

Szenvedélybetegek munkaerőpiaci reintegrációjának lehetőségei (módszertani útmutató gyakorlatokkal)

Kivonat

Összeállította, szerkesztette: Pósa Kornél, Mészáros Mercedes
Székesfehérvári Egyházmegyei Karitás

2023

This publication has been produced with the financial support of the Erasmus+ Programme of the European Union. The contents of this publication are the sole responsibility of the project partners, above, and can in no way be taken to reflect the views of the European Commission.

1. KONTEXTUS

Társadalmunkban a munkát a munkahellyel, a munkavállalással, a keresetet biztosító tevékenységgel azonosítják. A munka olyan tevékenység, amely értéket állít elő mások és önmagunk számára. Gazdasági szempontból olyan tevékenység, amiért a dolgozók pénzt kapnak, hogy érte árut, szolgáltatást tudjanak venni. Pszichológiai nézőpontból az ember olyan instrumentális aktivitása, amely gazdasági viselkedése szempontjából központi jelentőségű. Azt elmondhatjuk, hogy az élet egyik legmeghatározóbb tevékenységéről beszélhetünk, ami a mindennapi életünk szerves részét képezi. Jelen pillanatban is van, aki munkát keres, van olyan, aki már talált munkát, ill. van, aki már nem dolgozik, de van olyan is, aki szívesen látja el a mindennapi teendőit a munkahelyén, és természetesen találunk olyat is, aki nem örömmel végzi el a feladatait a munkájával kapcsolatban. Főleg felnőtt korunkra válik a munka meghatározóvá, de a különböző életkorokban, fejlődési szakaszokban is végzünk ehhez hasonló tevékenységet, így biztosítva a munkaszocializációt (pl. naposok az óvodában, gyerekkvasutas tevékenységek, stb.).

A munkával nemcsak pénzt kereshetünk, ennél tágabb értelemben van jelentősége életünkben. Elsődlegesen fejlődik az önismeretünk, önbecsülésünk. A különböző korokban, társadalmakban és kultúrákban változó, de általánosságban elmondható, hogy nagyon sok időt töltünk munkahelyünkön és/vagy a munkával, így nem meglepő, hogy sokszor baráti kapcsolatok is alakulnak a munkatársiakkól. A munkahelyen eltöltött időtartam a COVID-19 világjárvánnyal némiképp változott (home office), de még mindig jelentős.

A számunkra megfelelő munka jelenthet kihívást, mely motivál bennünket, előre mozdit, fizikai és szociális fejlődésünket segíti. Gyakran a nélkülözhetetlen flow élmény is a munkával biztosított. A munka a megélhetésünkhöz szükséges alapvető státuszt és anyagi forrásokat is biztosítja.

Összegezve a munka minden ember számára fontos, mert:

- hiánya megbetegíthet (nincs értelmes időstrukturálás, „haszontalanság” érzés merülhet fel a munkánélküli egyénben);
- a munkából szerzett jövedelem biztosítja az anyagi javakat;
- biztosítja az ember szociális kapcsolatait (emberi kapcsolatokat);
- az önmegvalósítás lehetséges módja;
- stimulálja a személy fejlődését (fizikai, intellektuális és szociális értelemben folyamatos teljesítményre motivál);
- a foglalkozási szerep az egyén önmeghatározásának, identitásának lényeges része, mely jelentősen befolyásolja társadalmi, gazdasági helyét a társadalomban.

Nem kérdés tehát, hogy minden egyén számára fontos a munkavállalás, a munka és az állás. Vannak azonban olyan akadályokkal küzdő és/vagy nehéz helyzetben lévő társadalmi csoportok, akiknek segítségre van ahhoz szükségük, hogy a) munkát tudjanak vállalni, b) merjenek munkát vállalni, c) munkában, állásban tudjanak maradni, c) megtalálják a számunkra legmegfelelőbb időstrukturáló és megélhetést biztosító tevékenységet.

Ennek segítése, támogatása a kliens részéről tervezést és az önismeret elmélyítését igényli. Ezt a folyamatot segítheti a **job coaching**.

