

Szabadságvesztés büntetés alternatíváihoz való egyenlő esélyű hozzáférés előmozdítása

Készítette: Budapest Esély Nonprofit Kft.

Adatgyűjtés kezdete: 2022. szeptember 28.

A dokumentum lezárva: 2023. március 09.

TARTALOM

1	Vezetői összefoglaló.....	5
2	Fogalomtár	7
3	Bevezetés	10
3.1	A módszertani ajánlás háttere és célja.....	10
3.1.1	A szervezet általános bemutatása	10
3.1.2	Mely igények hívták életre a módszertani fejlesztést?	10
4	A fejlesztő foglalkoztatás célja, alapelvei, tevékenységei, célcsoportjai, módszerei.....	12
4.1	A fejlesztő foglalkoztatás célja	12
4.2	A fejlesztő foglalkoztatás alapelvei	12
4.2.1	A fejlesztő foglalkoztatás általános alapelveinek továbbgondolása	13
4.3	A fejlesztő foglalkoztatásban aktuálisan végzett tevékenységek bemutatása.....	13
4.4	A fejlesztő foglalkoztatás jelenlegi célcsoportjai.....	15
4.4.1	Hajléktalan személyek	16
4.4.2	Szenvedélybetegek.....	17
4.4.3	Fogyatékossgal élő személyek	17
4.4.4	Egészségkárosodott személyek	18
4.4.5	Pszichoszociális akadályozottsággal élő személyek	18
4.4.6	Célcsoportok kibővítése: közérdekű munka büntetésre ítélt személyek.....	19
4.5	A fejlesztés során jelenleg alkalmazott módszerek.....	19
4.5.1	Fejlesztés könnyű fizikai (udvaros, takarító), irodai kisegítő feladatokban	21
4.5.2	Fejlesztés a Rex Kutyaotthonban végzett feladatokon keresztül.....	21
4.5.3	Fejlesztés a papírműhelyben végzett feladatok által	23
4.5.4	Fejlesztendő kompetenciák.....	25
5	A gyakorlati képességek fejlesztésén alapuló módszertan fejlesztő foglalkoztatásban alkalmazott elemei.....	27
5.1	A mentor szerepe	27
5.1.1	A segítő kapcsolat alapelvei a fejlesztő foglalkoztatásban.....	27
5.1.2	A fejlesztési munka elemei a fejlesztő foglalkoztatásban	28
5.2	Humánus légkör.....	29
5.3	Többszintű fejlesztés	29
5.4	Esetkezelés, utánkövetés	30
5.4.1	Első interjú.....	30
5.4.2	Munkapszichológiai felmérés.....	31
5.4.3	Egyéni foglalkoztatási terv.....	31

5.4.4	Utánkövetés	31
5.4.5	Munka- és életvezetési tanácsadás	31
5.5	Munkamotiváció fenntartását szolgáló intézkedések	31
5.6	Akadálymentesítés	33
5.7	Holisztikus támogatás - terápiás módszerek és lehetőségek	33
5.7.1	Integrált tanulási folyamat	33
5.7.2	Együttműködés más szervezetekkel.....	34
6	A fejlesztő foglalkoztatás módszertanának hasznosítása a közérdekű munka büntetés gyakorlatában.....	37
6.1	Integrációs-reintegrációs törekvések mint célok	37
6.2	Alternatív szankciók.....	38
6.2.1	Az alternatív szankciók kiszabásának jogi keretei és lehetőségei	38
6.3	A közérdekű munka büntetés gyakorlatának általános jellemzői	39
6.3.1	Alternatív szankciók a sérülékeny csoportok és kisebbségek szempontjából	42
6.3.2	A pártfogó felügyelet feladatai és felelősségi köre	42
6.4	A közérdekű munka büntetésre ítélt személyek jellemzői.....	43
6.4.1	Bűnelkövetésre ható társadalmi és pszichológiai tényezők.....	44
6.4.2	Lehetséges fejlesztési irányok	46
6.5	Hogyan támogathatja a fejlesztő foglalkoztatás a fejlesztési célokat és a célcsoport társadalmi reintegrációját?.....	46
7	Az ismeretgyűjtés során megismert jó gyakorlatok, módszerek	48
7.1	Adatgyűjtés, mérési módszerek	48
7.1.1	Dokumentumelemzés: az alternatív szankciókkal kapcsolatos kutatások eredményei....	48
7.1.2	Megfigyelés: a közérdekű munkára ítélt személyekkel való munka és a csoportok közötti eddiggi interakciók megfigyelései és tapasztalatai.....	52
7.2	Következtetések	52
8	A foglalkoztatási programba bevonást megelőző lépések és feladatok	54
8.1	Kockázatelemzés és értékelés	54
8.2	Bevonási kritériumok meghatározása, személyiségvizsgálati módszerek	55
9	A gyakorlati képességeken alapuló fejlesztés lehetséges alkalmazási területei a közérdekű munka büntetésre ítélt személyek körében.....	57
9.1	A mentorálás szerepe.....	57
9.2	Humánus légkör.....	58
9.3	Esetkezelés, utánkövetés	58
9.3.1	Első interjú.....	58
9.3.2	Munkapszichológiai felmérés.....	59
9.3.3	Egyéni foglalkoztatási terv (EFT).....	59

9.3.4	Utánkövetés	59
9.3.5	Munka- és életvezetési tanácsadás	60
9.3.6	Visszajelzés kérése.....	60
9.4	Munkamotiváció fenntartását szolgáló intézkedések.....	60
9.5	Holisztikus támogatás - terápiás módszerek és lehetőségek	61
9.6	Foglalkoztatási dilemmák, kihívások, nehézségek	61
9.6.1	Fejlesztésre szánt idő vs. közérdekű munka büntetés időtartama	61
9.6.2	A fejlesztő munka helye és kapacitásigénye	62
10	Irodalomjegyzék	63
11	Mellékletek.....	67
11.1	1. számú Melléklet: interjú kérdéssor	67
11.2	2. számú Melléklet: első interjú adatlap.....	68
11.3	3. számú Melléklet: munkapszichológiai javaslattételi sablon.....	72
11.4	4. számú Melléklet: egyéni fejlesztési terv sablon	78

A dokumentum az Európai Unió „Justice Programme – Igazságügyi együttműködés a polgári és büntetőeljárásokban” című programjának anyagi támogatásával jött létre. Tartalmáért a kizárólagos felelősséget a szerzők viselik, az semmilyen vonatkozásban nem tekinthető úgy, mint amely az Európai Unió álláspontját tükrözi.

1 VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

A Budapest Esély Nonprofit Kft. 2022 ősz óta foglalkozik azzal, hogy a fejlesztő foglalkoztatás területén, megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatása során megszerzett tapasztalatait a közérdekű foglalkoztatásra kiterjessze. Ebben a társadalmi szegmensben jelenleg kevésbé hangsúlyos kérdés a célcsoportokhoz tartozó személyek fejlesztése, és ezen keresztül a felmutatható legjelentősebb társadalmi cél, a bűnisméltés megelőzésének előmozdítása.

A munka keretében szervezetünk a módszertan megalapozása érdekében elvégzett érintetti analízis alapján interjúkat készített a szakterület szereplőivel. Számos irányított beszélgetést folytattunk közérdekű munka büntetésre ítélt személyekkel, megszólítottuk a szakterület azon szereplőit, akik a közérdekű munka lebonyolításában szerepet töltenek be, és nagy mennyiségű minőségi információt gyűjtöttünk a feladat végrehajtása érdekében a szakterületen működő kutatóktól és civil szervezetektől is.

Az elkészült módszertani anyag szerkezete logikusan követi azt a gondolatmenetet, ami mentén kísérleti jelleggel gyakorlatban is megvalósítható a kidolgozott módszertan. Ehhez a dokumentum igyekszik olyan támogatást adni a jövőbeli felhasználóknak, amely a valós tevékenységek megkezdéséhez elengedhetetlen. Egy pilot program megvalósításához kínálunk olyan adatlapokat, amelyek ötvözik a fejlesztő foglalkoztatásban jelenleg alkalmazott információkat a közérdekű foglalkoztatásban szükséges, alapvető kockázatokat feltáró adatokkal, amelyek alapján a cél eléréséhez rendelt feltételrendszer, és ezen keresztül az új típusú tevékenységekhez fűzött elvárások elképzelésünk szerint a legnagyobb mértékben teljesülhetnek.

Az anyag tartalmaz fogalom-magyarázatot, amely célunk szerint segít kialakítani a két, bizonyos elemeiben eltérő foglalkoztatási terület határmezsgyéjét, és egzakttá tenni a használt fogalmak körét.

A készítők hosszabb fejezetekben magyarázzák meg a fejlesztő foglalkoztatásban alkalmazott módszereket, megközelítéseket. Ez azért fontos, mert e módszerek alkalmazásának széles körű társadalmi és a bevont személyeket érintő egyéni előnyei vannak, amelynek nyomán javul a társadalmi beilleszkedés és befogadás esélye, és amely módszereknek jelentős számú kutatás vizsgálta hatásait, eredményeit. Tárgyalásra kerül a fejlesztő foglalkoztatás célja és alapelvei, és azok továbbgondolása a közérdekű munkavégzéssel összefüggésben. A fejlesztő foglalkoztatás célcsoportjainak leírását tartalmazó fejezetben megismerhetők azok az alapvető jellemzők és feltételek, amelyek a célcsoportokat meghatározzák. Fontos, hogy e célcsoportok egy tulajdonságcsoportjai átfedést mutathatnak a közérdekű munka büntetésre ítélt személyekkel.

A fejlesztés során alkalmazott módszerek ismertetésével a tanulmány elvégzi a transzformálható hasznok és módszerek tárgyalását, elsősorban a „Practical Skills Therapeutic Education” (rövidített néven PSTE) elnevezésű módszertan ismertetésével. A Budapest Esély a fejlesztő foglalkoztatás során nagy hangsúlyt fektet arra, hogy a PSTE irányelvei mint szemléletmód kifejezésre jussanak, emellett ugyanezen módszertan alapján konkrét eszközök is adaptálásra és



implementálásra kerülnek tevékenységében. A fejezet konkrét munkakörök és telephelyi tevékenységek elemzésével mutatja be a fejlesztésre kerülő kompetenciák körét.

