérő kiterjedésű kapcsolatrendszerrel rendelkeznek; a legkiterjedtebb kapcsolatrendszere a gyermekjóléti alapellátásban (6,5), illetve a szociális alapszolgáltatásban dolgozóknak van (6,27). A szakellátásban dolgozóknál mind a gyermekvédelem, mind a szociális szakellátások esetén átlagosan eggyel kevesebb kapcsolatról számoltak be a válaszadók. *A szakmai szervezetekben való tagság ettől kissé eltérő képet mutat: a szociális alapszolgáltatásokban dolgozók átlagos szervezeti tagsága kiemelkedően magas (3,54), és a szociális szakellátásban dolgozók szervezeti tagsága is magasabb (2,75), mint a gyermekjólétben, gyermekvédelemben dolgozó szakembereké. Elgondolkodtató a gyermekvédelmi szakellátásban dolgozók szakmai szervezeti tagságának mondhatni teljes hiánya.*

7. táblázat Szakmai kapcsolatok száma a vizsgált szakterületek szerint

Szakterület	Intézményekkel, szervezetekkel való kapcsolatok átlaga	Szakmai szervezettel való működő kapcsolatok átlaga
Gyermekjóléti alapellátás	6,55	2,11
Gyermekvédelmi szakellátás	5,5	0,5
Szociális alapszolgáltatás	6,27	3,54
Szociális szakellátás	5,06	2,75

Forrás: Saját szerkesztés – Szociális munka kutatás 2022

A vezető beosztásban dolgozók átlagosan 5,5, míg a nem vezető beosztásban dolgozók átlagosan 6,6 kapcsolattal rendelkeznek a különböző intézményekkel, szervezetekkel, míg a szakmai szervezetekkel való működő kapcsolat a vezető beosztásúak esetén lényegesen magasabb (3,4 illetve 1,6). A nem vezető beosztásban dolgozók magasabb átlagos kapcsolatszámát az intézményekkel, szervezetekkel a napi szintű esetmunka miatti állandó együttműködési lehetőségek keresése illetve az elvart, jogszabályok által előírt együttműködések indokolhatják. A vezető beosztásban lévő pedig minden bizonnyal pozíciójuknál fogva rendelkeznek magasabb kapcsolatszámmal a szakmai szervezetekkel.

Ha az intézményfenntartó szerint vizsgáljuk a válaszadók kapcsolatrendszerét, elmondható, hogy *az egyházi fenntartású intézményekben illetve az önkormányzati fenntartású intézmé-*



nyekben dolgozók kapcsolatrendszere a legtágasabb (átlagosan 6,5 illetve 6,2 kapcsolat). A központi állami fenntartású intézményekben dolgozók átlagosan 5,6, míg a civil szervezetek által fenntartott intézményekben dolgozók 4,6 kapcsolattal rendelkeznek. A szakmai szervezetekkel meglévő működő kapcsolat is leginkább az egyházi fenntartású intézményekben dolgozókra jellemző (átlagosan 3), illetve az önkormányzati fenntartásúaknál átlagosan két szakmai szervezeti kapcsolatot a gyakori.

A válaszadókat három csoportra bontottuk aszerint, hogy a különböző szervezetekkel, intézményekkel való kapcsolatuk mérete átlagos (5-7 kapcsolat), átlag alatti (kevesebb, mint 5 kapcsolat) vagy átlag feletti-e (több, mint 7 kapcsolat). Az átlagos kapcsolatrendszerrel rendelkezők aránya a mintában 27%, az átlag alattival rendelkezőké 36%, az átlag felettivel rendelkezőké pedig 37%.

A válaszadók neme nem, de iskolai végzettsége szignifikáns összefüggést mutat a szakmai kapcsolathálózat átlagos kiterjedtségével: az alapszakos (BA) végzettséggel rendelkezők körében kiemelkedő az átlagon felüli kapcsolatrendszerrel rendelkezők aránya (62%), míg a mester diplomával rendelkezők inkább átlagos kapcsolatrendszerrel jellemezhetők. A főiskolai, egyetemi végzettséggel bírók, valószínűleg az idősebb korosztály, átlag alatti kapcsolathálózattal írhatók le. Különösen magas az egyetemi diplomával rendelkezők között az átlag alatti kapcsolatrendszerrel rendelkezők aránya (64%).

A vezető és nem vezető beosztásban dolgozók esetén is jelentős eltérés van a kapcsolathálózat átlagos kiterjedtségében: míg a vezető dolgozók ugyanolyan arányban tartoznak az átlagos és az átlag alatti kapcsolattal rendelkező csoporthoz (38,5% ill. 38,5%) és az átlag feletti kiterjedtségű kapcsolathálózattal rendelkezők aránya a legkevesebb (23%), addig a nem vezető beosztásban dolgozók közel fele (49%) átlagon felüli kapcsolathálózat mérettel rendelkezik.

Megvizsgáltuk, hogy az egy-egy szakterületen dolgozóknak mennyire kiterjedt kapcsolatai vannak a saját szakterületükön dolgozó szakemberekkel.

A gyermekvédelmi alapellátásban dolgozók harmada (33%) mondta azt, hogy van kapcsolata gyermekvédelmi alapellátáshoz tartozó intézményekkel, továbbá 57%-uk van kapcsolatban a gyermekvédelmi szakellátás intézményeivel. Azok a gyermekvédelmi alapellátásban dolgozók, akik nem rendelkeznek kapcsolattal a saját intézménytípusban dolgozó szakemberekkel, leggyakrabban a megyeszékhelyeken látják el feladatukat (60,6%), míg a kisebb településeken lényegesen alacsonyabb azok aránya, akiknek nincs a saját intézménytípusban dolgozó szakemberrel kapcsolatuk (egyéb város: 26,8%; község, falu: 9,9%). A községekben, falvakban működő gyermekjóléti alapellátásban dolgozók esetén tíz szakemberből kilencnek van kapcsolata hasonló munkaterületen dolgozó szakemberrel.

A gyermekvédelmi szakellátásban dolgozók fele mondta azt, hogy neki van kapcsolata a gyermekvédelmi szakellátáshoz tartozó intézményekkel, további 41,2%-uknak van a gyermekjóléti alapellátásban dolgozókkal kapcsolata.

A saját intézménytípushoz fűződő kapcsolatrendszere a gyermekvédelmi szakellátásban dolgozóknak inkább van tehát, mint a gyermekjóléti alapellátásban dolgozó szakembereknek. Ez talán arra vezethető vissza, hogy a gyermekvédelmi intézmények városokban, nagyobb településeken működnek, ahol más hasonló intézmény is működik, így jobban tudnak egymás munkájáról és könnyebben alakulnak ki szakmai együttműködések.

A két intézménytípus (gyermekjóléti alapellátás, gyermekvédelmi szakellátás) közötti kapcsolatok inkább az alapellátásban dolgozókra jellemző (57% illetve 41,2%).



A szociális alapellátásban dolgozók 26%-a azt mondta azt, hogy van kapcsolata a szociális alapellátáshoz tartozó intézményekkel, továbbá 35,7%-uknak van kapcsolata a szociális szakellátással. A településtípust megvizsgálva hasonló képet kapunk, mint a gyermekjóléti alapellátásban dolgozók esetén: *a községekben, falvakban szociális alapellátáshoz tartozó tevékenységet végzők 90%-a rendelkezik ugyanezen a szakterületen dolgozó szakemberrel kapcsolattal*, míg a városokban és a megyeszékhelyeken ez az arány csak 40% körüli (43 ill. 42%).

A szociális szakellátásban dolgozók 15%-a azt mondta, hogy van kapcsolata a szociális szakellátáshoz tartozó intézményekkel, további harmaduknak (33,3%) van kapcsolata a szociális alapellátással.

Az alapellátásban is, de a szakellátásban még inkább látható a csekély kapcsolódás a saját intézménytípushoz, azonban a szociális területen működő kétfajta ellátás (alap- és szakellátás) egymás közötti kapcsolódása talán kiegyensúlyozottabb (35,7% és 33,3%), mint ahogyan azt a gyermekvédelem területén láttuk.

Megkértük a válaszadókat, hogy jelöljék meg azokat az intézményeket, szervezeteket, akikkel jelenleg nincs együttműködésük, de munkájuk sikeressége érdekében szükség lenne rá. Legnagyobb arányban a szociális intézményeket jelölték (33,2%), illetve az olyan gyermekvédelmi szolgáltatásokat, mint pl. a Tanoda, Biztos Kezdet ház, stb. (21,5%). Viszonylag sokan (15,6%) jelezték, hogy az egészségügyi szakellátás intézményeivel is jó lenne az együttműködés. Piaci szervezetekkel a válaszadók 10,7%-a szeretne együttműködni, míg a civil szervezetekkel illetve önszervező csoportokkal, szerveződésekkel való együttműködésre való igényt 8,8–8,8%-uk jelölt.

A gyermekjóléti alapellátásban dolgozók leginkább a gyermekvédelmi szolgáltatásokkal (Tanoda, Biztos Kezdet ház, stb.) való együttműködést hiányolták (42,9), illetve viszonylag magas a további szociális intézményekkel való együttműködést (26,9) és az egészségügyi szakellátások intézményeivel, illetve a piaci szervezetekkel való kapcsolatokat (13-14%) hiányoló aránya is.

A gyermekvédelmi szakellátásban dolgozók a felsorolt kapcsolattípusok közül csak a civil szervezetekkel való együttműködés hiányát jelölték meg több mint 10%-ban (12%), a többi lehetőséggel való együttműködés hiánya elenyésző arányban vagy szinte egyáltalán nem fogalmazódott meg.

A szociális alapellátásban dolgozók leginkább a szociális intézményekkel való kapcsolat hiányát említik (41,8), illetve, viszonylag nagyobb arányban említik még az egészségügyi szakellátásokhoz tartozó intézményekkel való kapcsolat hiányát (21,4). A gyermekvédelmi intézményekkel és civil szervezetekkel való kapcsolatokat kb. 12 százalék hiányolja.

A szociális szakosított ellátásban dolgozók legnagyobb mértékben szintén a szociális intézményekkel való kapcsolatokat hiányolják (43%), illetve még a piaci szervezetekkel és az önszervező csoportokkal való kapcsolat hiányát említik 10 százalékot meghaladó mértékben.

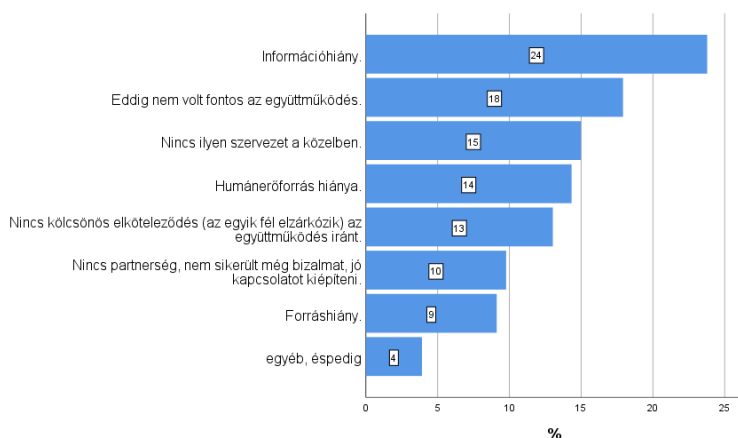
Fenntartók alapján azt mondhatjuk, hogy a civil és egyházi fenntartású szervezeteknél dolgozók elsősorban a szociális intézményekkel való kapcsolatokat hiányolták (46,2 ill. 45,1%), míg a központi, állami és önkormányzati fenntartású munkahelyen dolgozók a gyermekvédelmi szolgáltatásokat (Tanoda, Biztos Kezdet ház, stb.) nyújtó intézményekkel való kapcsolatokat (15,6 ill. 28,9%). A többi intézmények hiánya hasonló mértékben jelent meg a különböző fenntartású intézmények esetében.



A települések típusát vizsgálva elsősorban a gyermekvédelmi szolgáltatásokkal (Tanoda, Biztos Kezdet ház, stb.) való kapcsolatok hiányában van számottevő eltérés: a falvakban jóval nagyobb arányban (33,3%) jelölték meg hiányát, mint a megyeszékhelyeken és az egyéb városokban működő intézményekben dolgozók (22%). A többi intézménnyel való együttműködés hiányát tekintve nem volt számottevő eltérés a településtípusok szerint.

A válaszadók mintegy negyede (24%) az információhiányt jelölte meg a kapcsolathány oka-ként, legkevésbé a forráshiányt (9%), illetve egyéb okokat (4%) jelöltek meg.

1. ábra A szakmai kapcsolatokat hiányának oka



Forrás: Saját szerkesztés – Szociális munka kutatás 2022

A PROJEKT ALAPÚ EGYÜTTMŰKÖDÉSEK FŐBB JELLEMZŐI

A projekt alapú együttműködések a válaszadók felénél (52,7%) jellemző volt. A kérdés idején is több mint negyedük (29%) vett részt projekt alapú együttműködésekben.

A kérdést megelőző három évben a válaszadó szakemberek 35%-a kapcsolódott be személyesen pályázatok tervezésébe, szakmai programok kidolgozásába. A különböző szakterületeken dolgozók, valamint a vizsgált megyék között és a különböző településeken dolgozó szakemberek között sem találtunk különbséget e tekintetben. A vezető beosztásban dolgozók azonban lényegesen magasabb arányba, több mint kétszer gyakrabban tudtak bekapcsolódni projekt alapú együttműködésekbe, mint a nem vezető beosztásban dolgozó szakemberek (50% vs. 20,4%).