2. SZEMÉLET ÉS MÓDSZER: JOB COACHING

2.1. Mi az a job coaching?

A segítő kapcsolat azt jelenti, hogy a segítő a másikkal emberi kapcsolaton át, ennek segítségével arra törekszik, hogy változást érjen el a segített érzelmeiben és gondolkodásában, cselekedeteiben és magatartásában, sőt gyakran az erkölcsi értékítéleteiben is. A segítő kapcsolat célja, hogy elősegítse a segített személyiségének jobb alkalmazkodását környezetéhez. Legfőbb jellemzője, hogy elsősorban a lelki egészséget, a személyiségfejlődést igyekszik előmozdítani. Végeredményben a segítő kapcsolat lényege: az egyén rávezetése az önmagán való segítségre. A segítő kapcsolat magába foglalja a rendszeres szabályszerű találkozásokat, a két fél között kialakuló érzelmi viszonyt és a közös élményeknek egy sajátos sorozatát. **A segítség valójában tehát nem más, mint a kapcsolaton át bizonyos cselekvésre, változtatásokra való rábírás.**

A segítség egyik alapvető feltétele a két ember közötti kedvező légkör kialakítása. Nemcsak a segítőnek kell a segítségre szorulókat elfogadnia, hanem minden esetben feltétlenül szükséges, hogy a kliens szintén elfogadja a segítőt.

A segítő kapcsolatok közül az egyik, manapság nagyon népszerű és "trendi" módszer/szemlélet a **coaching**.

A coaching az 1980-as években született, Milwaukee városában (USA), ahol Insoo Kim Berg és Steve de Shazer kutatócsoportja arra próbált rájönni, mi a leghasznosabb az ügyfél és a tanácsadó viszonyában, mikor és miért kezd a kliens eredményesen tenni azért a célért, amit maga elé kitűzött. A leghatékonyabb és legnépszerűbb megoldásfókuszú (brief) coaching lényege a megoldások keresése és fel-/megtalálása, ezzel drámaian csökkentve a konzultációs időt (mintegy 70 %-kal), mint a hagyományos terápiában. A kutatók tudatosan kezdték keresni és leírni azokat a kérdéseket és módszereket, amelyek hasznos eredményekhez vezettek az ügyfél életében.

A coaching aztán többfajta irányzatot, eszközt fejlesztett az idők során. Meghatározása is igen széleskörű, a „képkeretezőtől” a „taxisofőrig”¹, metaforikusan hozzásegítve bennünket a megértéshez.

Értelmezésünkben a coaching a gondolkodási és cselekvési szokások megváltoztatása vagy megszüntetése révén idézi elő a fejlődést és a változást. A coaching a jövőre fókuszál, és nem, vagy csak a szükséges mértékben érdekli a múlt. **Nem a problémák, hanem a megoldások foglalkoztatják.** Hisszük, hogy minden ember rendelkezik belső erőforrásokkal, ezek megtalálása és kiaknázása a cél. Azaz a coaching: „Megtanítja az ügyfelet tanulni, képessé tesz arra, hogy más szemmel nézzük a világot, tudatosan szemléljük és elemezzük saját cselekedeteinket, gondolkodásunkat és érzéseinket, és felelősséget vállaljunk érte. /.../ A coaching önfelfedező út, amely azon az elven nyugszik, hogy fejlődésünk vagy boldogulásunk attól a képességünkől függ, hogyan vagyunk képesek működni a rendszer részeként.”²

A coaching néhány alapvetése:

- A megoldásokról való kommunikáció/beszéd megoldásokat hoz.
- Mindig erőforrásokat keres, kutató, fedez fel, mutat meg.
- Lehetséges, megcélzott jövő felfedezése, "gondolati" körülménye.
- Mi az, ami már most működik.
- Az ügyfél/kliens saját élete szakértője.
- Ami jól működik, azt NE javítsuk meg!
- Ha valami jól működik, azt csináljuk gyakrabban!
- Ha valami NEM működik, csináljuk másként!
- A változás folyamatos és elkerülhetetlen.
- Keressük a pozitív változásokat!
- A jövőre van hatásunk.
- A kis lépések nagy változásokhoz vezethetnek.
- A megoldásnak mindegy, honnan jön a probléma.
- A problémák alól mindig akadnak kivételek, nemcsak problémák történnek.

Az International Coach Federation (Nemzetközi Coach Szövetség, ICF) fogalom meghatározása szerint a **coaching** az ügyféllel való partneri együttműködés, olyan gondolatébresztő és kreatív folyamat, amely arra inspirálja az ügyfelet, hogy a legtöbbet hozza ki önmagából személyes és szakmai szempontból is. Azaz:

„A megoldásról való beszéd megoldásokat hoz.”