A tanulmány fő célja, hogy bemutassa azokat az elveket és tevékenységeket, a fejlesztő foglalkoztatásban alkalmazott gyakorlati képességek fejlesztésén alapuló módszer azon elemeit, amelyeket a közérdekű foglalkoztatás fejlesztésközpontú megközelítése esetében egyelőre elméletben, a későbbiek során pedig gyakorlatban átvihetők és alkalmazhatók lesznek. Ehhez egyrészt az anyag összegzi a közérdekű munkavégzés jelenlegi szabályozási hátterét, összefoglalja a közérdekű munka büntetés jelenlegi gyakorlatának jellemzőit, a közérdekű munka büntetésre ítélt személyek jellemzőit, a bűnelkövetésre ható társadalmi és pszichológiai tényezőket, és bemutatja a célcsoport lehetséges fejlesztési irányait. A tanulmányban bemutatásra kerül az elvégzett munka empirikus kutatási háttere, az adatgyűjtés és mérés módszerei, tapasztalatai és következtetései.

A gyakorlati képességek fejlesztésén alapuló módszertan vizsgálata keretében a szerzők bemutatják a mentor és mentorálás, a befogadó-elfogadó munkakörnyezet és a többszintű fejlesztés szerepét a folyamatban. Javaslatot tesz a tanulmány az esetkezelés és utánkövetés alkalmazott módszerére és a munkamotiváció fenntartását szolgáló intézkedésekre. Megvizsgálják a készítő a holisztikus megközelítés lehetőségét is.

2 FOGALOMTÁR

Fejlesztő foglalkoztatás:

Egy olyan szociális szolgáltatási forma, melynek célja a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény (továbbiakban: Szocvtv.) szerint a gondozási, fejlesztési és rehabilitációs tervben foglaltak szerint az igénybe vevők felkészítése az önálló munkavégzésre vagy a nyílt munkaerőpiacon történő elhelyezkedésre, egészségi állapotuknak, koruknak, fizikai és mentális állapotuknak megfelelő fejlesztési és foglalkoztatási szolgáltatás biztosítása útján.

A „fejlesztő foglalkoztatás” fogalom arra utal, hogy a foglalkoztatás nem éri el az akkreditált foglalkoztatás szintjét/minőségét, de lényegesen különbözik a terápiás célú tevékenységtől. Köztes forma, amely a munkavégzésről szól, komplex módon nyújt foglalkoztatási és fejlesztési szolgáltatási elemeket az érintettek számára–figyelembe véve a terápiás szükségleteket.

A fejlesztési jogviszonyban nincs önálló munkakör, nem minősül önálló munkavégzésnek. Az ellátott részt vehet például fejlesztési tevékenységben, vagy betanulhat egyes munkafázisokat, de a foglalkoztatás keretében csak olyan feladatot végezhet, amelyet egészségi állapota és értelmi képességei alapján tartósan és folyamatosan képes ellátni.

A fejlesztő foglalkoztatás – a szociális foglalkoztatáshoz hasonlóan – kétfajta jogviszonyban valósulhat meg: a 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyve (továbbiakban: Mt.) szerinti munkaviszonyban és a Szocvtv. szerinti fejlesztési jogviszonyban.

A fejlesztő foglalkoztatásba az a személy vonható be, aki az alábbi feltételeknek együttesen megfelel:

1. szociális szolgáltatást vagy ellátást vesz igénybe és
2. állapota szerint fogyatékossgal élő, vagy pszichiátriai beteg, vagy szenvedélybeteg, vagy hajléktalan személy, és
3. megfelel az Szocvtv. szerinti általános feltételeknek.

Szociális intézmény:

A Szocvtv. által szabályozott, állami, nem állami, egyházi fenntartó által működtetett, ápolást, gondozást, rehabilitációt, lakóotthoni, támogatott lakhatást biztosító szolgáltatást, valamint nappali ellátást nyújtó intézmény.

A fejlesztő foglalkoztatás szociális szolgáltatásnak minősül, a foglalkoztatást nyújtó szervezet szociális szolgáltató, a fejlesztő foglalkoztatásban részesülő személy pedig igénybevevő vagy ellátott.

Intézményi jogviszony:

A fejlesztő foglalkoztatásban való részvétel egyik feltétele egy szociális szolgáltatást, ellátást nyújtó intézménnyel, szolgáltatóval létesített jogviszony. Ennek keretében a Szocvtv. 99/B. § (2) alapján az alábbi szolgáltatások, vagy ellátások valamelyikének igénybevétele szükséges:

- közösségi alapellátás,
- támogató szolgáltatás,
- nappali ellátás,
- átmeneti elhelyezést nyújtó intézményi ellátás,
- ápolást-gondozást nyújtó intézményi ellátás,
- rehabilitációs intézményi ellátás,
- lakóotthoni ellátás,
- támogatott lakhatás.

Egyéni foglalkoztatási terv (EFT):

Az egyén bio-pszicho-szociális állapotát valamint képességeit figyelembe vevő foglalkoztatási- és gondozási terv dokumentációja.

Az Egyéni Foglalkoztatási Terv a fejlesztő foglalkoztatásban részesülő ellátott, az intézményi jogviszony alapján szociális szolgáltatást nyújtó szociális szolgáltató, szociális intézmény vezetője, és a segítő munkakörben foglalkoztatott személyes egyeztetése alapján készül el. A szolgáltatónak a személyes gondoskodást nyújtó szociális intézmények szakmai feladatairól és működésük feltételeiről szóló 1/2000. (I.7.) SzCsM rendelet 110/L. § alapján¹ a fejlesztési szerződés és a munkaszerződés megkötését követő 30 napon belül el kell készítenie e tervet.

A dokumentum tartalmazza:

- a foglalkoztatott személy fizikai, mentális állapotának, készségeinek, jártasságainak, munkavégző képességének jellemzőit,
- fejlesztési jogviszony esetében a munka- és szervezetpszichológus javaslatát a jogszabályban jelölt szakemberek együttes javaslatát vagy a rehabilitációs alkalmassági vizsgálat eredményeképpen kiadott, hatályos, munka-rehabilitációt javasoló szakvéleményt,
- az ellátásban részesülő állapotának megfelelő foglalkoztatási célokat, feladatokat és azok megvalósításának módszereit,
- a foglalkoztatással kapcsolatos motiváció, mentális támogatás és segítő szolgáltatás módjait,
- a foglalkoztatás időtartamát és időbeosztását.

¹ 1/2000. (I. 7.) SzCsM rendelet a személyes gondoskodást nyújtó szociális intézmények szakmai feladatairól és működésük feltételeiről.
Letöltve: 2023. 02. 08. Forrás: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0000001.scm>

Segítő:

A fejlesztő foglalkoztatási szolgáltatásban a feladatok elvégzését betanító és támogató segítők munkája viszonylag jól körülhatárolt, ők a foglalkoztatás során feladataikban aktívan segítik az ellátottakat. A fejlesztési folyamat során tanácsadóként áll rendelkezésére a foglalkoztatottaknak. Mivel a feladatköre lefedi a mentori szerepkört, ezért jelen tanulmányban mentorként is hivatkozunk rá.

A segítői munkakörben foglalkoztatott személy feladatai:

- részt vesz a fejlesztő foglalkoztatás működtetéséhez kapcsolódó hivatalos ügyintézésben,
- koordinálja a foglalkoztató intézményen/szervezeten belüli és az azon kívüli munkavégzést,
- részt vesz a foglalkoztatási szakmai program elkészítésében,
- előkészíti a foglalkoztatási támogatással kapcsolatos igényléseket,
- részt vesz az éves elszámolások előkészítésében,
- képviseli a foglalkoztató intézményt/szervezetet a foglalkoztatással kapcsolatos ügyekben,
- összesíti a foglalkoztatással kapcsolatos nyilvántartásokat, elszámolásokat,
- előkészíti a termék vagy a szolgáltatás értékesítési tervét,
- szervezi a reklámot és a marketinget, értékesítést,
- kapcsolatot tart a beszállítókkal, anyagszükségleti tervet készít, ütemezi a megrendeléseket,
- előkészíti a foglalkoztatott munkaerőpiacra történő kivezetését,
- részt vesz új külső munkahelyek feltérképezésében,
- részt vesz a leendő munkaerőpiaci foglalkoztatónál szervezett érzékenyítésben,
- javaslatot tesz új, foglalkoztatási körök bevezetésére, formáira,
- tudás–gyakorlat–képesség felmérését célzó tesztek végzését (tapasztalat és a korábbi pálya állomásai, képesség, személyiségvonások, ambíció és motiváció, a személy értékrendje és várható beilleszkedése),
- az elérhető tevékenységi körökről munkaelemzést készít, mely meghatározza az adott munka/tevékenységi kör sikeres betöltéséhez szükséges kompetenciákat és amely a foglalkoztatni kívánt személy képességeinek összevetésével a fejlesztéssel kitűzött cél elérését motiválhatja,
- differenciált motiváló rendszert dolgoz ki a foglalkoztatottak számára,
- teljesítményértékelő rendszert dolgoz ki, amely lehetővé teszi a különböző készségekkel rendelkező foglalkoztatottak egységes szempontokon alapuló teljesítménymérését és kijelöli a fejlesztendő területeket,
- kidolgozza az egyéni és kis csoportos fejlesztés szakmai tematikáját (munkavégzéshez szükséges alapvető készségek megszerzése - munkavégzéssel kapcsolatos ismeretek elsajátítása),
- rendszeres egyéni konzultáció lehetőségét biztosítja a foglalkoztatottak számára (foglalkoztatási/munkahelyi történések, felmerülő problémák átbeszélése, megoldások keresése, technikák kidolgozása és azok mesterséges környezetben való alkalmazása, gyakorlása),
- kapcsolatot tart meglévő külső munkáltatókkal.

3 BEVEZETÉS

3.1 A MÓDSZERTANI AJÁNLÁS HÁTTERE ÉS CÉLJA

3.1.1 A szervezet általános bemutatása

A Budapest Esély Nonprofit Kft.-t a Fővárosi Önkormányzat 1996-ban alapította, a hátrányokkal küzdő társadalmi csoportok munkaerőpiaci esélyeinek megerősítésére. A szervezet két fő szakterülete a foglalkoztatás-fejlesztés, valamint a társadalmi integrációt és befogadást elősegítő, esélyegyenlőséget megerősítő tevékenységek tervezése, végrehajtása és monitoringja.

A Budapest Esély részt vesz a foglalkoztatás fejlesztését, és a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok (például roma, fogyatékossgal élő vagy hajléktalan személyek) integrációját segítő szakmai hálózatok felállításában és munkájában, szakmai stratégiák kidolgozásában és végrehajtásában. Képviseli a Fővárost a foglalkoztatási és esélyegyenlőségi témájú hazai és nemzetközi szakmai hálózatokban, közreműködik a témához kötődő fővárosi projektek kidolgozásában és megvalósításában. Tevékenysége során koordinálja a Főváros Helyi Esélyegyenlőségi Programjának az elkészítését és végrehajtását is. A foglalkoztatás-fejlesztéshez és esélyegyenlőséghez kapcsolódóan a szervezet tanulmányokat, kiadványokat készít és jelentet meg, valamint képzéseket dolgoz ki és szervez.