Megvizsgáltuk, hogy a meglévő intézményi kapcsolatrendszer mennyire befolyásolja azt, hogy valaki be tudott-e kapcsolódni projekt alapú együttműködésekbe és azt láttuk, hogy lényeges különbség mutatható ki: *azok, akik bekapcsolódnak a pályázati együttműködésekbe, lényegesen szűkebb szervezeti és intézményrendszeri kapcsolatrendszerrel bírnak (4,58), mint azok, aki nem vettek részt projekt alapú együttműködésekben (6,87).* Ennek hátterében valószínűleg az lehet, hogy a vezető beosztásban dolgozók tudnak nagyobb eséllyel részt venni pályázati együttműködésekben. Ezt a feltételezést erősíti meg az is, hogy a projekt alapú



együttműködések résztvevőinek lényegesen magasabb a szakmai szervezettel való együttműködések átlaga (4,64), mint azoké, akik nem kapcsolódnak ilyen jellegű munkába (1,14). Korábban láthattuk, hogy a vezető beosztásban dolgozóknak a szakmai szervezetekkel meglévő működő kapcsolatainak átlaga magasabb, mint a nem vezető beosztásban dolgozóké.

Azokra a kutatói kérdéseinkre, melyek arra irányultak, hogy vajon a szakmai kapcsolatok pozitívan befolyásolják-e a szakmai sikerérzetet és negatívan hatnak-e a kiégésre, nem találtunk szignifikáns eltéréseket, így azt mondhatjuk, hogy az intézményekkel és szakmai szervezetekkel való kapcsolatok átlagos száma nem hat sem a sikerre, sem pedig a kiégésre.

A munkahelyváltást tervezőkre vonatkozó kutatói kérdésünket az adatok alapján úgy tudjuk összegezni, hogy az intézményekkel való kapcsolatok átlagos számában nincs jelentős különbség aszerint, hogy valaki tervezi-e a pályaelhagyást vagy sem, azonban a szakmai szervezetekkel való magasabb átlagos kapcsolatszám inkább jellemző arra, aki nem szeretné elhagyni a pályát, mint arra, aki pályaelhagyást tervez (2,73 vs. 0,82). A szakmai szervezetekhez való kötődés, működő kapcsolat tehát hozzájárulhat a szakmai beágyazódottság érzetéhez, illetve a szakmai támogatás, a „nem vagyok egyedül” érzet biztonságához.

ÖSSZEGZÉS

Annak ellenére, hogy a hazai szociális ellátórendszer maga és a szakterület különböző szolgáltatásai is egy nagyon összetett és sok szempontból kiterjedt szakmai térben zajlanak, így sok esetben megkövetelik a szakmán belüli és a szakmaközi (interprofesszionális) együttműködések a területen működő intézmények és szolgáltatások között, ez idáig nem sok empirikus mérés született a hazai szociális ellátórendszer keretén belül működő szakmai kapcsolatok kiterjedtségéről, minőségéről. Ezt a hiányt pótolhatják kutatási eredményeink.

Vizsgálatainkat az Észak-Alföld régióban működő szociális intézmények segítő tevékenységét végző diplomás munkatársai körében végeztük.

Adataink szerint a szakembereknek átlagosan 6 kapcsolata van a különböző intézményekkel és szolgáltatásokkal, de a legtöbb kapcsolat a közigazgatási és az oktatási intézményekkel áll fenn. Egyes szakmai kapcsolatok kiterjedtsége eltér a vizsgált megyékben, továbbá kimutatható különbségek láthatók az intézmények fenntartói szerint és aszerint is, hogy a szakember vezető vagy nem vezető beosztásban dolgozik. A vezető beosztásban dolgozók inkább a szakmai szervezetekkel való kapcsolatokkal, míg a nem vezető beosztásban dolgozók az intézményekkel való kapcsolatokkal jellemezhetők. Várakozásainkkal ellentétben nem a legkisebb településeken dolgozó szakemberek rendelkeznek a legszűkebb kapcsolatrendszerrel: a községekben, falvakban dolgozó diplomás szociális szakembereknek legmagasabb a szakmai kapcsolatainak átlaga. Kiemelendő ugyanakkor, hogy a szegregált településrészekben dolgozóknak szűkebb intézményi kapcsolatrendszerrel bírnak, mint azok, akik nem ilyen területen végzik a munkájukat.

Az eredmények azt mutatják, hogy a különböző szakterületen dolgozóknak eltérő kiterjedésű a kapcsolatrendszere: a legtágasabb a gyermekjóléti alapellátásban, illetve a szociális alapszolgáltatásban dolgozóknak van. A szakmai szervezetekkel való működő kapcsolat pedig leginkább a szociális alapszolgáltatásban dolgozókra jellemző.



A saját szakmaterületen belüli kapcsolatok viszonylagos ritkasága azt az összbenyomást erősíti (kivéve a gyermekvédelmi szakellátásban, ahol másabb képet látunk), hogy a szociális szakmában dolgozók munkájukat egy szűk kapcsolatrendszerre alapozva végzik, melyek első sorban nem is a saját szakterületükhöz fűzik őket, hanem interprofesszionális jelleggel, főként más típusú intézményekhez, ellátásokhoz (oktatás, egészségügy, közigazgatás, stb.). Ez azért lehet fontos, mert egyrészt, ezeket a gyakorlatban megvalósulni látszó szakmai együttműködésekért érdemes lenne tudatosítani a szakemberekben, másrészt az erre való felkészítést érdemes lenne hangsúlyosan megjeleníteni a képzőhelyek kurrikulumban. A gyermekvédelmi szakellátás területén ettől kissé eltérő eredményeket kaptunk: az ezen a területen dolgozók inkább saját közegükbe bezárva látják el munkájukat és az országos szakmai és érdekképviselői szervezetekhez egyáltalán nem kapcsolódnak.

A település nagysága szerinti eltérések is lényegesek: a községekben és falvakban dolgozó diplomás szociális szakemberek lényegesen jobban kapcsolódnak a saját szakterületükön dolgozókhöz, mint a nagyobb településen tevékenykedők. A közös problémák valószínűleg közelebb hozzák a szakembereket, a kis településeken dolgozók jobban arra lehetnek utalva, hogy a saját szakterületen dolgozókkal legyenek kapcsolatba a mindennapos munkavégzés során.

Arra a kérdésünkre, hogy milyen típusú intézményekkel, szervezetekkel működnek együtt a szakemberek annak érdekében, hogy munkájuk sikeresebb legyen, leggyakrabban a szociális intézményeket jelölték illetve az olyan gyermekvédelmi szolgáltatásokat jelölték meg, mint pl. a Tanoda, Biztos Kezdet ház, stb. Ez utóbbit leginkább a kisebb településeken dolgozók fogalmazták meg hiányként. Az egészségügyi szakellátás intézményeivel való együttműködés igénye is gyakran említésre került. Azt, hogy miért nincs ezekkel a szervezetekkel kapcsolatuk, a szakemberek legnagyobb arányban az információhiánnyal magyarázták. Így, meglátásunk szerint a szakmának erre az igényre és véleményre is érdemes lenne reagálnia.

Bár a szakmai szervezetekkel való kapcsolatot, a tagságot a válaszadók kétharmada fontosnak vagy nagyon fontosnak tartja, ennek ellenére a felsorolt 23 szervezetek közül átlagosan mintegy 2,25 működő kapcsolatot jeleztek. A szakmai szervezetekhez való kapcsolódás hiányára már korábban is rámutattak a témával foglalkozók (pl. Meleg, 2021) és azt hangsúlyozták, hogy milyen negatív hatása lehet a kliensmunkában is annak, hogy maguk a szakmát képviselők nem tagjai a szakmai érdekeket képviselő, az érdekvégyesítést elősegítő szervezeteknek sem lokális, sem országos szinten. Az előzőekkel némileg összecseng, hogy a szakemberek szerint ezekhez a szervezetekhez leginkább a szakmai rendezvényeken, fórumokon megszerezhető naprakész tudás és információ miatt fontos tartozni.

A fentieken túl eredményeink rávilágítanak arra is, hogy a szociális területen dolgozók nem tudatosan építik szakmai kapcsolatrendszerüket, nincsenek ez irányú bevett szokások, nem értékelik, és nem építik be direkt módon a munkájukba a szakmai kapcsolatok hozadékát, előnyeit, a benne rejlő lehetőségeket. A jogszabályokban előírt kötelező együttműködések megvalósítása jellemző inkább, annak tudatos értékelése nélkül. Ahogyan azt korábban más kutatások is megfogalmazták (pl. Budai-Puli, 2015) az együttműködés kompetenciaként való értelmezése még mindig várat magára a szociális szektorban.

Az együttműködések hozadéka lehetne a lokális eredmények közös értékelésén alapuló közös szolgáltatásfejlesztés, pozitív visszajelzések, bizalomépítés, innovatív megoldások terjesztése, stb. Ehhez a különböző szinten megvalósuló együttműködések protokolljának kidolgozása várat még magára.



IRODALOM

- Berger, V. (2019): A szociális munka társadalmi presztízse: Beszámoló kerekasztal-beszélgetésről. *Szociális Szemle*, 12(1–2). <https://doi.org/10.15170/SocRev.2019.12.01-02.07>
- Breimo, J. P. – Turba, H. – Firbank, O. – Bode, I. – Sandvin, J. T. (2017): *Networking Enforced – Comparing Social Services' Collaborative Rationales across Different Welfare Regimes*. *Social Policy & Administration*, 51: 1348–1366. <https://doi.org/10.1111/spol.12235>
- Budai, I. (2009): Az interprofesszionális együttműködés és a szociális munka. Amivel talán már számolunk. *Esély*, 5.
- Budai I. – Puli E. (2015) Együttműködés a szociális szolgáltatásokban. http://www.esely.org/kiadvanyok/2015_1/2015-1_1-2_budaipuli_egyuttmukodes_szocszolgban.pdf (Utolsó letöltés: 2025. 10. 15.)
- Gilchrist, I. C. – Gough, J. B. – Horsfall-Turner, Y. R. – Ineson, E. M. – Keele, G. – Marks, B. – Scott, H. J. (1978): Social work in general practice. *The Journal of the Royal College of General Practitioners*, 28(196): 675–686.
- Ineson, E. M. – Wright, H. J. (1970): Social work in general practice. *Lancet (London, England)*, 2(7675): 717. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(70\)91980-X](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(70)91980-X)
- Kharicha, K. – Iliffe, S. – Levin, E. – Davey, B. – Fleming, C. (2005): Tearing down the Berlin wall: social workers' perspectives on joint working with general practice, *Family Practice*, 22(4): 399–405. <https://doi.org/10.1093/fampra/cmi010>
- König, É. (szerk.) (2011): Stratégiai tervezés a szociális munkában. Debrecen: Debreceni Egyetem Szociológia és Szociálpolitika Tanszék.
- Meleg, S. (2021): Párbeszéd a romok között – reformgondolatok a személyes gondoskodást nyújtó szociális szolgáltatásokról. *Párbeszéd: Szociális Munka folyóirat*, 8(1). <https://doi.org/10.29376/parbeszed.2021.8/1/3>
- Meleg, S. (2025) Problémák és lehetséges megoldások a szociális ágazatban. In: Kollányi Zs. – Kucsera Cs. – Orosz É. – Asztalos P. (szerk.): Humán tőke, társadalmi-gazdasági fejlődés: Kulcskérdések Magyarországon. Budapest: ELTE Eötvös Kiadó, Társadalomtudományi Kar, 157–165.
- Pedersen, L. M. L. (2019): Interprofessional collaboration in the Norwegian welfare context: a scoping review. *Journal of Interprofessional Care*, 34(6): 737–746. <https://doi.org/10.1080/13561820.2019.1693353>
- Przeperski, J. – Taylor, B. (2020): Cooperation in Child Welfare Decision Making: Qualitative Vignette Study. *Child Care in Practice*, 28(2): 137–152. <https://doi.org/10.1080/13575279.2019.1701412>
- Rumping, S. – Boendermaker, L. – de Ruyter, D. J. (2019): Stimulating interdisciplinary collaboration among youth social workers: A scoping review. *Health & social care in the community*, 27(2): 293–305. <https://doi.org/10.1111/hsc.12589>
- Szociális munka etikai kódexe (2022) https://c46076c0b2.clvaw-cdnwnd.com/c631b75f1c76ac3a5af58db9cf29bbbed/200000092-8d3218d322/Etikai_Kodex_2021-2022..pdf?ph=c46076c0b2



Segítő szakemberek kliensképe a hátrányos helyzetű fiatalokról

Kvantitatív vizsgálat a fiatalokkal való szakmai együttműködés tapasztalatairól az Észak-Alföld régióban

Molnár Éva
Nagy Alexa

MOLNÁR ÉVA: Debreceni Egyetem, Politikatudományi és Szociológiai Intézet; HUN-REN-DE High-Tech Technológiák a Fenntartható Gazdálkodásban Kutatócsoport; molnar.eva@arts.unideb.hu

NAGY ALEXA: Debreceni Egyetem, Szociológia és Társadalompolitika Doktori Program, PhD-hallgató; nagy.alex@arts.unideb.hu

ABSZTRAKT A szociális szférában dolgozó diplomás szakemberek tevékenységeire nemcsak a szakmai környezet, de a kliensekről alkotott kép, a velük való együttműködés értelmezése is erőteljes hatást gyakorol. Tanulmányunkban a releváns hazai és nemzetközi szakirodalmak feldolgozása mellett egy 2022-ben zajló kvantitatív adatfelvétel eredményeit dolgozzuk fel, amely az Észak-Alföld régióban dolgozó diplomás szakemberekkel készült. A tanulmány célja bemutatni a megkérdezett szakemberek kliensképét, különösképpen a hátrányos helyzetű fiatalokról alkotott elképzeléseiket. Ennek keretében megvizsgáltuk, hogy a válaszadók milyen elvárásokat fogalmaznak meg a kliensekkel való együttműködésről, továbbá hogyan látják a hátrányos helyzetű fiatal klienseiket, milyen erőforrásokat és nehézségeket azonosítanak körükben.