1 Szabó, Peter-Meier, Daniel-Hankovszky Katalin, 2010, 11 Szabó, Peter-Meier, Daniel-Hankovszky Katalin, 2010, *Rövid és tartós coaching. Megoldásközpontú beszélgetések*, Budapest, SolutionSurfers Magyarország. 11.

2 Kellő Éva, 2014, *Coaching alapok és irányzatok*, Budapest, Akadémiai Kiadó. 32.

- Erőforrások keresése.
- Lehetséges, megcélzott jövő felfedezése.
- Mi az, ami már most is működik?”
- Az ügyfél a saját életének a szakértője.

Ma már a coaching szinte minden fajtája, válfaja és lehetősége létezik, így a számunkra releváns **job coaching** is.

A job coaching egy célorientált, megoldásközpontú segítő folyamat, kifejezetten a munka- és álláskeresés, valamint annak megtartása, azaz a munka világában felmerülő elakadások megoldásának segítésére. Személyre szabott, az igénybe vevő számára ingyenes szolgáltatás, melynek folyamatát, és annak lebonyolítását, időtartamát a kliens aktuális élethelyzete, elakadása, készségei, együttműködése, stb. határozza meg.

Mit tesz a job coach?

- Bátorít, támogat, az ügyfél mellé áll - általánosságban és fókuszáltnan a munka témakörében. Mindezt azért teszi, hogy az ügyfél (kliens) igényeinek és szükségleteinek, megfogalmazott vágyott jövőképeinek megvalósítását és megvalósulását segítse az együttműködés (coaching) folyamatában. Ezt elsősorban a különböző kompetenciák fejlesztésével (életvezetési, szociális és transzverzális kompetenciák, elsősorban), valamint az interperszonális készségek pozitív változásával éri el (coach és coachee közösen). Kiemelten fontos a kliens függetlenségének, önállóságának hangsúlyozása.
- Gyakran - kifejezetten a hosszú távú siker érdekében - különböző fejlesztések, képzések biztosítása kliens számára.
- Szakmai kapcsolatok létrehozása és biztosítása, rendszeres kommunikáció a témában és a területen.
- Az egyén (coachee) támogatása, hogy meg tudja felelni saját önértékelésében, valamint a különböző és folyton változó környezeti elvárásoknak és kihívásoknak (coping kapacitás, reziliencia fejlesztése).
- Állandó ösztönzés a felmerülő problémák és elakadások realizálására, megoldására.
- Széleskörű módszertani repertoárral, egyénre szabott módszerekkel és eszközökkel, technikákkal segítse az egyes egyének fejlődését.
- Bármilyen, az egyén életében megjelenő és kapcsolódó, releváns problémákra és kihívásokra tudjon reagálni (az elakadások ui. nem elszigetelten jelennek meg az egyének életében).
- Kreatív eszközökkel és perspektívaváltást segítő kérdésekkel támogatja a klienst a számára legmegfelelőbb megoldások és cselekvési tervek kialakításában, önismerete, szakmai működése fejlesztésében.

Mit nem tesz a job coach?

- Nem végzi el az egyén feladatait, munkáját, szükséges tevékenységeket a fejlődéshez, változáshoz, hanem annak megoldásában nyújt segítséget, támogatást, biztosít együttműködést.
- Nem vállal felelősséget az egyén életfeladatainak elvégzéséért, kötelességeinek teljesítéséért.
- Nem képviseli az egyént a munkavállaló felé, vagy egyéb fórumon, nevében nem küld üzeneteket, szóbeli és írásbeli megnyilatkozásokat.
- Lehetőségek választása esetén nem ő dönt, nem választ az egyén, a kliens helyett.

2.2. A job coaching technikái, eszközei

A célcsoport (szenvedélybeteg vagy érintettek) általában akkor jelennek meg a szolgáltatásban, amikor "nagy a baj", többek között elvesztették állásukat. A job coachingnak a szolgáltatásnyújtás időtartamában nem az elején, hanem akkor van értelme, ha a kliens már van olyan stabil fizikai és mentális, pszichés állapotban, hogy felmerül a munka vállalása, az önálló életvitel, a társadalmi feladatok ellátásának kérdésköre. Az első lépés tehát az álláskeresés a folyamatban.