Közszolgáltatás keretében a Budapest Esély tervezi, szervezi és koordinálja a Fővárosi Önkormányzat közfoglalkoztatási programjait és a nyílt munkaerőpiacra való visszatérést segítő fejlesztéseket.

A szervezet a fentieken túl, 2017 tavasza óta fejlesztő foglalkoztatási szolgáltatást is működtet. A szolgáltatás célja, hogy a keresőtevékenység és a fejlődés lehetőségét kínálja azok számára, akik egészségi állapotuknál vagy egyéb körülményeiknél fogva átmenetileg, vagy tartósan a közfoglalkoztatásban sem tudnak részt venni. A fejlesztő foglalkoztatásban dolgozók napi 1–6 órában, a szervezet cél szerinti tevékenységéhez kapcsolódó, egyszerű tevékenységeket végeznek, emellett, a re-integráció támogatása érdekében egyéni és csoportos fejlesztésben vesznek/vehetnek részt.²

3.1.2 Mely igények hívták életre a módszertani fejlesztést?

A Budapest Esély Nonprofit Kft. 27 éves munkája során jelentős tudásra és tapasztalatra tett szert a munkaerőpiacon hátrányos helyzetű személyek foglalkoztatásának specifikumaiban, és e területen széleskörű szakmai hálózatot épített ki. Célja a foglalkoztatási gyakorlatainak folyamatos fejlesztése annak érdekében, hogy a munkavégzés, és ezen keresztül az általa bevont célcsoportok támogatása minél hatékonyabban és eredményesebben megvalósuljon. Fontosnak tartja továbbá a megszerzett tapasztalatok, foglalkoztatás során összegyűjtött jó gyakorlatok minél szélesebb körben történő hasznosulását, további célcsoportok bevonását, ilyen formában is hozzájárulva a társadalmi integráció és befogadás fejlesztéséhez, javításához.

² Budapest Esély Nonprofit Kft. (2019). Szakmai program a Budapest Esély Nonprofit Kft. fejlesztő foglalkoztatási tevékenységéhez.

A Budapest Esély Nonprofit Kft. a 2022. évben a Magyar Helsinki Bizottság partnereként bekapcsolódott a Penal Reform International által koordinált, és az Európai Bizottság által támogatott (EU Just Project 101007466) „A szabadságvesztés büntetés alternatíváihoz való egyenlő esélyű hozzáférés előmozdítása” című projektbe. Az elindított együttműködés célja, hogy a fejlesztő foglalkoztatás során megszerzett tudást transzferálja új célcsoportok irányába.

A projekt keretében a szabadságvesztés vagy az elzárás büntetés helyett kiszabható alternatív szankciók, ezen belül is elsősorban a közérdekű munka alkalmazási területeit vizsgáltuk meg.

Jelen tanulmány célja, hogy bemutassuk és egy általános iránymutatást adjunk ahhoz, hogy a fejlesztő foglalkoztatás során jelenleg alkalmazott eszközeink és módszereink miként terjeszthetők ki és vonhatók be a közérdekű munka büntetés gyakorlatába. A tanulmány így a szabadságvesztés büntetés helyett kiszabható alternatív szankciókra, azon belül egy szűkebb csoportra, és konkrétabb büntetésformára fókuszál. Ha megvizsgáljuk a közérdekű munka büntetés jogi háttérét, az alapján láthatjuk, hogy a törvényben megfogalmazott cél jelentős mértékben átfed a Budapest Esély foglalkoztatási céljaival – többek között ez a tény hívta életre az igényt arra, hogy megvizsgáljuk, hogy a fejlesztő foglalkoztatás egyes gyakorlati elemei miként terjeszthetők ki és integrálhatók a közérdekű munka büntetés meglévő gyakorlatába.

4 A FEJLESZTŐ FOGLALKOZTATÁS CÉLJA, ALAPELVEI, TEVÉKENYSÉGEI, CÉLCSOPORTJAI, MÓDSZEREI

4.1 A FEJLESZTŐ FOGLALKOZTATÁS CÉLJA

A fejlesztő foglalkoztatás célja a célcsoportok (jelenleg elsősorban hajléktalan, szenvedélybeteg, fogyatékossgal élő és egészségkárosodott személyek) ellátásában intézményi jogviszonnyal rendelkező személyek számára a gondozási/fejlesztési/rehabilitációs tervben foglaltak szerint, azzal/azokkal koherensen, az egyén egészségi állapotának, korának, fizikai és mentális állapotának megfelelő fejlesztési és foglalkoztatási szolgáltatás biztosítása. A foglalkoztatáson keresztül az egyén felkészítése az önálló munkavégzésre és - amennyiben ez lehetséges - a nyílt munkaerőpiacon történő elhelyezkedésre.

A fejlesztő foglalkoztatás egyúttal elősegíti a bevont személyek társadalmi (re)integrációját, támogatja önálló életvitelre való felkészülésüket, és lehetőséget biztosít az ehhez szükséges, önálló jövedelem megszerzésére. A Budapest Esély alaptevékenységének célja, hogy azok számára, akik esetében a fejlesztő foglalkoztatás elősegíti a kompetenciák fejlődését és az önálló, munkaviszonyban történő munkavégzéshez szükséges szint elérését, egyéb foglalkoztatási lehetőségeket is biztosítson a nyílt munkaerőpiacra való kilépés érdekében.³

4.2 A FEJLESZTŐ FOGLALKOZTATÁS ALAPELVEI

Az alábbiakban kiemeljük a fejlesztő foglalkoztatás Budapest Esély Szakmai programjában felsorolt alapelvei közül azokat, melyek jelen tanulmány szempontjából releváns pontoknak számítanak:

- A munkavégzés elsősorban a kompetenciák fejlesztését szolgálja, az egyéni foglalkoztatási tervben rögzítetteknek megfelelően. Az egyéni foglalkoztatási terv vázlatát a munkavégzést megelőzően el kell készíteni, és a szerződés megkötését követő 30 napon belül véglegesíteni kell. A jogszabályoknak megfelelően az egyéni foglalkoztatási terv évente értékelésre, és szükség esetén módosításra kerül.
- A feladatkör kialakítása és a munka kiválasztása során a leendő foglalkoztatottat a szükséges információkkal el kell látni, fel kell készíteni a munkavégzésre, a feladat végrehajtását pedig minden esetben ellenőrizni kell.
- A fejlesztő foglalkoztatás során a munkavégzéssel kapcsolatos teljesítményelvárásoknak meg kell felelniük a foglalkoztatott tényleges és aktuális állapotának. A munkaterhelést a foglalkoztatott állapotához igazodóan, fokozatosan szabad csak növelni.
- A fejlesztő foglalkoztatásban részt vevők számára esetkezelést és minden más, a szervezetnél és a közvetítő partnereknél rendelkezésre álló szolgáltatást biztosítani kell, annak érdekében, hogy a foglalkoztatás elérje a célját, és a foglalkoztatott a rábízott feladatokat megfelelően tudja teljesíteni.

³ Budapest Esély Nonprofit Kft. (2019). Szakmai program a Budapest Esély Nonprofit Kft. fejlesztő foglalkoztatási tevékenységéhez.

- Egyes esetekben a foglalkoztatott állapota azt kívánja meg, hogy napi tevékenységei úgy álljanak össze, hogy azok nem teljes egészében fednek le egy feladatkört, vagy egynél több feladatkör tevékenységi elemeit tartalmazzák. Ebben az esetben a fejlesztő foglalkoztatási szerződésben is eszerint kell felsorolni a tevékenységeket.
- A fejlesztő foglalkoztatási szerződésben meghatározott napi óraszám minden esetben tartalmaz a feladatkör(ök)höz kapcsolódó tevékenységre fordított időt, a segítő személlyel töltött vagy a fejlesztést támogató szolgáltatások igénybevételére fordított időt és pihenőidőt. Ezek aránya az egyéni foglalkoztatási tervben megfogalmazottak mellett a foglalkoztatott időszakos vagy éppen aktuális állapotától függően változhat.
- Tekintettel arra, hogy a fejlesztő foglalkoztatás a Budapest Esély alaptevékenységeinek egyes kiegészítő munkáiban is megvalósul, amelyet a szervezet más szociális intézményeknek és szolgáltatóknak is nyújt, a fejlesztő foglalkoztatás alapelvéként fontos leszögezni, hogy egyes foglalkoztatottak esetén indokolt lehet, hogy átmeneti jelleggel vagy tartósan abban az intézményben dolgozzanak, ahol ellátásban részesülnek. Ilyen esetben különösen ügyelni kell arra, hogy az ellátott/foglalkoztatott személy mindkét szolgáltatásban egymással koherens, az ő fejlesztését szolgáló támogatást kapjon.⁴

4.2.1 A fejlesztő foglalkoztatás általános alelveinek továbbgondolása

Ahhoz, hogy a fenti foglalkoztatási irányelvek és bizonyos módszertani megoldások a közérdekű munka büntetés gyakorlatában is alkalmazhatók legyenek, az egyes pontokhoz kapcsolódó gyakorlati feladatok, protokollok és eljárások mentén (a célcsoport jellemzőihez illesztett) változtatások bevezetése válhat szükségessé. Továbbgondolásra és definiálásra kell kerülnie többek között például annak, hogy ezen célcsoport esetében milyen szempontok mentén kell elkészíteni a felmérő eszközöket, hogyan zajlik az esetkezelés folyamata és milyen szolgáltatások érhetőek el a számukra.

Mindezt olyan módon, hogy a kidolgozásra kerülő módszertan egy szisztematikus, kiszámítható napi működésmód alapjait fekteti le egyfelől a foglalkoztatottak, másfelől a segítőik számára. A közös munkát rendszerezze, szervezze, mind elvi, mind pedig folyamat szinten vezérfonalat nyújtva ahhoz.

4.3 A FEJLESZTŐ FOGLALKOZTATÓBAN AKTUÁLISAN VÉGZETT TEVÉKENYSÉGEK BEMUTATÁSA

A fejlesztő foglalkoztatásban zajló tevékenységek egy részét a Budapest Esély saját működtetése érdekében végzik a foglalkoztatottak. A tevékenységek másik része fővárosi szociális, oktatási és egészségügyi szolgáltatások működésének a támogatását, vagy közérdekű tevékenységet folytató, civil szervezetek által fenntartott intézmények működésének a támogatását szolgálja. Az ezeken a telephelyeken végzett tevékenységek hozzájárulnak ahhoz, hogy az érintett intézmények és szervezetek szakmai munkája rendezett körülmények között folyjon, ugyanakkor tehermentesítik is ezen intézmények és szervezetek kapacitásait.