Kulcsszavak: diplomás szociális szakemberek, szociális munka, klienskép, hátrányos helyzetű fiatalok

Professionals' perceptions of disadvantaged young clients

Quantitative Study on Experiences of Professional Collaboration with Young People in the Northern Great Plain region

ABSTRACT The activities of social professionals are also strongly influenced by the professional environment and the way they perceive and interact with clients. In our study, we reviewed the relevant national and international studies and presented the results of a quantitative data collection in 2022. The research surveyed graduated social workers in the Észak-Alföld region. The aim of the study is to present the professionals' perception of clients, in particular their perception of young disadvantaged people. In this context, we investigated the respondents' expectations of working with clients, their perceptions of their young disadvantaged clients, and the resources and difficulties they identify among them.

Keywords: graduated social professionals, social work, client perceptions, disadvantaged young people

BEVEZETÉS

A szociális szférában dolgozó szakemberek számára számos iránymutatás áll rendelkezésre, amely a kliensekkel való együttműködést szabályozza, ezek között is kiemelkedő, a Szociális Munka Etikai Kódexe (2022), amely külön kitér a szociális munka és a kliensek kapcsolatára.



Fontos alapelveként azonosítja többek között a kliensek autonómiájának tiszteletben tartását, bevonását, folyamatos részvételüket, döntési lehetőségeik biztosítását az együttműködés során, továbbá képessé tevését saját jogaik gyakorlásában és érdekeik képviselésében.

A szakemberek fontos feladata, hogy támogassák a klienseiket abban, hogy felismerjék erőforrásaikat, képesek legyenek azok mozgósítására nehézségeik megoldása érdekében. A professzionális segítőkkel szemben olyan fontos elvárásokat fogalmaznak meg, mint az empátia, a kliensek feltétel nélküli elfogadása, a kongruencia (Rogers 1986).

A szakemberek munkáját, interakcióit, a beavatkozások jellegét azonban nagymértékben befolyásolja kliensképük, a kliensek jellemzőiről, nehézségeiről és erőforrásairól alkotott benyomásaik. Tanulmányunk célja megvizsgálni egy 2022-ben zajló kérdőíves kutatás elemzésével az Észak-Alföld régióban dolgozó diplomás szociális szakemberek kliensképét, az együttműködésük kereteire vonatkozó elvárásokat, különösképpen a hátrányos helyzetű fiatal célcsoportra fókuszálva.

SZOCIÁLIS MUNKA ÉS SZOCIÁLIS SEGÍTŐ TEVÉKENYSÉGEK VÁLTOZÁSAI

A szociális munka és a szociális segítő tevékenységek általános értékei viszonylag állandóak, de hatékonyságuk megőrzése érdekében módszereit, beavatkozási területeit folyamatosan meg kell újítsa, hiszen a társadalom és a kliensek is állandó változásban vannak (Patyán 2013).

A szakmai munkára felkészítő képzések fontos eleme, hogy a leendő szakemberek ismerjék a társadalom működését és rendelkezzenek a munkájukhoz szükséges tudással, amelyet képesek a gyakorlatban is alkalmazni a kliensek jólétének elősegítésére (Szoboszlai 2014). A szociális munkások tudása alkalmassá teszi őket arra is, hogy kritikusan szemléljék saját maguk és az intézményrendszer működését, továbbá felismerjék a már kevésbé hatékony szakmai eljárás-módokat és helyettük újabb módszereket dolgozhassanak ki.

A szociális szakembereknek olyan irányelvekre és módszerekre van szükségük, amelyeket magabiztosan képesek alkalmazni egyes problémátípusok esetén. A már jól ismert beavatkozások, így biztonságot nyújthatnak számukra a munkájuk során. Ugyanakkor ők maguk is alakíthatják, fejleszthetik a már meglévő gyakorlatokat, továbbá innovációkat is dolgozhatnak ki a saját szakmaterületükön, ezzel is hozzájárulva a hatékonyabb problémamegoldáshoz és a szakma fejlődéséhez egyaránt (Payne 2014). Mivel a klienskör, a kliensek jellemzői és a társadalmi mechanizmusok is folyamatos változásban vannak, ezért a szociális szféra rugalmassága, alkalmazkodóképessége is elengedhetetlen.

Az átalakuló tevékenységek rendszere ugyanakkor nem mindig a minőség javulását hozzák el. Magyarországon szakma átalakulásának egyik sajátossága az adminisztrációs kötelezettséggel töltött idő megnövekedése, ami miatt csökken a kliensekkel történő személyes kapcsolat időtartama. Ennek következtében az olyan fontos elemei szorulhatnak háttérbe a munkának, mint például a segítő beszélgetés, a családlátogatások, az esetmegbeszélés, más segítőkkel történő konzultáció (Héderné – Kormányos 2022).

Nemcsak az adminisztrációs feladatok, de jellemzően a szakemberekre jutó esetszámok növekedése is hozzájárul a szakemberek leterheltségéhez, ami akadályozza a kliensek egyéni igényeire leginkább koncentráló megoldások alkalmazását, új lehetőségek, szakmai innová-



ciók kidolgozását (Rácz 2019). Ebben a túlterhelt munkakörnyezetben kevésbé reális elvárás az is, hogy szakmai fejlődésüket elősegítő és kiégést megelőző programokon is részt vegyenek.

A szociális munkával és a kliensképpel kapcsolatban a kutatók az elmúlt években egy különös jelenséget figyeltek meg. A szociális szolgáltatások szabályozása, a gazdasági, társadalmi és politikai átalakulás következtében áthelyeződnek a hangsúlyok és ezzel a szociális munkások, szakemberek szerepe is megváltozik. Rengeteg elváráshoz – a kliens, a munkaadó, a szakmai közösség, a társadalom részéről – kell alkalmazkodniuk munkavégzésük során, amely mind a szerepüket alakítja. Ez a sok elvárás pedig „szerepkészlet dilemmákkal” járhat (Csoba 2014: 12). Egyik dilemma a kontroll gyakorlásának mértéke és formája a kliensekkel szemben. Sok esetben ugyanis a „kontrollőrszerepet” veszik fel, amelyet a bürokratikus rendszer, az egyre több adminisztráció és a protokollok szerepének növekedése csak erősít.

Társadalmunkban jelen van a hatalom részéről egy jelentős elvárás arra vonatkozóan, hogy a szegénységben élőknek, a rászorulóknak hogyan kellene viselkedniük. Munka alapon szerveződik a társadalom, ahol csak az számít, aki dolgozik, vagy tanul, így a legfőbb támogatások is körükük szerveződnek. Ebben a rendszerben pedig a szociális, segítő szakemberek szerepe és feladatai egyre inkább eltolódnak a szolgáltató szerepből egy szigorúbb, társadalmi kontrollt gyakorló szerep felé (Csoba 2014). Ezt a jelenséget nevezi Mead „új paternalizmusnak” (Mead 1997, idézi: Csoba 2014).

Krémer Balázs 2019-es tanulmányában szintén hasonlókról ír. A szociális munka egyik fő feladata a „képesse tevés”, amely azt jelenti, hogy a kliens a segítő folyamat során képesse válik az saját vagy családja érdekeit önállóan érvényesíteni. A szociális munkások eszközürendszere és lehetőségei azonban a mai társadalmi, politikai és gazdasági környezetben beszűkültek és kiüresedtek. Amennyiben pedig a szociális segítő szakemberek munkájukat az állami hatalomgyakorló szervek valamelyikénél, az államot képviselve, esetleg hatósági személyekként végzik, fennáll az a probléma, hogy a szakmai segítség helyett a jogszabályok és a szankciók kerülnek előtérbe. Így pedig nem a kliens, hanem a hatalom érdekei érvényesülnek (Krémer 2019).

A szociális munkásnak az állam és a kliens egyaránt megbízza, ráadásul a különböző szereplők érdekei sokszor nem megegyezők, akár egymással ellentétesek is lehetnek (Pataki 2006). A segítő szakma visszatérő dilemmája, hogy kinek az érdekeit, elvárásrendszerét kell leginkább szolgálni, az államét vagy a kliensét. Amennyiben az állam elvárásaihoz jobban igazodik a szakember, a segítség lényegi elemi, céljai háttérbe szorulhatnak, helyette a kontrollhoz kapcsolódó feladatok dominálnak, így a munka kevésbé lehet kliens centrikus (Patyán 2013).

A jelenlegi működés ugyanakkor szinte el is dönti ezt a dilemmát, mert igen szűkre szabja azt a cselekvési teret, amelyikben a szociális szakembernek lenne elég ideje, ereje és jogi lehetősége arra, hogy minél inkább a kliensre fókuszáljon. Tovább nehezíti a helyzetet, hogy a szociális szakemberek munkájának eredményei nem mérhetők azonnal, továbbá nehézségekbe ütközik objektív módon meghatározni a különböző területek sikereit (Fábián et al. 2022), ami tovább csökkenti mind a szakemberek motivációját, mind az új eljárásmodok elfogadtatását. Ezek a változások hatással vannak arra is, hogyan vélekednek a szociális munkások a klienseikről, mennyire képesek a számukra leginkább megfelelő módszereket alkalmazni.



KLIENSKÉP ÉS EMPOWERMENT

A szociális esetmunka abból a feltételezésből indul ki, hogy azért van szükség a beavatkozásra, mert a kliens professzionális segítség nélkül nem képes a problémái megoldására. Ilyen értelemben elsősorban nem a szakma, illetve az adott intézmény lehetőségeire tekint erőforrásként és nem a kliens erősségeire épít a segítő tevékenység (Patyán 2013). Mindez nem a partneri szemléletet erősíti, ahol a szakember és kliense egyenrangú félként vesz részt az együttműködésben, hiszen az alapja az, hogy a szakember olyan tudás és képesség birtokában van, amellyel a kliense nem rendelkezik. Amennyiben a szakma célcsoportjaira gondolunk, valóban magas számban találhatunk olyanokat, akik életkoruk, egészségi állapotuk, iskolázottságuk hiánya, vagy bármilyen egyéb ok miatt a professzionális segítő iránymutatásaira szorulhat, mégis a szociális szakma alapvető elvei közé tartozik a kliens önrendelkezésének és döntési képességének erősítése, amelyet egy hierarchikus, alá-fölérendeltségi viszony alapjaiban akadályoz. A paternalista szemlélet megakadályozza a partneri, egyenrangú viszonyra épülő együttműködés kialakulását (Szoboszlai 2014).

Mindezt jól megragadja az empowerment fogalma. „Az empowerment egy felhatalmazó folyamat, mely a szegénység és a nyomor kérdésein túl a társas és társadalmi kapcsolatok kialakítását, a kliensek önbizalmának, önértékelésének, ön megvalósításának, kitartásának, motiváltságának, saját helyzetükkkel való elégedetlenségének és tenni akarásának a növelését célozza meg. Ezáltal az empowerment serkenti a csoporthoz, közösséghez való tartozás és a teljes jogú társadalmi tagság megélésének lehetőségét” (Héderné – Kormányos 2022: 5).

A szociális szféra ellátotti csoportjai sok esetben a társadalom peremére szorulnak, alárendelt szerepben vannak, így az erőforrásokból kisebb mértékben részesülnek. A szociális munka fontos értéke a társadalmi egyenlőtlenségek csökkentése, a hatalomtól megfosztottak felruházása azzal a képességgel, hogy saját életüket irányítani tudják. Mindez csak akkor valósulhat meg, ha a szakember tiszteli és bízik a kliense képességeiben, erőforrásaiban, tehát alapvetően pozitív képpel rendelkezik az együttműködésről.

Tanulmányunkban a szociális munka célcsoportjai közül a hátrányos helyzetű fiatalok helyzetére, a velük való együttműködésre fókuszáltunk.

A HÁTRÁNYOS HELYZETŰ FIATALOK ÉLETÉT MEGHATÁROZÓ LEGÉGETŐBB PROBLÉMÁK

A fiatalok helyzetét Magyarországon rendszeresen vizsgálják a Magyar Ifjúságkutatások kerekein belül. Egyrészt egy nagyon széles és diverz társadalmi csoportról van szó, hiszen különböző élethelyzetben vannak. Van közülük, aki még tanul, aki már dolgozik, vagy esetleg a kettőt teszi egyszerre, de olyan is akad, aki sem az oktatási rendszerben, sem a munkaerőpiacon nem jelenik meg (Nárai 2022).

A mai kor talán legfőbb kihívása ezen fiatalok életében az önálló egzisztencia megteremtése és az ezzel együtt járó bizonytalanság (Fazekas et al. 2018). Iskolai és munkaerőpiaci életútjuk is inkább kitérőkkel teli, töredezett, szünetek, különböző képzések, gyakori munkahelyváltás, esetleg külföldi tapasztalatszerzés jellemzi (Nyüsti 2013).

Az említett fiatalok célcsoportjának egy része a rendszerben feltételezhetően az iskolán keresztül jelenik meg. Kimutatták, hogy az iskolai egyenlőtlenségek nem pusztán jelen vannak



a fiatalok mindennapjaiban, hanem jelentősen hatással vannak későbbi életük alakulására. Ez mind arra mutat, hogy az iskola az egyenlőtlenségek újratermelődésének egyik legnagyobb befolyással bíró színtere (Nárai 2022, Gyukits et al. 2015). Ha a területi egyenlőtlenségeket vizsgáljuk, akkor elmondható, hogy az – általunk is vizsgált – Észak-Alföld régióban és az Észak-Magyarország régióban jelenik meg legnagyobb arányban a lemorzsolódás (Birinyi – Szabó 2014).