Az álláskeresés tervezést és az önismeret elmélyítését igényli. Az álláskeresőnek - általánosságban - tisztában kell lennie azzal, hogy miben jó, melyek azok a területek, ahol szívesen dolgozna. Csak olyan állásajánlatokra célszerű jelentkezni, amelyhez megvan a szükséges szakképzettsége, hozzáértése, személyisége, kompetenciái és hajlandósága - ellenkező esetben csalódás éri. Ezért fontos, hogy az álláskereső tisztában legyen azzal, hogy számára melyek a lehetséges reális munkakörök, valamint ehhez ismerje saját adottságait, erősségeit, lehetőségeit, készségeit, képességeit és korlátait is.

A job coaching folyamat lényege (a kliens szempontjából) erős leegyszerűsítéssel, hogy a munkát kereső rendelkezzen az álláskereséshez szükséges megfelelő ismeretekkel, gyakorlattal, hogy a munkaerőpiaci reintegrációja sikeresebb legyen, valamint hogy az ehhez szükséges álláskeresői technikákat elsajátítsa.

Ezért jelen **módszertani útmutató** valójában egy **segédlet**, mely általánosságban próbál bemutatni, leírni egy komplex folyamatot. Azonban minden helyzet, így minden álláskereső körülményei mások és mások, egyénenként különböző készségekkel, képességekkel, erősséggel rendelkeznek, ezért a gyakorlatban akár bizonyos lépések ki is hagyhatók, vagy épp ellenkezőleg, még inkább szükséges erősíteni bizonyos elemekre.

A következő témakörök jelennek meg a folyamatban:

- Önismeret. Reális önkép kialakítása. Pozitív szemléletre, valamint a változásra való törekvés
- A munkahely keresés igénynek és szükségletének megfogalmazása. Reális munkavállalási célok megfogalmazása
- A lehetőségek feltérképezése (munkavállalói és munkáltatói). A munkaerőpiacra való bejutás lehetőségeinek felkutatása, módjai
- Álláslehetőség kiválasztása
- Jelentkezés a kiválasztott állásra. Szakmai önéletrajz elkészítése, aktualizálása. Álláspályázat összeállítása (pl. motivációs levél szükség szerint, bizonyítványok és egyéb dokumentumok)
- Felkészülés az állásinterjúra (megjelenés, kommunikáció, jellemző kérdések)
- Tájékozottság alapvető munkajogi kérdésekben (munkaszerződés, munkaköri leírás, stb.)

3. FELDOLGOZANDÓ TÉMAKÖRÖK A JOB COACHING FOLYAMATBAN

A továbbiakban a szakmai anyag gyakorlatokat, feladatokat, teszteket, tájékoztatókat és útmutatókat tartalmaz a 2.2-ben leírt témák feldolgozását segítő. A Mellékletben CV és motivációs levél minták, egyéb, munkavállaláshoz szükséges dokumentumok (munkaszerződés, munkaköri leírás, stb.) mintái találhatók.

4. ZÁRÁS, ÖSSZEGZÉS

Szakmai anyagunk a nehéz helyzetben lévő, akadályokkal küzdő - jelen esetben szenvedélybeteg és vagy abban érintett - célcsoport munkaerőpiaci (re)integrációjához nyújt módszereket, eszközöket, szemléletet. Az anyag nem jellemzi a célcsoportot, feltételezve, hogy olyan szakemberek fogják használni, akik a célcsoport sajátosságaival és jellemzőivel *általánosságban* tisztában vannak.

A segédlet a job coaching szemléletet vázolja fel, majd a második részben a munkavállalás folyamatának alapvető lépéseit veszi számba, segítő technikákkal, eszközökkel.

A segédlet a magyar munkavállalás aktuális helyzetét veszi alapul, annak teljes mértékben megfelel. Előző projektismeretek alapján a szerb munkavállalással is kompatibilis, ill. további hasznos tudnivalókat is tartalmaz Szerbiára, a Vajdaságra vonatkozóan. A román munkavállalás esetében információkat gyűjtünk, amit függelékben jelenítünk meg.

Reményeink szerint a segédlet olyan praktikus ismereteket tartalmaz, ami jól használható a mindennapi kliensmunkában.