⁴ Budapest Esély Nonprofit Kft. (2019). Szakmai program a Budapest Esély Nonprofit Kft. fejlesztő foglalkoztatási tevékenységéhez.

A Budapest Esély Nonprofit Kft. Ór utcai telephelyén a fejlesztő foglalkoztatásban részt vevő személyek elsősorban könnyű fizikai és irodai kisegítő feladatokat látnak el. Ezek közé tartozik:

- általános épülettakarítási feladatok ellátása az irodákban, ügyfelek fogadására szolgáló épületrészekben, közös terekben, vizesblokkokban
- nem veszélyes hulladék gyűjtése: háztartási és kommunális hulladék összegyűjtése, elszállítása a hulladéktároló edényekbe, közös területek hulladékgyűjtőinek rendszeres ellenőrzése és ürítése
- udvarosként az intézmény udvari, utcai területein a közterület rendezése, takarítása, zöldhulladék és kukák kezelése
- zöldterület-kezelési feladatok: az épület közvetlen környezetének rendben tartása, kertgondozás, dísznövénygondozás
- irodai/irattári/könyvtári kisegítőként fénymásolás, szkennelés, iratrendezés, iratmegsemmisítés, borítékolás
- kézbesítőként a beérkező levelek, csomagok szétválogatása, kézbesítése gyalog vagy tömegközlekedéssel, és a kimenő posta kezelése (kézbesítés gyalog vagy tömegközlekedéssel, postai feladás ügyintézése)
- recepciós feladatkörben a vendégek, ügyfelek udvarias fogadása, útbaigazítása és információnyújtás (telefonon és személyesen) az intézményről, valamint elérhetőségekről⁵

A Budapest Esély partnerintézményeiben (például a BMSZKI ⁶ intézményeiben) fellelhető feladatok köre a fenti listában szereplő feladatokon túl az alábbiakkal egészül ki:

- mosodai munkás, kisegítő: ruhák szétválogatása, mosógépbe bepakolása, teregetés, ruhák hajtogatása, csomagolása
- konyhai kisegítő: ebédlő helyiség rendezése, takarítása, elmosott edények és evőeszközök elrakása, étkezések előkészítése (terítés), étkezést követően asztalok leszedése⁷

A Rex Kutyaotthon Alapítvány ⁸ telephelyén (amely a fejlesztő foglalkoztatás mellett közfoglalkoztatás és közérdekű munkavégzési helyszín is) a fejlesztő foglalkoztatásban részt vevő személyek elsősorban könnyű fizikai feladatokat látnak el. Ezek körébe tartoznak a következők:

- általános épülettakarítási feladatok ellátása az irodákban, vendégek fogadására szolgáló épületrészekben, közös terekben, vizesblokkokban
- nem veszélyes hulladék gyűjtése: háztartási és kommunális hulladék összegyűjtése, elszállítása a hulladéktároló edényekbe, közös területek hulladékgyűjtőinek rendszeres ellenőrzése és ürítése

⁵ Budapest Esély Nonprofit Kft. (2019). Szakmai program a Budapest Esély Nonprofit Kft. fejlesztő foglalkoztatási tevékenységéhez.

⁶ Budapesti Módszertani Szociális Központ és Intézményei - <https://bmszki.hu/hu>

⁷ Budapest Esély Nonprofit Kft. (2019). Szakmai program a Budapest Esély Nonprofit Kft. fejlesztő foglalkoztatási tevékenységéhez.

⁸ Rex Kutyaotthon Alapítvány - <https://www.rex.hu/>

- udvarosként az intézmény udvari, utcai területein a közterület rendezése, takarítása, zöldhulladék és kukák kezelése
- zöldterület-kezelési feladatok: az épület közvetlen környezetének rendben tartása, kertgondozás, dísznövénygondozás, gereblyezés, zöldhulladék előkészítése elszállításra, fűnyírás előkészítése, fűnyírást követően széna összegyűjtése, zsákolása
- hobbiállat-gondozóként az állatok üres tartózkodási helyének takarítása, almozása, az állatok itató- és etetőedényeinek tisztítása, feltöltése, valamint a látogatóterek rendben tartása, takarítása⁹

A Budapest Esély Nonprofit Kft. Budafoki úti telephelyén a fejlesztő foglalkoztatásban részt vevő személyek a fenti feladatok mellett papírtermékek előállításával is foglalkoznak. Itt az alábbi tevékenységek zajlanak:

- általános épülettakarítási feladatok ellátása az irodákban, ügyfelek fogadására szolgáló épületrészekben, közös terekben, vizesblokkokban
- udvaros feladatok: az intézmény udvari, utcai területein a közterület rendezése, takarítása, zöldhulladék és kukák kezelése
- nem veszélyes hulladék gyűjtése: háztartási és kommunális hulladék összegyűjtése, elszállítása a hulladéktároló edényekbe, közös területek hulladékgyűjtőinek rendszeres ellenőrzése és ürítése
- kézbesítés: a beérkező levelek, csomagok szétválogatása, kézbesítése gyalog vagy tömegközlekedéssel, a kimenő posta kezelése (kézbesítés gyalog vagy tömegközlekedéssel, postai feladás intézése)
- irodai/irattári/könyvtári kisegítés: fénymásolás, szkennelés, iratrendezés, iratmegsemmisítés, borítékolás
- mosodai munkás, kisegítő: ruhák szétválogatása, mosógépbe bepakolása, teregetés, ruhák hajtogatása, csomagolása
- recepciós feladatok: a vendégek, ügyfelek udvarias fogadása, útbaigazítása és információnyújtás (telefonon és személyesen) az intézményről, valamint elérhetőségekről
- kézi merítésű papír előállítása: papír és karton gyártása további ipari feldolgozásra, papír és karton mázolása, bevonása és impregnálása, az újságnyomópapír, más nyomó- vagy írópapír gyártása, új késztermékek előállítása, saját célra vagy külső megrendelésre, másodlagos nyersanyagokból, például papírhulladék pépesítésével¹⁰

4.4 A FEJLESZTŐ FOGLALKOZTATÁS JELENLEGI CÉLCSOPORTJAI

A fejlesztő foglalkoztatás célja a foglalkoztatásba bevont személyek testi és szellemi képességeinek, valamint a munkavégzéssel összefüggő maradványképességeinek megtartása, helyreállítása és fejlesztése, továbbá az ellátott felkészítése az önálló munkavégzésre.

⁹ Budapest Esély Nonprofit Kft. (2019). Szakmai program a Budapest Esély Nonprofit Kft. fejlesztő foglalkoztatási tevékenységéhez.

¹⁰ Budapest Esély Nonprofit Kft. (2022). Szakmai program a Budapest Esély Nonprofit Kft. fejlesztő foglalkoztatási tevékenységéhez.

A fejlesztő foglalkoztatás célcsoportjait jelenleg hajléktalan, fogyatékossgal élő, felépülő szenvedélybeteg, tartósan egészségkárosodott és pszichoszociális akadályozottsággal élő személyek alkotják. A foglalkoztatásba azokat lehet bevonni, akik a szociális ellátórendszerben ellátottként regisztráltak, pszichésen kompenzált állapotban vannak, és egészségi állapotuknál, integrációs szintjükénél fogva egyelőre nem alkalmasak arra, hogy akár a nyílt munkaerőpiacon, akár közfoglalkoztatásban elhelyezkedjenek. Számukra a munkavégzéshez szükséges kompetenciák fejlesztése és megerősítése lehetőség arra, hogy hosszabb távon (ha ezt a munkavégzési kompetenciák, egészségi állapot, képzettség és tapasztalat megengedik) a nyílt munkaerőpiacra kikerüljenek.¹¹

Az alábbi szekcióban a fejlesztő foglalkoztatás jelenlegi célcsoportjai kerülnek részletezésre. A leírtak értelmezése során minden esetben vegyük figyelembe, hogy egyes személyek akár halmozottan is érintve lehetnek, és így több csoportba is besorolhatók, ennek megfelelően a fejlesztésük során minden releváns szempontot szükséges számításba vennünk. Sokan például a hajléktalanságuk mellett valamely szenvedélybetegséggel is küzdenek, vagy az utcai élet következtében megromlott egészségügyi állapotukból adódóan megváltozott munkaképességű személyekké váltak. Az ő esetükben vegyes gondozási szükségletek merülhetnek fel.

4.4.1 Hajléktalan személyek

A hajléktalanság a társadalmi kirekesztődés egyik legszélsőségebb formájának tekinthető. A hajléktalanság fogalmi meghatározása már önmagában dilemmát okoz, hiszen nem létezik egyetlen konkrét, szociális munkások, szociálpolitikusok vagy jogalkotók által megfogalmazott és elfogadott definíciója.^{12 13}

A FEANTSA (European Federation of National Organizations working with the Homeless, Nemzetközi Hajléktalanügyi Szervezet) a hajléktalanok 4 csoportját különíti el. A FEANTSA ETHOS néven dolgozta ki a hajléktalanság és lakásnélküliség fokozatainak definiálását. Az ETHOS biztosított lakhatásként értelmezi, ha valaki saját tulajdonú lakással rendelkezik, amelyben saját szükségleteit ki tudja elégíteni, amely a társas együttlét színtereként is szolgálhat, s amelynek fenntartása jogilag is biztosított.¹⁴ Amennyiben ezen feltételek nem teljesülnek, az ETHOS a lakhatás veszélyeztetettségének 4 csoportját különíti el: a fedél nélkülieket, a lakás hiányában intézményben élő embereket, a bizonytalan hajlékban élő embereket (lakhatási költségeiket fizetni képteleneket, és azokat, akik ellen emiatt per zajlik/zajlott), valamint a lakhatási standardoknak nem megfelelő lakásban, vagy nem megfelelő lakhatási körülmények között élő egyéneket.¹⁵ Láthatjuk, hogy a csoportosítás első két eleme a fogalom szűkebb értelmezése, ezek alapján sokkal kevesebb embert tekintenénk hajléktalannak, míg a harmadik és negyedik csoport már jóval több mindenkét magában foglal.

¹¹ Budapest Esély Nonprofit Kft. (2019). Szakmai program a Budapest Esély Nonprofit Kft. fejlesztő foglalkoztatási tevékenységéhez.

¹² Gyuris T. (2003). Hajléktalanság nálunk és az Európai Unió országaiban. *Kapocs*, 2(5).