Munkaerőpiaci helyzetükről elmondható, hogy amennyiben alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkeznek, sebezhetőbbek, nehezebb a munkaerőpiacon történő elhelyezkedésük is és jobban ki vannak téve a munkanélküliségnek. Ezen felül pedig, ha valaki esetleg magasabb iskolai végzettséggel rendelkezik, akkor magasabb jövedelemre is számíthat (Arslan et al. 2020, López et al. 2019).

A hátrányos helyzetű fiatalok munkaerőpiaci esélyeinél is nagy befolyásoló szerepe van annak, hogy a munkahely hol helyezkedik el a lakóhelyhez képest. Egyes munkahelyek ugyanis megközelíthetetlenek, hiszen nincs megfelelő tömegközlekedés, úthálózat vagy épp nincs is a közelben adekvát munkahely (Vida 2016, Csoba 2019). Sok esetben jövedelemszerzésre limitált lehetőségek érhetőek el, úgy, mint a közmunka vagy a napszámos időnyomunka, útépítés, alkalmi munka, amelyeket vagy hivatalosan, vagy feketén végeznek (Vida 2016, Vida – Vidra 2015).

A hátrányos helyzetű fiatalok fő dilemmái közé tartoznak még, talán a fentiekből következően is a pénztelenség és az eladósodás, tehát az anyagi, megélhetési gondok, az elszegényedés. A halmozódó hátrányok mellett jelen vannak életükben olyan súlyos problémák is, mint a komplex gyermekkori traumák, a szülői minták elutasítása, iskolaelhagyás (Csizmadia – Tóth 2014). Megjelenik még ezen kívül a drog, alkohol és szerhasználat is (Oross 2013, Fazekas et al. 2018).

HÁTRÁNYOS HELYZETŰ FIATALOK A SZOCIÁLIS ÉS GYERMEKVÉDELMI ELLÁTÓRENDSZERBEN

Sem az ellátórendszerben dolgozóknak, sem az ahhoz forduló, abba belekerülő klienseknek nincs könnyű dolguk, ugyanis a rendszernek sok visszássága van. Széttörödezett, a szakembereknek magas adminisztrációs terheket kell viselniük és hiányzik egy ágazatokat összehangoló, komplex működési mechanizmus. Ehelyett egy hierarchikus viszonyokra épülő, a szegénységet és az egyenlőtlenségeket kezelni képtelen, a válságokra és a változásokra nem felkészült, rugalmatlan, rövid távú célokat kitűző, tűzoltó jellegű, alacsony szintű szolgáltatásokat és ellátásokat nyújtó intézményrendszer működik (Mózer 2011). Ezen felül a mai szociálpolitika növeli a társadalmi távolságot az egyes társadalmi csoportok között és a munkaalapú társadalom eszménye vált uralkodóvá, ahol az érdemes a segítségre, aki dolgozik, aki nem, az érdemtelen (Szikra 2018).

Egy ilyen rendszerben kell lavírozniuk mind a szakembereknek, mind a fiatal klienseknek. A vidéki, esetlegesen akár az elzártabb területeken élő fiatalok, családok pedig még kiszolgáltatottabbak, hiszen a területi egyenlőtlenségek a közszolgáltatások minőségére is hatással vannak. Az állami intézmények képtelenek segítő, integrációs funkciójukat ellátni és a közszolgáltatásra szánt források is alacsony szinten vannak. Az önkormányzatok nem tudnak a helyi



igényekre megfelelő módon reagálni és a helyi meghatározó erőktől nagyban függnének a helyi társadalom tagjai (Nagy et al. 2015). A vidéki, gyenge fejlettségű, periférikus terekben az alapvető szolgáltatások elérhetetlensége dominál, legyen az állami, piaci vagy egyéb szervezet által működtetett szolgáltatás (Nagy 2019).

Magyarországon az egészségügyi és szociális ellátások terén a hozzáférést meghatározzák a jövedelmi egyenlőtlenségek, ugyanis mára akik megtehetik, azok inkább a magán ellátást veszik igénybe. Akik pedig nem, tehát feltehetően pont a hátrányos helyzetű klienskör, számukra az állami ellátás marad, vagy rosszabb esetben ki is szorulnak az ellátásból (Nagy 2019).

Ha jövedelemszerzésről, esetleg megtakarításról van szó, Gosztonyi 17 társadalmi intézményt azonosított be. Ezek legtöbbször az informális szektorba tartozik, hiszen míg a jómódúak képesek a formális intézmények konstrukcióit igénybe venni, addig a szegényebb réteg már kizorul ennek lehetőségéből. Legnagyobb esélye a formális intézményekhez történő hozzáférésnek a magasabb jövedelmű, magas iskolai végzettségű, nem roma származású családoknak van. Ezzel ellentétben az abból teljesen kizorulók többnyire az alacsony jövedelmi rétegbe tartoznak, alacsony iskolai végzettséggel rendelkeznek, főleg roma származású családok. Hátránya az informális intézményi hitelezési formáknak, hogy nagyon erős függőségi viszonyra épülnek (Gosztonyi 2017).

A hátrányos helyzetű családok életében segítséget jelenthetnek a különböző projektek, programok. A probléma ezekkel, hogy nincs garancia arra, hogy cselekvőképes, fenntartható programokká válnak. Másrészt viszont mégiscsak adnak valamit az adott célcsoportnak, közösségnek, és a tapasztalat azt mutatja, hogy még ha részben járulnak is csak hozzá az adott csoport életminőségének növekedéséhez, megéri a befektetést (Vastagh – Kiss 2021).

A legszegényebb településeken a legjellemzőbb, hogy nem diplomás ember végzi a családsegítést, ezzel szemben a fővárosban található a legtöbb diplomás családsegítő és a legjobb munkakörülmények is itt állnak rendelkezésre. A pszichológiai tanácsadás, a jogi tanácsadás, a fejlesztő pedagógiai szolgáltatások a falvakban érhetőek el a legkevésbé, míg a fővárosban és a városokban széleskörűek. Ugyanígy, a jómódú településeken elérhetőek ezek a szolgáltatások, addig a legszegényebb területeken már kevésbé. Ugyanezek a folyamatok igazak családterápiára, a mediáció, az adósságkezelési szolgáltatás és a drogprevenció esetében is. Összefoglalva tehát a felsorolt gyermekjóléti szolgáltatások ugyan elérhetőek, de az ellátórendszerben dolgozók túlterheltek és a legnagyobb probléma, hogy pont azokon a területeken vannak jelen legkevésbé ezek a jóléti szolgáltatások, ahol a legnagyobb szükség lenne rájuk és ahol a legtöbb komplex probléma összpontosul (Husz et al. 2020).

A nemzetközi szinten több kutatási eredmény alapján megállapítható, hogy sok országban a közösségek szintjén gondolkodnak mind a döntéshozók, mind a szakemberek. Számos esetben a hátrányos helyzetű fiatalok segítése során ökológiai rendszerszemléletű megközelítést alkalmaznak, amely a klienst körülvevő közelebbi és tágabb környezetben lévő szakemberek együttműködésére épít. Az egész segítő folyamatot közösségi alapokra emeli és nem pusztán az adott egyént és annak családját, hanem az őket körülvevő környezetet is fejlesztik. Az is elmondható azonban, hogy amennyiben a fiatalokról van szó, az iskola és annak környezete, a tanárok és a szülők szerepe is központi szerepet játszik. A fejlesztések jelentős része projekteken, programokon alapul, így a témában lévő kutatások is inkább azokat vizsgálják és azt, hogy hol van a helye a segítő szakembereknek ezekben a projekteken (Taliaferro et al. 2009, Jack 2005, Anderson-Butcher et al. 2010, Saar-Heiman et al. 2023).



A hazaihoz hasonlóan a nemzetközi szakirodalomban is megjelenik az információhiány, információáramlás problémája, valamint, hogy egy-egy program nem feltétlen oldja meg az összes létező problémát és nem képes a társadalmi egyenlőtlenségeket csökkenteni. Kihívást jelent még a megfelelő humánerőforrás biztosítása a feladatok ellátásához, a régmódi szakmai szemléletmód, módszertan elengedése, valamint, hogy a programok nem minden esetben érik el a célcsoportot (Taliaferro et al. 2009, Jack 2005, Tidmarsh et al. 2022).

A KUTATÁS MÓDSZERTANA

A kutatást a Debreceni Egyetem BTK Szociológia és Szociálpolitikai Tanszékén működő Munka-attitűdök Kutatócsoport tagjai végezték. Az adatfelvételre 2022 őszén került sor, amely során 307 gyakorló szociális szakember töltötte ki online kérdőívünket. Mindannyian az Észak-Alföld régióban dolgoznak, válaszadóink között egyaránt megtalálhatók személyes gondoskodást nyújtó szociális intézményekben és a gyermekjóléti, valamint a gyermekvédelmi rendszerben foglalkoztatottak.

Az attitűdök vizsgálatára Likert-skálát használtunk. A kliensképről szóló kérdéseknél elegendőnek láttuk a négyfokozatú skála használatát. A fiatalokról alkotott kép elemzésénél már inkább hat fokozatú skálát alkalmaztunk, hiszen nem csupán arra kérdeztünk rá, hogy egyet ért-e az alany az állítással, hanem néhol komplexebb képet szerettünk volna alkotni. A páros számú fokozatok pedig arra szolgálnak, hogy elkerüljük a középértékeket, vagyis azt, hogy semleges véleményt alkossanak a válaszadók. Elemzésünk során gyakorisági eloszlásokat vizsgáltunk, hiszen a kutatás elején már ezek is szolgáltak releváns eredményekkel a feltett kérdésekre vonatkozóan. Az eredmények árnyalására a későbbiekben érdemes lehet több változó bevonásával keresztstábla elemzéseket végezni.

A válaszadók többsége nő (90%), átlagéletkoruk 45 év. Iskolai végzettségüket tekintve a mintába kerülők közel fele főiskolai oklevéllel rendelkezik, ők még a korábbi négyéves képzésben vettek részt. A második legnépesebb csoportot a mesterszakos vagy egyetemi diplomával rendelkezők alkotják, ők mindannyian legalább öt évig vettek részt egyetemi képzésben, a válaszadók ötödének pedig alapszakos diplomája van.

A megyei elosztást vizsgálva láthatjuk, hogy a válaszadók 47,6%-a Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében 36,6%-uk Hajdú-Bihar megyében, 16,6%-a Jász-Nagykun-Szolnok megyében dolgozik.

A legtöbben, a szakemberek több mint fele önkormányzati fenntartású intézményben dolgozik, negyedük pedig egyházi fenntartású intézmény alkalmazottjai. Központi és civil szervezetek által fenntartott intézményekben a válaszadók tíz, illetve nyolc százaléka végzi a munkáját. Szakterületi bontásban vizsgálva a kitöltők 40%-a gyermekjóléti alapellátásban, harmaduk a gyermekvédelmi szakellátásban, ötödük a szociális alapellátásban, 8%-uk szociális szakellátást nyújtó intézményekben dolgozik.

Tanulmányunkban az alábbi kutatási kérdések megválaszolására vállalkoztunk:

- Milyen kliensképpel rendelkeznek az Észak-Alföld régióban dolgozó diplomás szociális szakemberek?
- Hogyan határozzák meg a kliensekkel szembeni elvárásaikat az együttműködésük során?
- Milyen erőforrásokat és nehézségeket azonosítanak a szakemberek a hátrányos helyzetű fiatalok körében, és ezek hogyan befolyásolják az ellátórendszerhez való viszonyukat?



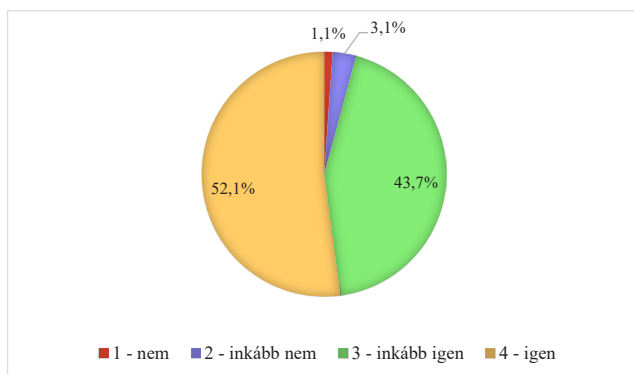
A kutatási kérdéseinek segítségével bemutatjuk az szakemberek kliensképét, különösképpen a hátrányos helyzetű fiatalokról alkotott képüket. Megismerjük a kliensekkel szemben támasztott elvárásait és a hátrányos helyzetű fiatalokkal való együttműködésük legfontosabb jellemzőit, továbbá hogyan érvényesül az empowerment szemlélet a professzionális segítő tevékenységük során.

A KUTATÁS EREDMÉNYEINEK BEMUTATÁSA

A szakemberek kliensképe

A szakemberek kliensképének megismeréséhez fontosnak tartottuk megtudni, hogyan vélekednek az ügyfeleikről, milyen elvárásokat fogalmaznak meg az együttműködésük során tanúsított cselekvési mintáikkal kapcsolatban. Kutatásunkban rákérdeztünk arra, hogy a szakemberek vajon alapvető elvárásnak tekintik, hogy a kliensek folyamatosan együttműködjenek és fogadják meg a professzionális segítő útmutatásait, továbbá olyan kérdések fontosságát is elemeztük, mint a kölcsönös bizalom és tisztelet szerepe az együttműködés során. Megvizsgáltuk mennyire tartják elengedhetetlennek a munkájukat abban, hogy a kliensek ne csak információkat kapjanak jogiakkal kapcsolatban, de gyakorolni tudják azokat.