¹³ Pik K. (1994). *A hajléktalanokról. Mit kellene tudni egy szociális munkásnak ahhoz, hogy a hajléktalanokkal dolgozni tudjon.* Kandidátusi disszertáció - Kézirat.

¹⁴ Temesváry Zs. (2016). A hajléktalan emberek ellátásának európai tapasztalatai. *Szociálpolitikai Szemle*, 11(5), 36-51.

¹⁵ Barabásné K. E. (2006). Az otthontalanság pszichológiai hatása a hajléktalan életmóddal kapcsolatba kerülő személyek identitásváltozásában. *Mentálhigiéné és pszichoszomatika*, 7(4), 329-345.

Ami biztos, hogy a hajléktalan emberek túlnyomó többsége munkaerőpiaci szempontból hátrányos helyzetben van. Koruk, egészségügyi és mentális állapotuk, alacsony iskolai végzettségük és a velük szemben fennálló társadalmi előítéletek együttesen teszik kiemelten nehezzé a nyílt munkaerőpiaci munkavállalásukat.¹⁶ A hajléktalanok körében viszonylag gyakoriak a pszichiátriai problémák, a különféle szenvedélybetegségek, vagy a szervi megbetegedések is, és ezek mindegyike lehet a hajléktalan élethelyzetnek akár oka, akár következménye.¹⁷

4.4.2 Szenvedélybetegek

A szenvedélybetegséget egy olyan betegségnek tekintjük, amely a krónikus betegségekhez hasonlóan hosszantartó, sokszor élethosszig tartó figyelmet igényel. A szenvedélybetegség kialakulásakor a személy pszichoaktív szerhasználata (és/vagy viselkedése) krónikussá válik, hétköznapi cselekedeteit, gondolatait és kapcsolatait a szerhasználat köré építi.¹⁸ A szerhasználati és viselkedési addikciók az elsődleges munkaerőpiacon való elhelyezkedést nagymértékben megnehezítik, sokan, főképp a szerhasználók között, épp szenvedélybetegségük egyik következményeként veszítik el a munkájukat. Így megindul a társadalomból való kiilleszkedés folyamata, amely a kriminalizálódás és az áldozattá válás jelentős veszélyét is magában rejti. Körükben magas a bizonytalan lakhatással rendelkező, valamint hajléktalan ellátásban élők aránya. A hajléktalan személyekhez hasonlóan minimális szociális kapcsolatrendszerrel rendelkeznek, nagy részük marginalizálódott, és az évek folyamán teljesen magára maradt.¹⁹

4.4.3 Fogytékossággal élő személyek

Arról, hogy ki számít fogytékossággal élő személynek, a fogytékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény 4. § a) pontja rendelkezik. Eszerint fogytékos személy "az a személy, aki tartósan vagy véglegesen olyan érzékszervi, kommunikációs, fizikai, értelmi, pszichoszociális károsodással – illetve ezek bármilyen halmozódásával – él, amely a környezeti, társadalmi és egyéb jelentős akadályokkal kölcsönhatásban a hatékony és másokkal egyenlő társadalmi részvételt korlátozza vagy gátolja".²⁰ A fogytékossággal élő emberek helyzetét különösen nehezíti, hogy az akadálymentes közlekedés, a hivatalok és szolgáltató szervezetek, valamint a munkahelyek akadálymentes megközelítése, elérése és infokommunikációs akadálymentessége a jelentős erőfeszítések ellenére még napjainkban sem megoldott. A megváltozott munkaképességű, különösen a fogytékossággal élő személyek sikeres (re)integrációjuk érdekében speciális szolgáltatásokra szorul(hat)nak (például szállítás, személyi segítség). Különösen abban az esetben, ha emellé valamilyen plusz teher, mint például a hajléktalanság is társul.^{21 22}

¹⁶ Budapest Esély Nonprofit Kft. (2019). Szakmai program a Budapest Esély Nonprofit Kft. fejlesztő foglalkoztatási tevékenységéhez.

¹⁷ Hegedüs J., Horváth V., Somogyi E., Teller N. (2015). „Hajléktalan emberek társadalmi és munkaerő-piaci integrációját segítő programok” - TÁMOP 5.3.3 konstrukció monitoringja. Budapest, Városkutatás Kft. Letöltve: 2023.02.23 Forrás: https://www.mri.hu/wp-content/uploads/2016/05/Tamop-533_monitoring-vegleges.pdf

¹⁸ Békésiné Füvesi Á., Dr. Harangozó J., Dr. Kassai Sz., Pelbár G. (2019). Rehabilitáció-felépülés alapú elvek, állapotfelmérés és útmutató a fejlesztési/gondozási tervhez. Letöltve: 2023.02.23 Forrás: http://prekogalfa.hu/documents/efop/TF_RAF_PDF.pdf

¹⁹ RÉV Szenvedélybeteg-segítő Szolgálat (2016). Szakmai beszámoló. Letöltve: 2023.02.23 Forrás: https://szekszard.hu/application/files/1015/1973/5038/173elot_mell.pdf

²⁰ 1998. évi XXVI. törvény a fogytékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról. Letöltve: 2023.02.23 Forrás: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99800026.tv>

²¹ Budapest Esély Nonprofit Kft. (2019). Szakmai program a Budapest Esély Nonprofit Kft. fejlesztő foglalkoztatási tevékenységéhez.

²² Deák É., Füzessy J., Daróczi-Hajas K., Hajas Gy., Jásper É., Kóródi E., Pántya E., Török R., Valiczko É., Végh K., Zalabai P. (2014). Alternatív

4.4.4 Egészségkárosodott személyek

A célcsoportba soroljuk azokat a tartós egészségkárosodással rendelkező személyeket, akiknek különböző fiziológiai vagy fizikai funkciói rövidebb-hosszabb ideig rendellenesen működnek, és ezért állandó vagy időszakos orvosi ellátásban részesülnek a rendellenességek gyógyítása vagy szinten tartása érdekében.²³ Tartozhatnak ide a szív- és keringési rendszer betegségeivel, légzőszervi betegségekkel, csont-, izomrendszeri és kötőszövet betegségekkel, emésztőrendszeri és anyagcsere betegségekkel, idegrendszeri, valamint daganatos megbetegedésekkel rendelkező egyének is. Amennyiben az össz-szervezeti egészségkárosodásuk a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján eléri a 40%-ot, a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény²⁴ vonatkozásában megváltozott munkaképességű személynek minősülnek.

4.4.5 Pszichoszociális akadályozottsággal élő személyek

A pszichoszociális akadályozottsággal élő személyek a jelenleg érvényes szabályozás értelmében fogyatékoszággal élő személynek minősülnek („pszichoszociális fogyatékoszággal élők”)²⁵, fejlesztő foglalkoztatásuk specifikumaiból adódóan azonban külön csoportként hivatkozunk rájuk. A fogyatékoszággal járó mentális zavarok többsége a szkizofrénia-spektrumba és a hangulati betegségek körébe tartozik (itt kiemelkedő gyakoriságú a bipoláris zavar).²⁶ Évtizedeken keresztül a pszichiátriai betegség megjelenése a betegséggel élők számára egyet jelentett a társadalom peremére sodródással és a kirekesztéssel a munka világából. A sikeres integráció útjában számos társadalmi és gazdasági ok állhat. Emellett a célcsoport tagjainak több olyan hátránnyal és nehézséggel is meg kell küzdeniük, melyek részint a betegségükből (annak tüneteiből) adódnak, részint a betegség nyomán megjelenő hosszabb távú következmények, a betegségből származó hátrányok vagy a környezet kedvezőtlen reakciói okozzák. A pszichoszociális akadályozottság folyamánként, az esélyek beszűkülésén keresztül megjelenhet a hajléktalan sorsra jutás. Sok esetben ugyanakkor pont fordított esetről van szó: ilyenkor maga a munkanélküliség és a lakhatási problémák megjelenése a pszichés labilitás kiváltó oka. Nehéz persze egyértelműen megállapítani, hogy a hajléktalan életmód nehézségei okoznak-e mentális zavarokat, vagy a mentális zavarokkal küszködők válnak könnyebben otthontalanokká – az mindenesetre biztos, hogy ez az összefüggés él: kutatások támasztották alá, hogy a mentális betegségben szenvedők aránya nagyobb a hajléktalan életmódot élők körében.²⁷

Munkaerő-piaci Szolgáltatás - Egységes Szolgáltatás-módszertan. Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft., Budapest. Letöltve: 2023.02.23 Forrás: <https://fszk.hu/kiadvany/egyseges-szolgalatasi-modszertan/>

²³ Deák É., Füzessy J., Daróczy-Hajas K., Hajas Gy., Jásper É., Kóródi E., Pántya E., Török R., Valiczko É., Végh K., Zalabai P. (2014). Alternatív Munkaerő-piaci Szolgáltatás - Egységes Szolgáltatás-módszertan. Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft., Budapest. Letöltve: 2023.02.23 Forrás: <https://fszk.hu/kiadvany/egyseges-szolgalatasi-modszertan/>

²⁴ 2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról. Letöltve: 2023.02.23 Forrás: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1100191.tv>

²⁵ Deák É., Füzessy J., Daróczy-Hajas K., Hajas Gy., Jásper É., Kóródi E., Pántya E., Török R., Valiczko É., Végh K., Zalabai P. (2014). Alternatív Munkaerő-piaci Szolgáltatás - Egységes Szolgáltatás-módszertan. Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft., Budapest. Letöltve: 2023.02.23 Forrás: <https://fszk.hu/kiadvany/egyseges-szolgalatasi-modszertan/>

²⁶ Békésiné Füvesi Á., Dr. Harangozó J., Dr. Kassai Sz., Pelbár G. (2019). Rehabilitáció-felépülés alapú elvek, állapotfelmérés és útmutató a fejlesztési/gondozási tervhez. Letöltve: 2023.02.23 Forrás: http://prekogalfa.hu/documents/efop/TF_RAF_PDF.pdf

²⁷ Szabó L. (2013). *Pszichiátriai betegséggel élők segítése a munkahelyi közösségben*. Szeged Alapítvány a Közösségi Pszichiátriáért, Budapest.

4.4.6 Célcsoportok kibővítése: közérdekű munka büntetésre ítélt személyek

Jövőbeli elképzeléseink között szerepel a fejlesztő foglalkoztatás lehetőségének, szolgáltatásainak kiterjesztése a közérdekű munka büntetésre ítélt személyekre (ld. 6. fejezet) – egyrészt azért, mert ezek a személyek a fejlesztő foglalkoztatás többi célcsoportjával (pl. hajléktalan, szenvedélybeteg vagy pszichoszociális akadályozottsággal élő személyek körével) némely esetben közös halmazzal képezhetnek, másrészt pedig azért, mert a fejlesztő foglalkoztatásban alkalmazott módszertan a társadalmi (re)integráción kívül a bűnmegelőzést, az érintett személyek bűnisméltésének elmaradását is elősegítheti.