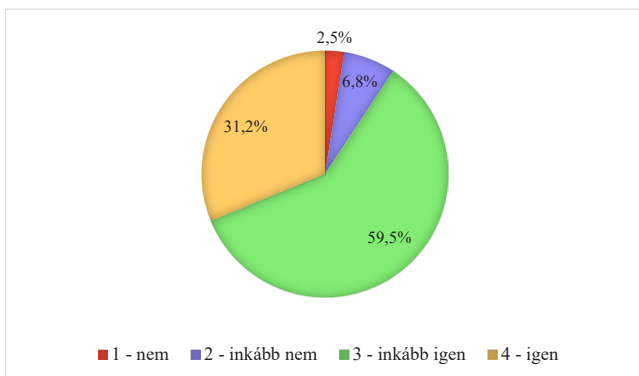
A szakemberek túlnyomó többsége (96%-a) egyetért azzal, hogy alapvető elvárás, hogy a kliens folyamatosan együttműködjön a szociális szakemberrel. Valószínűleg a sikeres közös munka fontos feltételének tartják a folyamatos együttműködést. A szakemberek úgy gondolhatják csak akkor tudnak érdemi segítséget nyújtani, hogyha a kliens vállalja az együttműködést, folyamatosan információkat ad a helyzetéről és annak változásairól. A kérdőív nem tér ki azokra a váratlan helyzetekre, életeseményekre, amelyek akadályozhatják a klienst az együttműködésben. A professzionális segítő tevékenység alapja az aktív, partneri kapcsolat, ugyanakkor a partnerség fontos eleme az önkéntesség és kölcsönösség, így az is, hogy legyen lehetősége az ügyfélnek eldönteni, hogy mikor és hogyan kíván együttműködni a segítőjével, illetve legyen lehetősége mérlegelni, hogy milyen kérdésekben fogadja el a szakember javaslatait.



1. ábra Mennyire ért Ön egyet az alábbi állításokkal? Alapvető elvárás, hogy a kliens/ellátott/ügyfél folyamatosan együttműködjön a szociális szakemberrel
Forrás: Munkaattitűdök Kutatócsoport 2022-es adatbázisa. Saját szerkesztés, 2024



A válaszadók többsége (91%) azzal is egyetért, hogy a kliens a saját életével kapcsolatos döntések meghozatalakor vegye figyelembe a szociális szakember javaslatait. Az autonómia és a döntési szabadság fontos értékek között szerepel a szakirodalmakban, mégis a gyakorlati munka során mindezek háttérbe szorulhatnak bizonyos esetekben vagy szakmai területeken. Számos olyan probléma jelentkezhet a kliensek életében, amelyek megakadályozzák őket a helyzetük objektív megvizsgálásában és a várható következmények felmérésében. A professzionális segítőknek nagy szerepe van abban, hogy információkat, útmutatásokat adjanak ezekben a helyzetekben, hogy minél körültekintőbben legyen képes meghozni a kliens a saját életével kapcsolatos döntéseket.



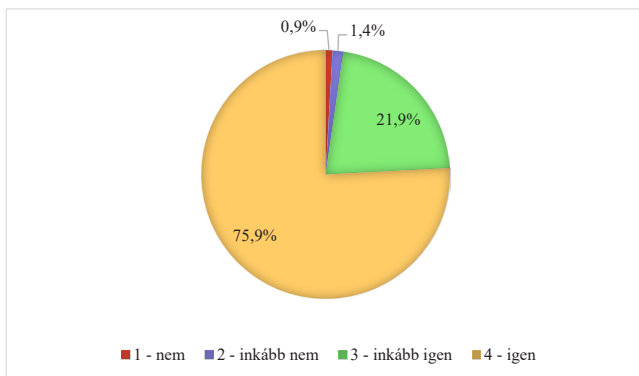
2. ábra Mennyire ért Ön egyet az alábbi állításokkal? A kliens/ellátott/ügyfél legyen képes önálló döntések meghozatalára a saját életével kapcsolatban, de minden esetben vegye figyelembe a szociális szakember által adott információkat, útmutatásokat

Forrás: Munkaattitűdők Kutatócsoport 2022-es adatbázisa. Saját szerkesztés, 2024

A kölcsönös bizalom fontosságát hangsúlyozza a válaszadók többsége (98%). A hatékony problémamegoldás csak úgy valósulhat meg, ha az ügyfelek megosztják a közös együttműködéshez szükséges információkat, hiszen ezek alapvető fontosságúak a megfelelő megoldási lehetőségek kiválasztásához. Ehhez az intézményeknek olyan körülményeket kell teremteniük, amely mindennek teret enged.

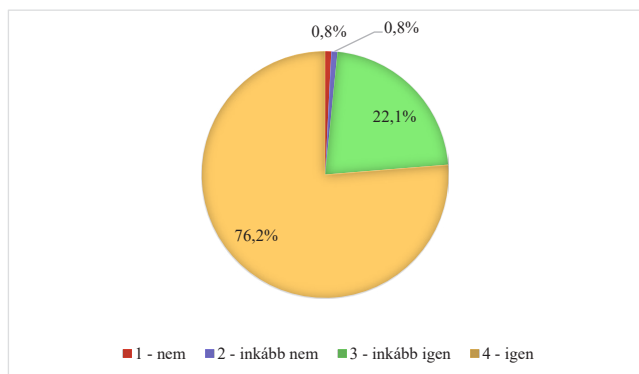
A kérdés kétirányú bizalomra vonatkozik, így nemcsak azt tartják fontosnak, hogy a kliensek megbízzanak a szakemberekben, hanem a szakember is bízjon a kliensekben. Ez a bizalom egyaránt jelentheti azt, hogy a szakember elfogadja, hogy a kliens által elmondottak megfelelnek a valóságnak, továbbá azt a meggyőződést, hogy az ügyfél képes arra, hogy betartsa az együttműködésben foglaltakat és aktívan, motiváltan cselekszik a kitűzött célok elérése érdekében.

A kölcsönös tisztelet fontosságát hasonlóan fontosnak tartja a válaszadók többsége (98%). A kitöltők nem csupán az ellátottaktól várják el, hogy tiszteljék a professzionális segítőiket, hanem ők maguk is lényegesnek tartják, hogy a segítségre szoruló ügyfelek felé is tisztelettel tartoznak. Payne (2014) is kiemeli, hogy a szociális munka egyik alapértéke a tisztelet minden személy és a közjó iránt. A szociális munka célcsoportjai gyakran válnak előítéletek és diszkrimináció áldozatává, önbizalmuk, érdekérvényesítő képességük erősítésének alapja, hogy a különböző szolgáltatás igénybevételekor emberi méltóságukat semmilyen módon ne sértse meg.



3. ábra Mennyire ért Ön egyet az alábbi állításokkal? Fontos, hogy a kliens/ellátott/ügyfél megbízzon a szociális szakemberben és ez fordítva is igaz legyen

Forrás: Munkaattitűdők Kutatócsoport 2022-es adatbázisa. Saját szerkesztés, 2024



4. ábra Mennyire ért Ön egyet az alábbi állításokkal? Fontos, hogy a kliens/ellátott/ügyfél tisztelje a szociális szakembert és ez fordítva is igaz legyen

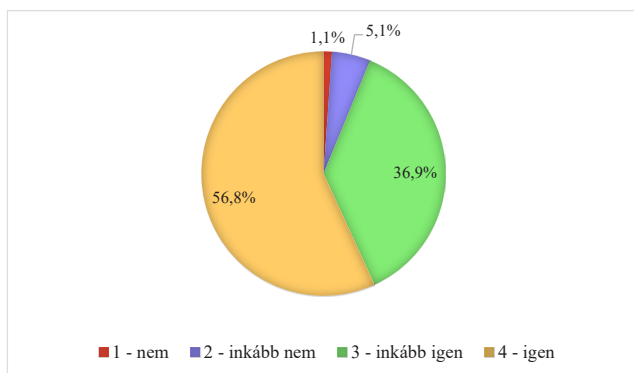
Forrás: Munkaattitűdők Kutatócsoport 2022-es adatbázisa. Saját szerkesztés, 2024

Elvárás a professzionális segítőkkel szemben a kliens személyiségének feltétel nélküli elfogadása, így sem előzetes feltételezései, sem egyéni szimpátiája nem befolyásolhatja munkavégzését. Törekednie kell arra, hogy a legjobb tudása szerinti magas színvonalú szolgáltatást nyújtson. A megkérdezettek ezzel összhangban többségében (94%) egyetértenek azzal, hogy akkor is segíteni kell az ügyfelet, ha annak viselkedését nem tartja megfelelőnek a szakember.

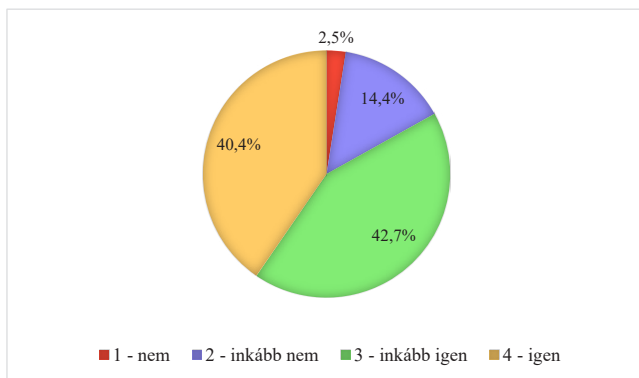
A korábbi kérdésekben szinte azonos véleményen voltak a kitöltők, ezzel szemben kicsit nagyobb eltérés mutatkozott abban, hogyan vélekednek arról, hogy a kliens minden szempontból irányítani kell, ha segítségre szorul. Ezzel az állásponttal a válaszadók 83%-a értett egyet, 18%-uk viszont inkább nem vagy egyáltalán nem tudott azonosulni. Ahogyan korábban bemutattuk a nehézséggel lévő kliens nem biztos, hogy képes objektív módon megvizsgálni a helyzetét és irányítani az életét, ebben segítségre szorulhat, miközben az ellátott önrendelkezésének segítése és az autonómiája megtartása is fontos szempont az együttműködés



során. Mindezek mellett egyrészt dilemmaként merülhet fel, hogy melyek azok a területek, amelyeken tényleg kompetens a szociális szakember a segítségnyújtásban és melyek azok, amelyeken nem. Másrészt fontos lenne, hogy a kliens problémamegoldó készsége fejlődjön, így kérdéses valóban azzal segít-e legtöbbet, ha minden területen útmutatást ad, vagy jobban hozzájárul a fejlődéséhez, ha hagyja, hogy a kliens egyedül próbáljon meg boldogulni.

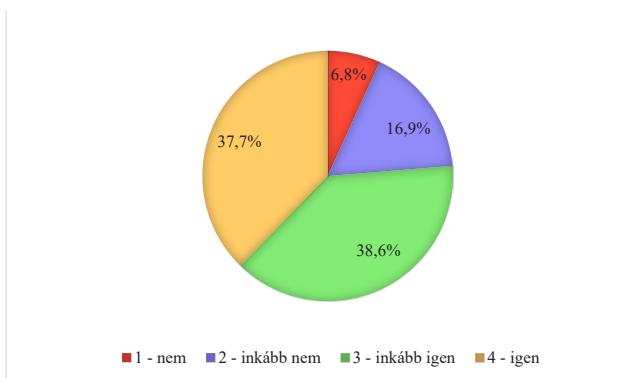


5. ábra Mennyire ért Ön egyet az alábbi állításokkal? Fontos, hogy a szociális szakember akkor is segítse a klienst/ellátottat/ügyfelet, ha az ellenszenvesen, számára nem tetszően viselkedik
Forrás: Munkaattitűdők Kutatócsoport 2022-es adatbázisa. Saját szerkesztés, 2024



6. ábra Mennyire ért Ön egyet az alábbi állításokkal? A kliens/ellátott/ügyfél, ha segítségre szorul, akkor minden szempontból segíteni, irányítani kell őt
Forrás: Munkaattitűdők Kutatócsoport 2022-es adatbázisa. Saját szerkesztés, 2024

A tájékoztatás és információadás a szociális szféra minden szakmai területén dolgozó számára fontos feladat, ez magába foglalja a kliens jogainak ismertetését is. Ugyanakkor azzal kapcsolatban már nincsen teljes egyetértés, hogy a szociális szakemberen nemcsak a tájékoztatás múlik, hanem az is, hogy az ügyfél megértse és képes legyen élni is a jogaival. Bár a válaszadók háromnegyede egyet ért ezzel az állítással, ugyanakkor a többiek úgy vélik nem vagy nem ki-zárólag a szakemberen múlik, hogyan tudják a kliensek gyakorolni a jogaikat.



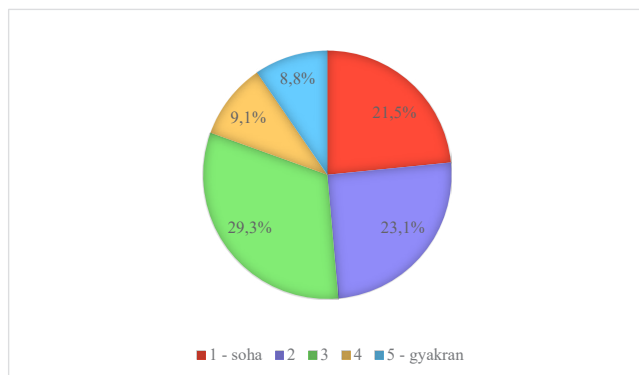
7. ábra Mennyire ért Ön egyet az alábbi állításokkal? A klienssel/ellátottal/ügyféllel ismertetni kell a jogait, de az már nem a szociális szakemberen múlik, hogy meg is értse és gyakorolja is ezeket a jogokat

Forrás: Munkaattitűdök Kutatócsoport 2022-es adatbázisa. Saját szerkesztés, 2024

Függhet a kliens képességeitől, hogyan tud élni a jogaival, de attól is mennyi ideje és lehetősége van a szakembereknek, milyen kereteket enged az adott intézmény arra, hogy felmérje a kliens megértette-e a kapott információkat és képes-e azokat megfelelően alkalmazni.