4.5 A FEJLESZTÉS SORÁN JELENLEG ALKALMAZOTT MÓDSZEREK

A fejlesztő foglalkoztatás módszertani kiindulópontját a gyakorlati képességek fejlesztésén alapuló, Angliából származó, eredeti nevén „Practical Skills Therapeutic Education” (rövidített néven PSTE) elnevezésű módszertan adja. A fejlesztő foglalkoztatás során nagy hangsúlyt fektetünk arra, hogy abban a PSTE irányelvei mint szemléletmód is kifejezésre jussanak, emellett ugyanezen módszertan alapján konkrét eszközök is adaptálásra és implementálásra kerültek.

A módszer eredetileg kézműves tevékenységek oktatásából és gyakorlatából állt, kizárólag természetes anyagok felhasználása mellett (például famegmunkálás, nemezelés, szövés, kovácsolás, organikus és biodinamikus kertészkedés, komposztkészítés). A fejlesztő foglalkoztatás gyakorlatában is a könnyű fizikai, ezen belül is a kézzel végzett tevékenységek a leghangsúlyosabbak/leggyakoribbak.

A módszer fő célja az egyének kognitív és érzelmi képességeinek fejlesztése. Tudományos bizonyítékok támasztják alá, hogy a kézzel végzett munka közvetlen hatást gyakorol az agy fejlődésére. A kézműves tevékenységek során az agy többféle módon stimulálódik, javul a fókuszálás, a koncentráció, valamint a feladattal való elköteleződés is. A módszer tehát a kézzel végzett munkát alkalmazza az egyének kognitív és érzelmi képességeinek a fejlesztésére.

A gyakorlati tevékenységek végzésén keresztül a foglalkoztatottakat olyan készségekkel ruházzuk fel, amelyek a munkaképességet és a szociális kompetenciákat fejlesztik és amelyek aztán a mindennapi életük és a munkavégzésük egyéb területeire is adaptálhatók. Ahhoz, hogy mindez sikeresen megvalósulhasson, a foglalkoztatottak munka közben intenzív mentori támogatást kapnak. A biztonságos és gondoskodó környezet kialakításában kulcsfontosságú a feltétel nélküli pozitív hozzáállás, amely elősegítheti a célcsoport tagjainak fejlődését. A folyamat lényeges eleme a munka megtervezése és a munka mentor által történő támogatása mellett a rendszeres, strukturált formában történő, kétirányú visszajelzés, reflexió is.

Az egyének napi szintű fejlődésének elősegítésére és értékelésére hasznos módszer a háromlépcsős folyamat. A háromlépcsős folyamat mint holisztikus megközelítésmód és keretrendszer segíti az egyének folyamatos fejlődését a munkakészség, a szociális kompetenciák és az egészség/életvezetés területén. A munkakészségek fejlesztése során a foglalkoztatott munkavégzését egyre nagyobb fokú önállóság, proaktivitás és teljesítőképeség jellemzi. A szociális képességek fejlesztése révén megtanulja, hogyan tud hatékonyan együttműködni

társaival, és közösségben, egy csapat részeként eredményesen dolgozni. Emellett pedig elsajátítja a munka közbeni biztonsági szabályokat, megérti azok fontosságát, főként az eszközhasználat vonatkozásában.

A PSTE módszere egyszerre nyújt fejlesztési megoldást különböző korosztályok és különféle speciális igényekkel rendelkező csoportok számára. A pszichoszociális érintettséggel vagy kognitív zavarokkal rendelkező, a tanulásban akadályozott vagy alkalmazkodási/beilleszkedési problémákkal küzdő emberek számára egyaránt jelenthet segítséget.^{28 29}

A jelenleg fejlesztő foglalkoztatásba bevont, fentiekben bemutatott csoportok tagjainak közös jellemzője, hogy munkára vagy tanulásra való esélyeik az átlagosnál gyengébbek, valamint a kulcskompetenciáik és alapvető készségeik sokszor fejlesztésre szorulnak, a PSTE mint módszertani alap így a célcsoport fejlesztését kiválóan megtámogatja.

Fejlesztő munkánk emellett a közösségi pszichiátria és addiktológia, valamint a támogatott foglalkoztatás alapelveit is figyelembe veszi.

A közösségi pszichiátria és addiktológia alapelvei közé tartozik többek között az is, hogy felépülésértékeken alapul: az érintettek személyes szükségleteit, céljait helyezi a gondozás középpontjába, és ennek megfelelően kerüli a kontrollálást és a korlátozásokat. Lehetségesnek tartja a teljes felépülést, és a mentális problémák ellenére is reményt lát arra, hogy az érintettek teljes életet élhessenek.

A közösségi pszichiátria alapelvei szerint a mentális zavarral élő emberek felépülésének útját segítő pszichoszociális intervenciók közül kiemelkedő fontossággal bír a munkarehabilitáció. A rendszeres munkába járás számos képesség fejlődéséhez járul hozzá, és végeredményben akár a pszichés tünetek mérsékléséhez is vezethet. Például a tervezett és rendszeresen végzett tevékenységek a depresszió, a szorongás és a pszichózis tüneteinek enyhüléséhez vezethetnek, ez utóbbi hatására pedig nő az önbizalom és az önértékelés, fokozódik a felelősségérzet és a jövőbe vetett hit.

A közösségi pszichiátriai gondozásban dolgozó szakemberek által alkalmazott munkarehabilitációs módszertan a támogatott foglalkoztatás filozófiájára épül. A folyamat hangsúlyos része a munkavállaló egyéni szükségleteinek, képességeinek, készségeinek a felmérése, a mindezekre épülő munkarehabilitációs terv kidolgozása, ezt követi a célzott készségfejlesztés, a munkavállalásra történő felkészítés, s mindezzel párhuzamosan a személy profiljához illeszkedő munkahely megkeresése, végül pedig a személy beillesztése. A folyamat ugyan bizonyos fokú utánkötést is magában foglal, a klasszikus támogatott foglalkoztatáshoz képest ez a közösségi pszichiátria területén főként igény alapon szerveződik.^{30 31}

²⁸ Gordon, A. (2013-2014). Ruskin Mill Trust Practitioner's Guide. How to Apply the Method of Practical Skills Therapeutic Education.

²⁹ Sigman, A. (2015). Practically Minded. The Benefits and Mechanisms Associated with a Practical Skills-Based Curriculum. Letöltve: 2023.02.23 Forrás: <https://www.scribd.com/document/495856593/Practically-Minded-2015#>

³⁰ Bulváki T., Dr. Harangozó J. (2018). *A közösségi pszichiátria kézikönyve*. Ébredések Alapítvány, Budapest.

³¹ Bulváki T. (2016). *Mentális zavarral élő emberek felépülését támogató pszichoszociális stratégiák*. Eötvös Lóránt Tudományegyetem Társadalomtudományi kar, Budapest.

A különböző módszertanok egyes elemeinek mindennapi munkánk során történő alkalmazása és az ezáltal felhalmozott tapasztalatok arra engednek bennünket következtetni, hogy már önmagában a munkatevékenység rehabilitációs-fejlesztő hatást gyakorol a foglalkoztatottakra, akiknek a rendszeres munkába járás révén, az idő előrehaladtával fejlődnek a képességei és a munkában nyújtott teljesítménye is.

Különösen nagy jelentőséggel bír a foglalkoztatottak által végzett munka jellege, a munka tipikus adottságai ugyanis meghatározzák, hogy mely kompetenciák fejlődése válik hangsúlyossá a munkavégzés során.

Az alábbi szekcióban azt mutatjuk be, hogy a fejlesztő foglalkoztatás egyes színterein és feladatköreiben mely kompetenciák fejlesztése valósul meg.

4.5.1 Fejlesztés könnyű fizikai (udvaros, takarító), irodai kiegészítő feladatokban

A fejlesztő foglalkoztatásban legjellemzőbb, elsősorban könnyű fizikai és irodai kiegészítő munkavégzés elsősorban a hozzájárulása, hogy struktúrát visz a résztvevő személyek mindegyikéig strukturálatlan hétköznapijaiba: a napi rutin kialakításán és a rendszeres munkába járáson keresztül fejlődnek a munkaszocializációs képességeik.

A feladatok sikeres elsajátítása, a hasznos tevékenységekkel való időtöltés fokozza az egyének énhatékonyosságát és a hasznosság érzését, mely hosszú távon nem csupán az önbizalom és önértékelés erősödéséhez vezet, de fejleszti a feladat- és felelősségtudatot és hozzájárul az önállósodáshoz is. A tervezett és rendszeresen végzett tevékenységek tehát növelik az önbizalmat és önértékelést, így fokozódik a felelősségérzet és a jövőbe vetett hit, valamint mérséklődnek az érintettek körében esetlegesen előforduló pszichés tünetek (pl. depresszió, szorongás tünetei) is.

Mivel adott személy a saját munkavégzésén keresztül közvetlenül is megtapasztalja, hogy mi mindenre képes, fejlődik az önreflexiós képessége és hosszú távon az önismerete is.

A munkavégzés maga odafigyelést követel meg az egyének részéről, így fejleszti a koncentrációs képességet és javul a munkaminőség, pontosság is. Mivel az aktuális munkakörök többsége monoton folyamatokból áll, a foglalkoztatottak monotóniatűrőse is fejlődik általuk. A könnyű fizikai munkák javítják a dolgozók motoros képességeit, és javul a terhelhetőségük is.

A munkavégzés kereteinek és szabályainak megismertetése révén erősödik a szabálykövető magatartás is.

Habár tapasztalataink alapján a foglalkoztatottak elsődleges motivációja a pénzkereseti lehetőség, a fejlesztő foglalkoztató által biztosított stabil és kiszámítható munkalehetőség (még ha extrinzik módon is, de) növeli a munkamotivációjukat, egzisztenciális helyzetük javulásával pedig az önálló életvezetésüket is megtámogatja.

4.5.2 Fejlesztés a Rex Kutyaotthonban végzett feladatokon keresztül

A Rex Kutyaotthon Alapítvány a szokásos foglalkoztatási fókuszú fejlesztés mellett további munkarehabilitációs módszereket és lehetőségeket is kínál a fejlesztő foglalkoztató számára. Az

állatotthon azért is került kiválasztásra mint foglalkoztató hely 2017-ben, mert az állatok közelében, az állatok érdekében végzett tevékenységek köztudottan olyan kompetenciák feltárását és erősítését segíthetik elő, amelyek hatékonyan szolgálják a társadalomba való visszailleszkedést is. Az állatok közelsége pozitívan befolyásolja a kommunikációs készségeket, fejleszti, megerősíti a nyitottságot és befogadó attitűdöt, valamint építi a bizalmat és a felelősségvállalást. Mindezek pedig elengedhetetlenek a munka világába történő be-/visszalépéshez. A Budapest Esély fejlesztő foglalkoztatási programjában az állatmenhely mint foglalkoztatási helyszín leginkább a szociális beilleszkedés elősegítését célzó törekvéseket szolgálja, hiszen a célcsoport számára a leginkább az (ön)bizalom újjáépítése és a társas attitűdök fejlesztése szolgálja a munkaerőpiacra való reintegrációt, ami helyzetük tartós javulásához kulcsfontosságú.³²

A Rex Kutyaotthonban a foglalkoztatottak az állatgondozási feladatok mellett zöldterület-kezeléssel is foglalkoznak, amely feladatkör a fenti rehabilitációs hatásokat tovább erősíti.

A természettel való kapcsolat elősegíti a szociális fejlődést és a jobb teljesítményt³³. Csökkenti a depresszió tüneteit³⁴, javítja az önbizalmat^{35 36 37} és a lelki egészséget³⁸, így pufferhatást fejt ki a stresszhatások ellen.³⁹ A növények gondozásán (csakúgy, ahogy az állatok gondozásán) keresztül nem csak a funkcionális képességek fejlődnek, hanem az emberekkel való törődés, foglalkozás is felerősödik általa.⁴⁰ Kutatások támasztották alá, hogy ADHD-s és magatartászavarokkal rendelkező fiatalok koncentrációs képessége a természetben töltött idő hatására javuló tendenciát mutatott.⁴¹

A csoporttagok feladataikat részben önállóan végzik, viszont a napi feladatmennyiség teljesítéséhez együtt kell működniük, mindez pedig a szociális készségekre is pozitív hatást gyakorol: fejlődik a csoportban dolgozás, az együttműködés és egymáshoz kapcsolódás képessége, a kommunikációs képességek, és javul az alkalmazkodóképesség, mások elfogadása is.

³² Budapest Esély Nonprofit Kft. (2019). Szakmai program a Budapest Esély Nonprofit Kft. fejlesztő foglalkoztatási tevékenységéhez.

³³ Dennis és mtsai, 2014; idézi Gordon 2016

Gordon, A. (2016). Nature based approaches to education for special needs. Letöltve: 2023.02.23 Forrás: <https://slideplayer.com/slide/12760977/>

³⁴ Gubbles és mtsai, 2016; idézi Gordon, 2016

Gordon, A. (2016). Nature based approaches to education for special needs. Letöltve: 2023.02.23 Forrás: <https://slideplayer.com/slide/12760977/>

³⁵ Ruiz-Gallardo és mtsai, 2013; idézi Gordon, 2016;

Gordon, A. (2016). Nature based approaches to education for special needs. Letöltve: 2023.02.23 Forrás: <https://slideplayer.com/slide/12760977/>

³⁶ Giaré, F., Borsotto, P., Signoriello, I. (2018). Social Farming in Italy. Analysis of an <inclusive model>. *Italian Review of Agricultural Economics*, 73(3), 89-105. Letöltve: 2023.02.23 Forrás: <https://core.ac.uk/download/pdf/228594687.pdf>

³⁷ Sigman, A. (2015). Practically Minded. The Benefits and Mechanisms Associated with a Practical Skills-Based Curriculum. Letöltve: 2023.02.23 Forrás: <https://www.scribd.com/document/495856593/Practically-Minded-2015#>

³⁸ Ward és mtsai, 2016; idézi Gordon, 2016

Gordon, A. (2016). Nature based approaches to education for special needs. Letöltve: 2023.02.23 Forrás: <https://slideplayer.com/slide/12760977/>

³⁹ Sigman, A. (2015). Practically Minded. The Benefits and Mechanisms Associated with a Practical Skills-Based Curriculum. Letöltve: 2023.02.23 Forrás: <https://www.scribd.com/document/495856593/Practically-Minded-2015#>

⁴⁰ Schein, 2014, idézi Gordon, 2016

Gordon, A. (2016). Nature based approaches to education for special needs. Letöltve: 2023.02.23 Forrás: <https://slideplayer.com/slide/12760977/>

⁴¹ Sigman, A. (2015). Practically Minded. The Benefits and Mechanisms Associated with a Practical Skills-Based Curriculum. Letöltve: 2023.02.23 Forrás: <https://www.scribd.com/document/495856593/Practically-Minded-2015#>

A Rex Kutyaotthonban a fejlesztő foglalkoztatásban résztvevő személyeken túl közfoglalkoztatásban résztvevő és közérdekű munka büntetésre ítélt személyek is dolgoznak, a tapasztalataink pedig azt mutatják, hogy a célcsoportok sokfélesége fejlesztő hatású, a célcsoportok közötti napi interakció szemléletformáló és antidiszkriminációs hatást fejt ki.

4.5.3 Fejlesztés a papírműhelyben végzett feladatok által

A Budapest Esély Nonprofit Kft. 2021-ben papírtermékeket előállító műhelyt létesített, mely révén meglévő tevékenységi köre tovább bővült, kifejezetten kézműves tevékenységekkel. A kézzel végzett munka a fentiekben felsorolt kompetenciák túl számos egyéb képességre is fejlesztő hatást gyakorol.

A műhelytevékenységek egyes részfolyamatai kézműves jellegükből adódóan javítják a finommotoros képességeket, más részfolyamatok pedig nagymotoros mozgásokat és/vagy nagyobb erő kifejtését igénylik. A tevékenységekben intenzíven jelen van a manualitás és olyan aprólékos mozdulatok végrehajtása, melyek nagyfokú odafigyelést és koncentrációt tesznek szükségessé a foglalkoztatottak részéről. Ez a fajta fizikai aktivitás így fókuszálja a figyelmet, csökkenti annak terelődését, növeli az akaraterőt, kitartást, és ennél fogva a figyelemzavar, magatartási problémák kezelésében hatékony megoldást jelenthet. Összességében véve javul az egyének terhelhetősége is.

A műhelyben fellelhető feladatok végrehajtása során javulnak az intellektuális és gondolkodási képességeink is (a mérések révén javul a számolási képesség, az utasítások megértése és követése során pedig a szövegértési képesség). Fontos kiemelni, hogy ezen képességek fejlesztése nem elvont módon, hanem a gyakorlatban történik és a kézzel végzett exploráció és manipuláció, valamint a nagymozgásos feladatok mind-mind hozzájárulnak ehhez.

A papírtermékek előállítása a folyamatok összetettsége miatt jóval több tervezést, munkaszervezést és döntések meghozatalát, valamint a célok kijelölését igényli, ezen képességek fejlődése pedig komoly előrelépést jelenthet a dolgozók életében. Az így megszerzett képességkészlet nem csupán a munkaképességre és a szociális kompetenciáikra hat: ez a tudás a foglalkoztatottak mindennapi életének egyéb területeire is transzferálódhat.

A papírkészítési folyamatot A-tól Z-ig, azaz az alapanyagok előkészítésétől kezdve a papíripari termék megszületéséig a foglalkoztatottak végzik, ennek megtapasztalása pedig erősíti a dolgozók önbecsülését és (az eredmények mint „jutalom” késleltetésén keresztül) fejleszti az impulzuskontrollt. A teljes folyamat átlátása az alapanyagtól az eredményig emellett az összekapcsoltság és kontinuitás érzését adja nekik.

Az önbizalmat serkenti továbbá a felismerés, hogy az általuk gyártott használati tárgyak valós hozzáadott értéket teremtenek és jelentenek a vásárlók számára. A nyersanyag esztétikus és funkcionális átalakítása szintúgy önbizalom-növelő és identitásformáló hatású. Azaz miközben a kéz használata révén a kreativitás és esztétikai érzék pozitív irányban változik, az önbizalom is fejlődik általa.

A folyamatok során előforduló intenzív eszközhasználat erősíti a tükörneuron rendszert, amely révén könnyebben fejleszthetővé válnak a kommunikációs és szociális képességek is.⁴²

Mint látható, a gyártási folyamat több egymásra épülő részfeladatból áll, amelyek végrehajtása megfelelően koordinált csapatmunkát, odafigyelést és gondos tervezést igényel. Ezen folyamatok a papírmerítést mint kézműves tevékenységet „alkalmassá” teszik arra, hogy azon keresztül a foglalkoztatottak számos képessége fejlődjön.

A kézműves készségek fejlesztése erősíti a belső kontroll képességét. Az irányítási képesség megszerzése, pl. eszközökkel, tárgyakkal, kézügyességgel kapcsolatban növeli a belső kontroll érzését (azaz a saját életünk feletti kontroll érzését). A belső kontroll révén pedig növekszik az érzelmi stabilitás, javul a stresszkezelés és csökken a szorongás.^{43 44}

⁴² A tükörneuronok olyan speciális agysejtek, amelyek a megfigyelés útján történő tanulásért, viselkedések utánzásáért felelnek. Mások megfigyelése során, például eszközhasználat közben aktiválódnak. A tükörneuron rendszer teszi lehetővé, hogy mások cselekedeteit, szándékait leképezzük magunkban és ezen keresztül megtanuljunk bizonyos feladatokat, elsajátítsunk bizonyos képességeket, vagy megértsük más emberek szándékait. A rendszer működése bizonyos célcsoportok esetében, pl. autizmus spektrumzavarban sérülhet.

⁴³ Gordon, A. (2013-2014). Ruskin Mill Trust Practitioner's Guide. How to Apply the Method of Practical Skills Therapeutic Education.

⁴⁴ Sigman, A. (2015). Practically Minded. The Benefits and Mechanisms Associated with a Practical Skills-Based Curriculum. Letöltve: 2023.02.23 Forrás: <https://www.scribd.com/document/495856593/Practically-Minded-2015#>

4.5.4 Fejlesztendő kompetenciák

Az alábbi táblázat célcsoport-specifikus bontásban mutatja be a fejlesztő foglalkoztatásban meghatározott, fejlesztendő kompetenciák körét.