A FIATAL KLIENSEKRŐL ALKOTOTT KÉP

A következőkben azt fogjuk mélyebben elemezni, hogy a válaszadók hogyan vélekednek a fiatal kliensekről. Kitérünk együttműködési hajlandóságukra, programokba történő bevonhatóságukra, majd a róluk alkotott képet negatív és pozitív töltetű jelzők értékelésével árnyaljuk.



8. ábra A fiatalok milyen gyakran kérnek segítséget Öntől?

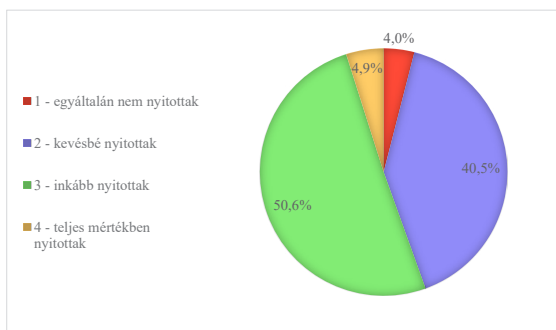
5 = gyakran, a legtöbb ügyfelem fiatal 1 = soha, ügyfeleim/klienseim nem ebbe a korcsoportba tartoznak

Forrás: Munkaattitűdök Kutatócsoport 2022-es adatbázisa. Saját szerkesztés, 2024



Először fontosnak láttuk felmérni, hogy a válaszadók mekkora része foglalkozik egyáltalán fiatalokkal és hová fordulnak a fiatalok segítségért. A kutatásunk során megtudtunk, hogy a fiatalok elsősorban nem állami intézményekhez fordulnak segítségért, hanem igyekeznek közeli rokonai, baráti kapcsolataikat kihasználni (Nagy 2023). Ennek kapcsán kíváncsiak voltunk, hogy akkor valójában a megkérdezett szakemberekhez milyen gyakran fordulnak segítségért.

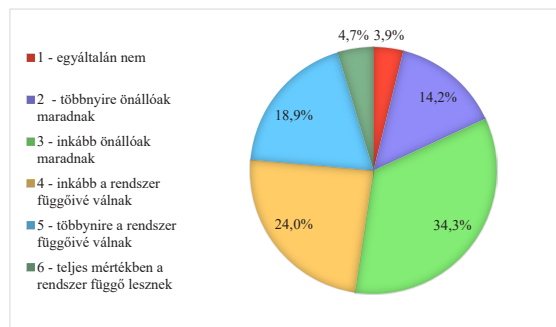
A fenti ábráról leolvasható, hogy 21,5 százalékuk nem ezzel a klienskörrel foglalkozik, 23,1 százalékuk csak ritkán találkozik hozzá forduló fiatalokkal, 29,3 százalékuk hármasként értékelést adott, tehát változó gyakorisággal fordulnak hozzá fiatalok. Látható, hogy a négyes (9,1%) és ötös (8,8%) értékelést adók nem túl nagy arányban képviseltetik magukat, így elmondható, hogy a megkérdezett szakemberek nem sűrűn találkoznak olyan fiatal kliensekkel, akik hozzájuk fordulnak segítségért.



9. ábra Mennyire nyitottak az együttműködésre a fiatal kliensei/ügyfelei?

Forrás: Munkaattitűdök Kutatócsoport 2022-es adatbázisa. Saját szerkesztés, 2024

Az, hogy a szakemberek szerint a fiatalok mennyire nyitottak az együttműködésre, az egyik indikátora lehet annak, hogy hogyan látják őket. Azonban, ha a diagramot vizsgáljuk, érdekes eredményekre bukkanhatunk. Elenyésző, 4 százalékuk szerint egyáltalán nem nyitottak és 4,9 százalékuk szerint teljesen nyitottak. Egy jelentős, 40,5 százalékuk szerint kevésbé nyitottak és szintén tekintélyes 50,6 százalékuk szerint inkább nyitottak.

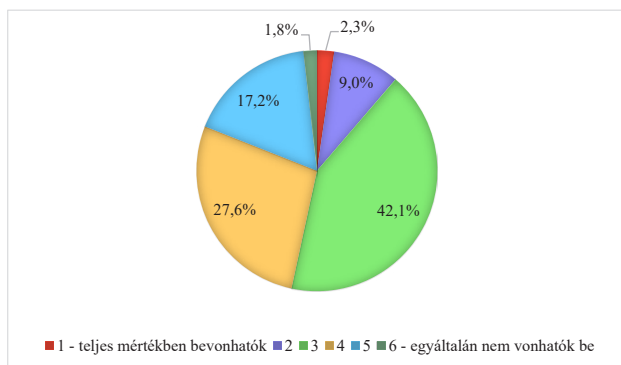


10. ábra Véleménye szerint a fiatal kliensek/ügyfelek milyen mértékben válnak függővé az ellátórendszerrel?

Forrás: Munkaattitűdök Kutatócsoport 2022-es adatbázisa. Saját szerkesztés, 2024



Az ellátórendszerrel való kapcsolatot az is befolyásolhatja, hogy a fiatalok mennyire függenek a rendszertől. A válaszadók elenyésző, 3,9 százaléka szerint egyáltalán nem válnak függővé, míg 14,2 százalékuk szerint többnyire önálló maradnak és 34,3 százalékuk szerint inkább maradnak önállóak. A másik oldalon 24 százalékuk találta úgy, hogy inkább a rendszer függőivé válnak, 18,9 százalékuk szerint többnyire a rendszer függőivé válnak, míg pusztán 4,7 százalékuk szerint válnak teljes mértékben a rendszer függőivé. Elmondható tehát, hogy a szakemberek többsége szerint a fiatalok nem válnak a rendszer függőivé és inkább önállóak maradnak.



11. ábra A helyi hátrányos helyzetű fiatalok mennyire vonhatók be egy-egy őket célzó projektbe, programba?

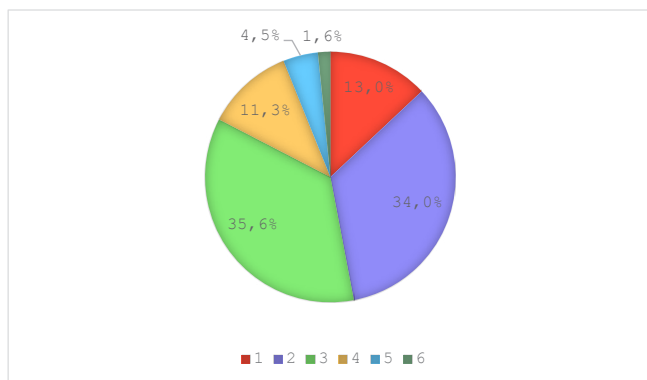
Forrás: Munkaattitűdök Kutatócsoport 2022-es adatbázisa. Saját szerkesztés, 2024

A klienskép kialakulásában fontos szerepe lehet annak, hogy a szakemberek szerint a fiatalok mennyire bevonhatók egy-egy őket célzó programba. Az eredményeket nézve megállapítható, hogy inkább bevonhatók a fiatalok. Jelen esetben az 1-es jelenti a teljesen bevonhatók választ, míg a hatos értékelés az egyáltalán nem vonhatók be. A válaszadók 42,1 százaléka szerint inkább bevonhatók, 9 százalékuk szerint bevonhatók és 2,3 százalékuk szerint teljes mértékben bevonhatók. Ezzel szemben pusztán 27,6 százalékuk szerint inkább nem vonhatók be, 17,2 százalékuk választotta a nem vonhatók be és 1,8 százalékuk az egyáltalán nem vonhatók be opciót. Ezek az eredmények pozitívabb kliensképre utalhatnak.

A következőkben közvetlenül a hátrányos helyzet fiatalokról alkotott képet fogjuk részletesen elemezni. A kutatás során a megkérdezetteknek olyan jelzőket kellett egytől hatig tartó Likert-skálán értékelniük, amelyek esetleg jellemzőek lehetnek a fiatalokra. Itt próbáltunk minél több pozitív és negatív jelzőt is felsorolni, hogy valóságos képet kaphassunk.

A 11. ábra azt veszi górcső alá, hogy a szakemberek milyen mértékben gondolják motiválnak a fiatalokat. Itt egyértelmű, hogy inkább tartják őket motiválatlannak, hiszen egyes értékelést 13 százalékuk, kettőt 34, míg hármast 35,6 százalékuk adott. A megkérdezett szakemberek többsége szerint tehát nem igazán jellemző, hogy motiváltak lennének a hátrányos helyzetű fiatalok.

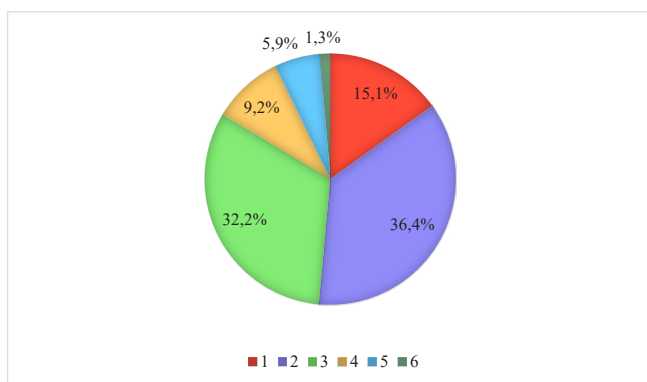
Ha azt vizsgáljuk, hogy a szakemberek szerint mennyire agilisek, szintén negatív kép tárul eléink. Az arányok hasonlóak a motiváltság vizsgálatában találtakhoz, hiszen 15,1 százalékuk szerint egyáltalán nem jellemző rájuk, hogy agilisek lennének, 36,4 százalékuk szerint nem jellemző és 32,2 százalékuk szerint inkább nem jellemző. A másik oldalon pedig ezzel szemben elenyésző azok aránya, akik jellemzőnek tartják, 16,4 százalék.



12. ábra A hátrányos helyzetű fiatalok motiváltak.

1 = egyáltalán nem jellemző, 6 = teljes mértékben jellemző

Forrás: Munkaattitűdök Kutatócsoport 2022-es adatbázisa. Saját szerkesztés, 2024



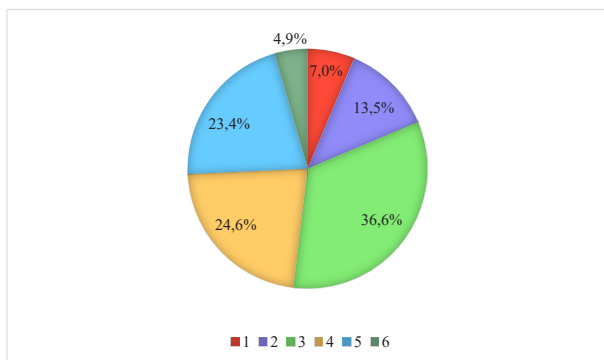
13. ábra A hátrányos helyzetű fiatalok agilisek.

1 = egyáltalán nem jellemző, 6 = teljes mértékben jellemző

Forrás: Munkaattitűdök Kutatócsoport 2022-es adatbázisa. Saját szerkesztés, 2024

Egy negatív töltetű jelzőt, az agresszivitást vizsgálva már megoszlóbb válaszokat kapunk. Pusztán 7 százalékuk válaszolta, hogy egyáltalán nem agresszívak a hátrányos helyzetű fiatalok, míg 4,9 százalékuk, hogy teljes mértékben jellemző. Legnagyobb arányban (26,6%) az inkább nem jellemző választ adták, de elég magas (24,6%) az inkább jellemző választ adók aránya is, csakúgy, mint jellemző választ adóké (23,4%). Kettes értékelést 13,5 százalékuk adott. Ezek alapján megállapítható, hogy a többség inkább agresszívnak jellemezni a hátrányos helyzetű fiatalokat.

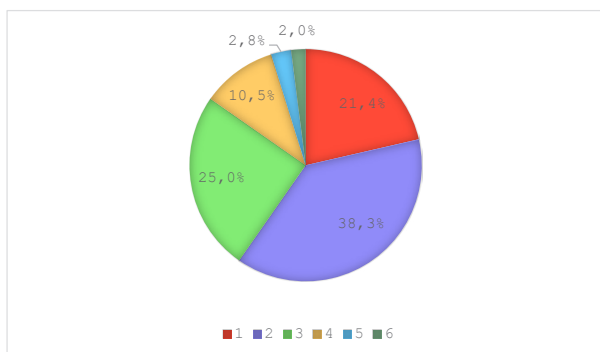
Céltudatosnak a válaszadók 15,3 százaléka tartotta a fiatalokat, míg akik szerint nem jellemző rájuk a céltudatosság nagyobb arányban képviseltetik magukat. 21,4 százalékuk szerint ugyanis egyáltalán nem jellemző, 38,3 százalékuk szerint nem jellemző, míg 25 százalékuk szerint inkább nem jellemző.



14. ábra A hátrányos helyzetű fiatalok agresszívek.

1 = egyáltalán nem jellemző, 6 = teljes mértékben jellemző

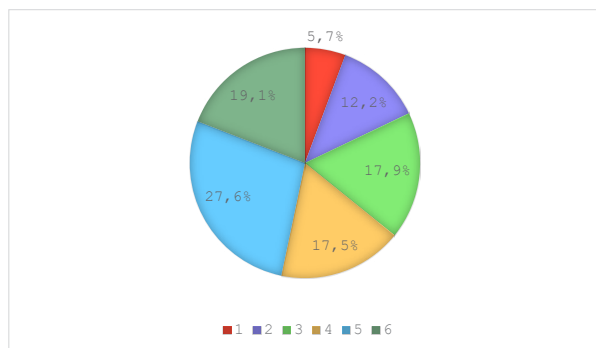
Forrás: Munkaattitűdök Kutatócsoport 2022-es adatbázisa. Saját szerkesztés, 2024



15. ábra A hátrányos helyzetű fiatalok céltudatosak.

1 = egyáltalán nem jellemző, 6 = teljes mértékben jellemző

Forrás: Munkaattitűdök Kutatócsoport 2022-es adatbázisa. Saját szerkesztés, 2024



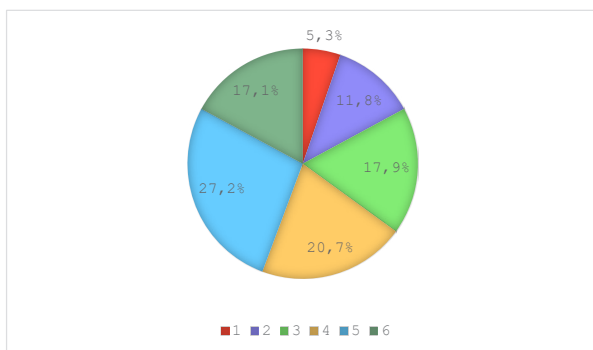
16. ábra A hátrányos helyzetű fiatalok perspektíva nélküliek.

1 = egyáltalán nem jellemző, 6 = teljes mértékben jellemző

Forrás: Munkaattitűdök Kutatócsoport 2022-es adatbázisa. Saját szerkesztés, 2024



Egy újabb negatív töltetű jelzőt elemezve azt látjuk, hogy 19,1 százalékuk szerint teljes mértékben jellemző a perspektíva nélkülség, kiemelkedő, 27,6 százalékuk szerint jellemző és 17,9 százalékuk szerint inkább jellemző. Az ellenkezőjét gondoló szakemberek kevesebben vannak, összesen 38,8 százaléka a válaszadóknak, habár inkább ők is a középítő értékek felé húznak válaszukban.



17. ábra A hátrányos helyzetű fiatalok passzívak.

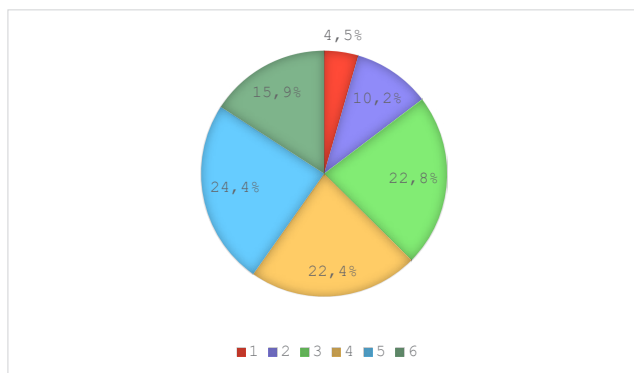
1 = egyáltalán nem jellemző, 6 = teljes mértékben jellemző

Forrás: Munkaattitűdők Kutatócsoport 2022-es adatbázisa. Saját szerkesztés, 2024

Hasonló eredményeket kapunk, ha a passzivitást vizsgáljuk. Míg a válaszadók 5,3 százaléka úgy gondolja, hogy a passzivitás egyáltalán nem jellemző a fiatalokra, addig, ha tovább megyünk, nem jellemzőnek már 11,8 százalékuk gondolja, 17,9 százalékuk szerint inkább nem jellemző. 20,7% százaléka a szakembereknek úgy véli, hogy inkább jellemző, hogy a hátrányos helyzetű fiatalok passzívak, 27,2 százalékuk szerint jellemző és 17 százalékuk szerint teljes mértékben jellemző. Az adatok tehát azt mutatják, hogy a szakemberek inkább látják ezeket a fiatalokat passzívnak.

Érdeemes megnézni a beletörődés kérdését is közelebbről a 18. ábra segítségével, hiszen ha a kliensek beletörődők, akkor kevésbé lehetnek képesek változtatni saját helyzetükön. A megkérdezettek pusztán 4,5 százaléka mondta, hogy egyáltalán nem jellemző a beletörődés, csaknem a duplája, 10,2 százalékuk, hogy nem jellemző, jelentős, 22,8 százalékuk pedig, hogy inkább nem jellemző. Azonban, ha megnézzük a másik oldalt, 22,4 százaléka a válaszadóknak a négyes értékelést adta, tehát, szerintük inkább jellemző a beletörődés, 24,4 százalékuk szerint jellemző és szélső értékhez képest elég magas, 15,9 százalékuk gondolta úgy, hogy teljes mértékben jellemző. Többségük tehát beletörődőnek tartja a hátrányos helyzetű fiatalokat.

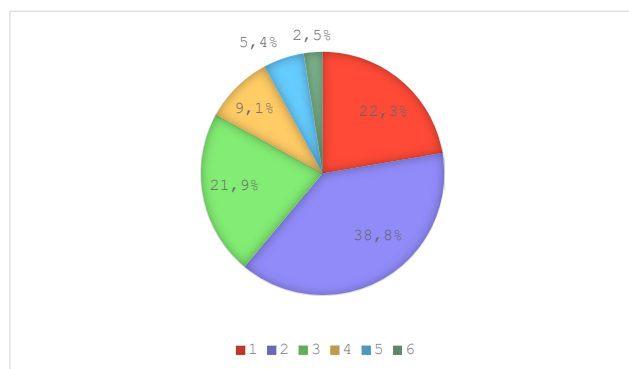
Úgy véltük az érdekérvényesítés egy fontos képesség, amely a fiatalokat előrébb viheti lehetőségeik megteremtésében, kihasználásában, így a szakembereknek ezt is értékelniük kellett. A fenti diagramot szemlélve azonban kiderül, hogy a szakemberek többsége szerint nem jellemző, hogy a hátrányos helyzetű fiatalok érdekérvényesítők lennének. Elég magas, 15,2 százalékuk szerint egyáltalán nem jellemző, kiemelkedő, 39,3 százalékuk szerint nem jellemző és 22,5 százalékuk szerint inkább nem jellemző. Akik szerint valamilyen mértékben jellemző a válaszadók közül összesen 23 százalékot tesznek ki.



18. ábra A hátrányos helyzetű fiatalok beletörődök.

1 = egyáltalán nem jellemző, 6 = teljes mértékben jellemző

Forrás: Munkaattitűdök Kutatócsoport 2022-es adatbázisa. Saját szerkesztés, 2024



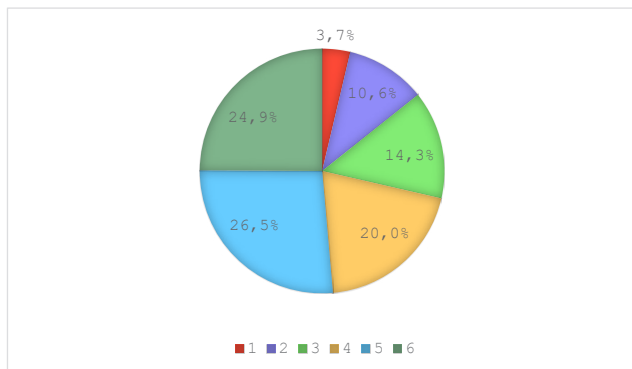
19. ábra A hátrányos helyzetű fiatalok érdeklődésűek.

1 = egyáltalán nem jellemző, 6 = teljes mértékben jellemző

Forrás: Munkaattitűdök Kutatócsoport 2022-es adatbázisa. Saját szerkesztés, 2024

Hasonló dimenzióban mozog, az a megállapítás, hogy a hátrányos helyzetű fiatalok kezükben tartják a saját sorsukat. A 20. ábra bemutatja, hogy a válaszadók így hasonlóan vélekedtek, mint az érdeklődésről, tehát szerintük nem jellemző a hátrányos helyzetű fiatalokra, hogy kezükben tartják saját sorsukat, ami a lenti diagramon is egyértelműen kirajzolódik.

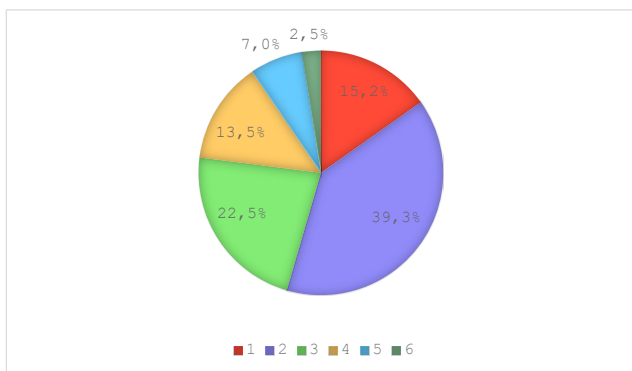
Az ellátórendszerrel való függés már korábban is említve volt, erre rákérdeztünk még egyszer, kicsit másképp. A 21. ábra többnyire ellentmond a korábban már bemutatott eredményeknek. Pusztán 3,7 százalékuk adta azt a választ, hogy egyáltalán nem jellemző, hogy a fiatalok függő, kiszolgáltatott helyzetben lennének, ezzel szemben 24,9 százalékuk teljes mértékben jellemzőnek mondta. Ha pedig mélyebbre ásunk, látható, hogy 26,5 százalékuk szerint jellemző és 20 százalékuk szerint inkább jellemző. Eszerint tehát a szakemberek inkább tartják a hátrányos helyzetű fiatalokat függő, kiszolgáltatott helyzetűnek a rendszerrel szemben.



20. ábra A hátrányos helyzetű fiatalok kezükben tartják a sorsukat.

1 = egyáltalán nem jellemző, 6 = teljes mértékben jellemző

Forrás: Munkaattitűdök Kutatócsoport 2022-es adatbázisa. Saját szerkesztés, 2024



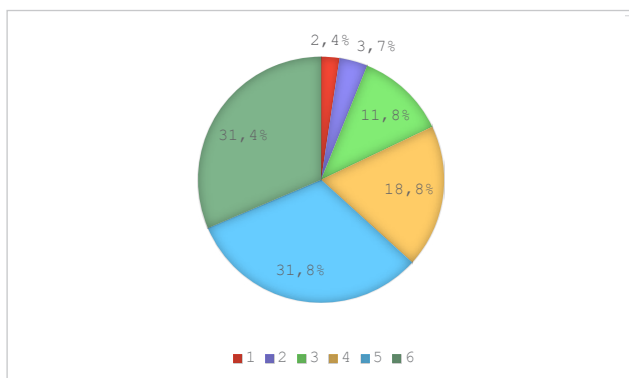
21. ábra A hátrányos helyzetű fiatalok függő, kiszolgáltatott helyzetben vannak.

1 = egyáltalán nem jellemző, 6 = teljes mértékben jellemző

Forrás: Munkaattitűdök Kutatócsoport 2022-es adatbázisa. Saját szerkesztés, 2024

Ahogy az előző állítás, úgy a „segítségre szorulnak” is egyfajta áldozat szerepbe helyezi a hátrányos helyzetű fiatalokat. Csakúgy, mint az előzőekben, nagyon alacsony azoknak az aránya, akik elutasítják ezt az állítást, pusztán 17,9 százalék. Azok aránya azonban, akik úgy gondolják, hogy inkább jellemző 18,8 százalék, 31,8 százalékuk szerint jellemző és szintén magas, 31,4 százalékuk szerint teljes mértékben jellemző, hogy a hátrányos helyzetű fiatalok segítség-re szorulnak.

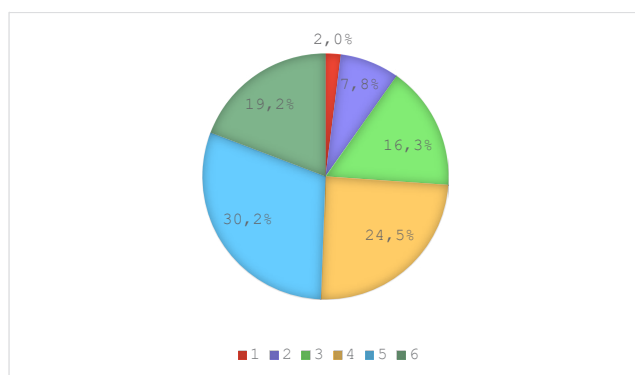
Ha azt szeretnénk megtudni, hogy a válaszadó szakemberek mennyire gondolják problémásnak a hátrányos helyzetű fiatalokat, akkor a 23. ábráról kiderül, hogy 24,5 százalékuk szerint inkább jellemző, hogy problémásak, míg 30,2 százalékuk szerint jellemző problémásak. 19,2 százalékuk szerint teljes mértékben jellemző, ezzel szemben pusztán 2 százalékuk szerint egyáltalán nem jellemző. Egyértelmű tehát, hogy a szakemberek inkább problémásnak ítélik őket.



22. ábra A hátrányos helyzetű fiatalok segítségre szorúlnak.

1 = egyáltalán nem jellemző, 6 = teljes mértékben jellemző

Forrás: Munkaattitűdők Kutatócsoport 2022-es adatbázisa. Saját szerkesztés, 2024



23. ábra A hátrányos helyzetű fiatalok problémásak.

1 = egyáltalán nem jellemző, 6 = teljes mértékben jellemző

Forrás: Munkaattitűdők Kutatócsoport 2022-es adatbázisa. Saját szerkesztés, 2024

A fentieket összefoglalva elmondható, hogy habár a negatív töltetű jelzőket nagyobb arányban tartották jellemzőnek a szakemberek, mégiscsak az rajzolódik ki, hogy ezek a fiatalok segítőendők, és sokkal inkább a körülményeik áldozatai, mintsem rossz szándékú, ártani akaró, együttműködni nem akaró fiatalok. A megkérdezett szakemberek tehát nem teszik a fiatalokat bűnbakká (Nagy 2023).

ÖSSZEGZÉS

A szociális szféra értékei viszonylag állandóak, de a hatékonyság fenntartása érdekében folyamatosan megújítást igényelne a szakmaterület, mivel a társadalom és a kliensek is folyamatosan változnak. A változások fontos eleme az adminisztrációval töltött idő és a bürokratikus elvárásoknak való megfelelés kényszerének növekedése. Mindez a kliensekkel való együtt-



működés szakmai kereteire, a kliensekről alkotott képre is hatással van. A szociális munka fontos értéke többek között a kliensek elfogadása, tisztelete, érdekeinek képviselése és képessé tevés saját életük irányítására. Mindez csak akkor valósulhat meg, ha a szakember tiszteli és bízik a kliense képességeiben, erőforrásiban, tehát alapvetően pozitív képpel rendelkezik az együttműködésről.

Tanulmányunk egyik legfőbb kutatási kérdése volt annak bemutatása, milyen kliensképpel rendelkeznek az Észak-Alföld régióban dolgozó diplomás szociális szakemberek. Fontos célunk volt a szakemberek kliensképének megismerése, különös figyelmet fordítva arra, hogyan vélekednek az ügyfeleikről, és milyen elvárásokat támasztanak az együttműködés során tanúsított cselekvési mintáikkal kapcsolatban. A szakemberek nagy része alapvetőnek tartja, hogy a kliens folyamatosan együttműködjön a szociális munkással, mivel úgy vélik, hogy ez a sikeres közös munka feltétele. A szociális munkás és a kliens közötti kapcsolat alapja az aktív, partneri viszony, ugyanakkor eredményeink szerint a kliensképük gyakran a segítő dominanciájára épül, ahol a kliens irányításra szoruló, kevésbé kompetens félként jelenik meg. Kiemelik a kölcsönös bizalom és tisztelet fontosságát, amit nemcsak a kliensektől várnak el, hanem saját magukra vonatkozóan is alapfeltételként azonosítják, továbbá többségük szerint szakmai együttműködésük minősége független az ügyfelek viselkedésének személyes megítélésétől, mindezek árnyalják a paternalista szemléletet.

A célcsoportok közül a hátrányos helyzetű fiatalokról alkotott képre fókuszálva megvizsgáltuk, milyen erőforrásokat és nehézségeket azonosítottak a szakemberek a hátrányos helyzetű fiatalok körében, és ezek hogyan befolyásolják az ellátórendszerhez való viszonyukat.

Fontosnak tartottuk ennek a célcsoportnak a kiemelését, mivel szakembereknek fontos szerepük lehet a korai életkorban megjelenő nehézségek kezelésében, különösen, ha a problémák több területen koncentráltan vannak jelen.

A válaszadók többsége szerint a hátrányos helyzetű fiatalok nyitottak az együttműködésre a szféra különböző intézményeivel, bevonhatók az őket érintő programokba is. A megkérdezettek kicsivel több, mint fele gondolja úgy, hogy a fiatalok motiváltak arra, hogy ne alakuljon ki függő viszony a szociális intézményekkel, ugyanakkor igen magas azoknak az aránya is, akik valamilyen mértékben érzékelik azt, hogy a fiatalok körében megjelenik az intézményi függőség kialakulása. Eredményeink szerint az empowerment elvei bár jelen vannak, de a gyakorlatban háttérbe szorulnak a paternalista attitűdök miatt, ami hozzájárul az intézményi függőség fenntartásához.

A megkérdezett szakemberek többsége ráadásul úgy gondolja, hogy a hátrányos helyzetű fiatalok motiváltsága, céltudatossága, aktivitása fejlesztésre szorul, így ezeknek a területeknek az erősítése kiemelt fontosságúak lehetnek a célcsoporttal való együttműködés során a jövőben.

IRODALOM

Anderson-Butcher D. – Lawson, H. A. – Iachini, A. – Flaspohler, P. – Bean, J. – Wade-Mdivanian, R. (2010): Emergent evidence in support of a community collaboration model for school improvement. *Children & Schools*, 32(3): 160–171.
<https://doi.org/10.1093/cs/32.3.160>



- Arslan, A. – Tschirley, D. L. – Nucci, C. D. – Winters, P. (2021): Youth Inclusion in Rural Transformation. *The Journal of Development Studies*, 57(4): 537–543.
<https://doi.org/10.1080/00220388.2020.1808199>
- B. Erdős M. – Vass B. Á. – Jávör R. (2021): A szakmai identitás, mint a szociálismunkás-képzés egyik kulcskérdése. *Párbeszéd*, 1: 1–18. <https://doi.org/10.29376/parbeszed.2021.8/1/6>
- Birinyi M. – Szabó D. (2014): A marginális helyzetben lévő ifjúsági csoportok iskoláztatási esélyei. In: Nagy Á. – Székely L. (szerk.): Másodkézből – Magyar ifjúság 2012. Budapest: ISZT Alapítvány-Kutatópont, 149–174.
- Csizmadia Z. – Tóth P. (2014): Egyéni élethelyzetek konfliktusossága és életminőség a fiatalok körében. In: Nagy Á. – Székely L. (szerk.): Másodkézből – Magyar ifjúság 2012. Budapest: ISZT Alapítvány-Kutatópont, 91–112.
- Csoba, J. (2014): Szolgáltatás vagy társadalmi kontroll? A szociális munkások szerepének változása az átalakuló jóléti modellben Magyarországon. *Esély*, 3: 3–23.
- Csoba J. (2019): Hol dolgoznak a falusi fiatalok? Kötődéstípusok és foglalkozási karakterek. *Metszetek*, 8(3): 55–85. <https://doi.org/10.18392/metsz/2019/3/3>
- Fazekas A. – Nagy Á. – Monostori K. (2018): „Bú, baj, bánat messze szaladj!” – Életesemények, problémák, mobilitás, migráció. In: Nagy Á. (szerk.): Margón kívül – magyar ifjúságkutatás 2016. Budapest: Excenter Kutatóközpont, 315–349.
- Fábián, G. – Szoboszlai, K. – R. Fedor, A. – Patyán, L. – Móré, M. – Faul, A. C. – Lawson, T. R. (2022): A Szociális Munkás Empowerment Skála magyar változatának validálása. *Párbeszéd*, 9(1): o.n. <https://doi.org/10.29376/parbeszed.2022.9/1/1>
- Gosztonyi M. (2017): A pénz zsonglőrei: A szegénységben élők pénzgazdálkodásának rendszere. *Szociológiai Szemle*, 27(3): 4–26.
- Gyukits Gy. – Karlovitz J. T. – Papp Z. A. (2015): A középiskola-választás szociális háttere a Borsod-Abaúj-Zemplén megyei nyolcadikos tanulók körében. *Szellem és Tudomány*, (3–4): 40–65.
- Héderné Berta E. – Kormányos K. (2022): Az empowerment szakmatörténete és lehetséges kutatási irányai. *Esély*, 4: 3–18. <https://doi.org/10.48007/esely.2022.4.1>
- Husz I. – Kopasz M. – Rácz A. (2020): A szegénységben élő gyermekes családok társadalmi mobilitásának esélyei a családsegítő szakemberek szemszögéből. *Esély*, 31(4): 32–53.
- Jack, G. (2005): Assessing the impact of community programmes working with children and families in disadvantaged areas. *Child & Family Social Work*, 10, 293–304.
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2206.2005.00379.x>
- Kozma J. (2007): A szociális munka professzionalizációja a jóléti államokban. *Kapocs*, 2: o.n.
- Krémer, B. (2022): Hatékonyan hatni az emberekre: avagy kell-e, szabad-e manipulatív hatásokkal élniük a segítő szakembereknek?. *Metszetek Társadalomtudományi Folyóirat*, 8(1): 78–108. <https://doi.org/10.18392/metsz/2019/1/6>
- López, R. M. – Ytarte, R. M. – Ramiro, B. E. (2020): Labour market, education and the specific youth programs: study of perception in Toledo – Spain. *International Journal of Adolescence and Youth*, 25(1): 35–51. <https://doi.org/10.1080/02673843.2019.1581068>



- Mózer P. (2011): Szociálpolitika jövő időben. *Esély*, 22(6): 3–34.
- Nagy A. (2023): Fiatalok a szociális ellátórendszerben. In: Koncz I. – Szova I. (szerk.): Húsz éve az európai nemzeti tudományosság és a fiatal kutatók szolgálatában: A PEME XXVI. Nemzetközi PhD – Konferenciájának előadásai. Budapest: Professzorok az Európai Magyarorszáért Egyesület. 186–198.
- Nagy E. – Timár J. – Nagy G. – Velkey G. (2015): A társadalmi-térbeli marginalizáció folyamatai a leszakadó vidéki térségekben. *Tér és Társadalom*, 29(1): 35–52.
<https://doi.org/10.17649/TET.29.1.2680>
- Nagy G. (2019): Ellátás és ellátatlanság – köz- és piaci szolgáltatások területi-települési egyenlőtlenségei a vidéki Magyarországon. *Földrajzi Közlemények*, 143(2): 124–143.
<https://doi.org/10.32643/fk.143.2.3>
- Nárai M. (2022): Tanulni muszáj (lenne)? Lehetőségek és különbségek az oktatás világában és az iskolai életutakban. In: Nagy Á. (szerk.): A lábjegyzeten is túl – magyar ifjúságkutatás 2020. Budapest: Szociális Demokráciáért Intézet-Excenter Kutatóközpont, 32–58.
- Nyüsti Sz. (2013): Oktatási helyzetkép. In: Székely L. (szerk.): Magyar Ifjúság 2012. Tanulmánykötet. Budapest: Kutatópont, 90–125.
- Oross D. (2013): Társadalmi közérzet, politikához való viszony. In: Székely L. (szerk.): Magyar Ifjúság 2012. Tanulmánykötet. Budapest: Kutatópont, 283–315.
- Patyán L. (2013): Szociális munkások szerepe a szociális A N I C gazdaság szervezeteiben. *Acta MedSoc*, 4: 53–64. <https://doi.org/10.19055/ams.2013.4/8-9/5>
- Rácz A. (2019): Gyermekvédelmi szakemberek kliensekről és szakmáról alkotott képének vizsgálata egy családból való kiemelés története mentén.
raczandea_szocialismunkakotet_20190916.pdf (Utolsó letöltés: 2024. 10. 20.)
- Rácz A. – Sik D. (2020): Gyermekes családok és a velük dolgozó szociális szakemberek percepciója a családok jól-létét, társadalmi mobilitását előmozdító szolgáltatásokról. *Metszetek*, 2: 3–28. <https://doi.org/10.18392/metsz/2020/2/1>
- Rogers, C. (1986): A tanulás szabadsága a 80-as években. Szeged: Juhász Gyula Tanárképző Főiskola.
- Saar-Heiman, Y. – Nahari, M. – Krumer-Nevo, M. (2023): Critical social work in public social services: Poverty-aware organizational practices. *Journal of Social Work*, 23(3): 503–521.
<https://doi.org/10.1177/14680173221144204>
- Simon B. L. (2010): Rethinking empowerment. *Journal of Progressive Human Services*, 1: 27–39.
https://doi.org/10.1300/J059v01n01_04
- Szikra D. (2018): Távolodás az európai szociális modellől – a szegénység társadalompolitikája. *Magyar Tudomány*, 179(6): 858–871. <https://doi.org/10.1556/2065.179.2018.6.14>
- Szociális Munka Etikai Kódexe. https://c46076c0b2.clvaw-cdnwnd.com/c631b75f1c76ac3a5af58db9cf29bbcd/200000092-8d3218d322/Etikai_Kodex_2021-2022..pdf?ph=c46076c0b2 (Utolsó letöltés: 2024. 11. 30.)
- Szoboszlai K. (2014): A szociális munka a változások tükrében: kik vagyunk, hol tartunk és mit kellene tennünk? *Esély*, 3: 87–94.



- Taliaferro, J. D. – DeCuir-Gunby, J. – Allen-Eckard, K. (2009): "I can see parents being reluctant": Perceptions of parental involvement using child and family teams in schools. *Child & Family Social Work*, 14, 278–288. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2206.2008.00594.x>
- Tidmarsh, G. – Thompson, J. L. – Quinton, M. L. – Cumming, J. (2022): Process evaluations of positive youth development programmes for disadvantaged young people: A systematic review. *Journal of Youth Development*, 17(2). <https://doi.org/10.5195/jyd.2022.1156>
- Vastagh Z. – Kiss M. (2021): Közösségi házak és terek funkciói a leghátrányosabb helyzetű térségekben. *Esély*, 32(3): 19–36. <https://doi.org/10.48007/esely.2021.3.2>
- Vida A. (2016): A hátrányos helyzetű és pályakezdő fiatalok munkaerő-piaci esélyei Jánoshalmán. In: Jancsák Cs. – Krémer A. (szerk.): *Kisvárosi fiatalok, kisebbségek, új sebezhetőségek*. Szeged: Belvedere Meridionale, 28–39. <https://doi.org/10.14232/belvbook.2015.58521.b>
- Vida A. – Vidra Zs. (2015): „Ez is segély, csak máshogy hívják” – Helyi szegénypolitikák: segélyezési gyakorlatok és közmunka. In: Virág T. (szerk.): *Törésvonalak. Szegénység és etnicitás vidéki terekben*. Budapest: Argumentum, 68–88.