Kompetenciák	Hajléktalan személyek	Szenvedélybeteg személyek	Fogyatékossgal élő személyek	Egészségkárosodott személyek	Pszichés akadályozottsággal élő személyek
Akaraterő, kitartás		X			X
Alkalmazkodási-beilleszkedési képesség	x		X		
Betegségbelátás	x	X		X	X
Együttműködés, csoportban dolgozás képessége	x		X		
Érzelmi megnyilvánulások, indulatkezelés			X		
Feladatmegértés			X		
Feladat- és felelősségtudat			X		
Kommunikációs és szociális képességek	x	X	X	X	X
Koncentrációs képesség		X	X	X	X
Manuális készségek		X	X		X
Memória és gondolkodási funkciók		X	X		X
Motoros készség			X		
Munkamotiváció	x			X	
Önálló életvezetés	x		X	X	
Önálló munkavégzés, munkaszocializációs kép.	x		X	X	
Önbizalom, önbecsülés	x	X	X	X	X
Önismeret, tudatosság	x	X	X		X
Precizitás	x				
Stresszkezelés, reziliencia		X			X
Szabálykövető magatartás	X		X		
Terhelhetőség	X	X	X	X	X

A fejlesztő foglalkoztatás során fejlesztendő kompetenciák köre célcsoportonként ugyan változó lehet, azonban kiemelhetünk közös pontokat közülük. Az elutasítottság érzése és a társadalmi

diszkrimináció hatása miatt például mind az öt jelenlegi célcsoportunknál kiemelt szerepet tölt be az önbizalom, önbecsülés erősítése.

Az egyes célcsoportok esetében - habár a legtöbb kompetencia fejlesztése releváns lehet – mi elsősorban azon képességek, készségek fejlesztésére összpontosítunk, melyeket a módszertan kialakításakor folytatott szakértői egyeztetések alapján hangsúlyosabbnak, munkaerőpiaci integrációs szempontból pedig a leglényegesebbnek találtunk adott célcsoport vonatkozásában.

Nagyon fontos kiemelni azt is, hogy adott célcsoport tagjai között hatalmas egyéni különbségek lehetnek, és ez együtt járhat azzal is, hogy egyes célcsoporton belüli személyeknél más-más kompetenciák fejlesztése válhat indokolttá. Az esetkezelés során éppen ezért minden esetben arra törekszünk, hogy egyénre szabott megoldásokat adjunk.

Az azonban általánosságban kijelenthető, hogy a fejlesztő foglalkoztatás során elsősorban a fenti listában szereplő kompetenciák fejlesztésére teszünk jól irányzott lépéseket.

5 A GYAKORLATI KÉPESSÉGEK FEJLESZTÉSÉN ALAPULÓ MÓDSZERTAN FEJLESZTŐ FOGLALKOZTATÁSBAN ALKALMAZOTT ELEMEI

5.1 A MENTOR SZEREPE

A fejlesztő foglalkoztatásban a foglalkoztatottak közvetlen támogatását jelenleg 2 fő intézményi segítő és 1 fő intézményvezető látja el. Miként a módszertani irányelvek bemutatásánál már utaltunk rá, a mentor szerepét betöltő segítő és maga a mentorálás a fejlesztő foglalkoztatás nélkülözhetetlen elemei, a segítő a munkafolyamatokat az elejétől a végéig kíséri, támogatja.

5.1.1 A segítő kapcsolat alapelvei a fejlesztő foglalkoztatásban

A fejlesztő foglalkoztatás során törekszünk a segítő és a segített egyenrangúságának a kialakítására, a kölcsönös tiszteletre és az elfogadásra. Újra gondoljuk az egyénben rejlő fejlődési lehetőséget és ennek megfelelően minden foglalkoztatottra minden esetben úgy tekintünk, mint fejlődőképes személyekre. Ez a segítőkről olykor nagyfokú türelmet követel meg, viszont az eredményes együttműködés szempontjából elengedhetetlen. Az elfogadás jegyében fontos ugyanakkor annak a felismerése is, hogy az érintettek fejlesztése esetenként nagyon kis lépésekben halad, egy-egy területen változást elérni akár hosszú évek munkája is lehet. Dolgozunk azon is, hogy ne csak a segítő-segített viszonya, hanem a foglalkoztatottak közötti kapcsolat is elfogadáson, együttműködésen alapuljon. A segítő a diszkriminációs megnyilvánulások eliminálásában is szerepet kap (hiszen fel tudja hívni a figyelmet azokra a kommunikációs formákra, amik diszkriminációs tartalmuk miatt a csoportban nem megengedettek). A racionális empátia folyamatos gyakorlása a foglalkoztatottakat hozzásegíti ahhoz, hogy a munkahelyen bizalmi légkör alakuljon ki.

Az intézményi segítő kiválasztásakor ügyelünk és ügyeltünk arra, hogy azok jó személyiségű, pozitív hozzáállású, szociálisan érzékeny, empátikus, türelmes személyek legyenek, akik szeretnek másokat tanítani, tudnak motiválni, rugalmasak, és nyitottak a fejlődésre.

A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvénynek a szociális, valamint a gyermekjóléti és gyermekvédelmi ágazatban történő végrehajtásáról szóló 257/2000. (XII. 26.) Korm. rendelet 2. számú melléklete I. pontja alapján a segítő munkakörben foglalkoztatottak besorolhatók bármelyik kategóriába (A-I), attól függően, hogy a fenntartó szakmai programjában milyen végzettséget ír elő részükre.

Fontosnak tartjuk a példamutatáson keresztüli oktatást is: azt az álláspontot képviseljük, hogy amennyiben a segítőkről és foglalkoztatottak együtt tudnak tevékenykedni adott munkafolyamatokon, a fejlesztés és maga az egyéni fejlődés is eredményesebben meg tud valósulni. Ezen gyakorlat megvalósíthatósága esetenként és telephelyenként korlátozott lehet, mind a személyi feltételekből, mind a foglalkoztatásba bevont célcsoport vegyes összetételéből adódóan. Ettől függetlenül azonban minden esetben biztosított a segítő személy folyamatos támogató jelenléte a csoportban, mely megnyilvánul a foglalkoztatottak intenzív motiválásában, a részükre nyújtott rendszeres visszajelzésben, a nem megfelelő viselkedésformák korrekációjában,

a feladatok strukturálásában, a közvetlen segítségnyújtásban, valamint az egyéni és csoportcélok kitűzésében.

5.1.2 A fejlesztési munka elemei a fejlesztő foglalkoztatásban

A Budapest Esély Szakmai programja alapján az intézményi segítők feladata az egyéni foglalkoztatási terv elkészítése, végrehajtása, ehhez a szakmai programban szereplő szolgáltatások nyújtása, a fejlesztő foglalkoztatással kapcsolatos napi adminisztráció és adatszolgáltatás elvégzése, valamint kapcsolattartás a szükséges partnerekkel.⁴⁵

A segítő által nyújtott mentori támogatás fontos részei:

- *Feltétel nélküli elfogadás, pozitív hozzáállás:* a biztonságos és gondoskodó környezet kialakításában kulcsfontosságú a feltétel nélküli pozitív hozzáállás, amely elősegítheti a célcsoport tagjainak fejlődését. A feltétel nélküli elfogadás természetesen nem jelenti bármely cselekedet automatikus elfogadását, viszont elengedhetetlen része az események részletes, kellő alaposágú értelmezése. Például amikor egy dolgozónk látszólag „nem csinál semmit”, megpróbáljuk megérteni, hogy ez mi miatt történik (lehet, hogy olyankor is megfigyel és ez a tapasztalás ugyanúgy visszahat rá). Elfogadjuk, hogy ez is a tanulási folyamat része. A hangsúly nem az ellenőrzésen, az utasításon vagy a problémás viselkedés menedzselésén van, hanem az érintettek személyes szükségleteit, céljait helyezzük a fejlesztés és a közös munka középpontjába, és ennek megfelelően kerüljük a kontrollálást és a korlátozásokat.
- *Támogatás időkorlát nélkül:* addig támogatjuk a foglalkoztatottat, amíg szüksége van rá, és olyan mértékben, amit igényel.
- *Képessé tétel, apró lépésekben történő fejlesztés:* a fejlesztés arról a felkészültségi szintről indul, ahol az egyén a belépése idején tart és fokozatosan, kisebb lépésekben haladunk előre és segítjük elő az egyének folyamatos fejlődését. Kiindulási alapunk az, hogy megfelelő segítséggel mindenki, aki akar, dolgozhat. Az apró lépésekben történő fejlesztés hatására több sikerélmény éri őket, ennek hatására pedig nő az önbizalmuk.
- *Rendszeres, strukturált formában történő, kétirányú visszajelzés, reflexió:* elsődlegesen a segítő feladata a saját gyakorlatában megteremteni és támogatni a dolgozókat az önreflexió fejlesztésében. A közös munka célja, hogy erősödjön a foglalkoztatottak belső kontrollja, és ne elsősorban a külső elvárásoknak való megfelelés és engedelmesség vezérelje a cselekedeteiket. A visszajelzéseken és az önreflexió fejlesztésén keresztül fejlődik az önismeret, a kritikai és analitikus képességek. A munka során a foglalkoztatott is mentorrá válhat a folyamatban, hiszen a tapasztalatok megszerzésével a társai számára szerepmoddellé válik. Azzal, hogy a foglalkoztatottak is szerepmoddellekké válnak, nem csak az egyéni szociális kompetenciák fejlődnek, hanem a segítők is tehermentessé válnak, hiszen a szerepmoddellekké váló foglalkoztatottak segíthetnek az új/kevésbé jártas dolgozók betanításában, mentorálásában.
- *Több dimenzió mentén történő fejlesztés:* az egyének folyamatos fejlesztését a munkakészség mellett a szociális kompetenciák és az egészség/életvezetés területén is

⁴⁵ Budapest Esély Nonprofit Kft. (2019). Szakmai program a Budapest Esély Nonprofit Kft. fejlesztő foglalkoztatási tevékenységéhez.

végezzük. A munkakészségek fejlesztése során adott foglalkoztatott munkavégzését egyre nagyobb fokú önállóság, egyre jobb teljesítmény jellemzi. A szociális képességek fejlesztése révén megtanul hatékonyan együttműködni társaival, és egy csapat részeként, eredményesen dolgozni. Emellett pedig elsajátítja a munka közbeni biztonsági szabályokat, megérti azok fontosságát, főként az eszközhasználat vonatkozásában. Célunk a foglalkoztatottak függetlenségének megteremtése, hogy hosszú távon képessé váljanak a közösségbe és a társadalomba való integrálódásra (és így például a munkahely megtartására és az önálló életre is).

5.2 HUMÁNUS LÉGKÖR

Foglalkoztatóként az első és egyik talán legfontosabb feladatunknak tartjuk egy befogadó-elfogadó munkakörnyezet megteremtését a foglalkoztatottak számára. A munkahely számukra az a hely legyen, ahová szívesen bejárnak és amelynek a kialakításában ők maguk is közreműköd(het)nek (például a helyiség berendezésében, festésében, szerelési feladatokban, dekorálásban). Emellett a helyről való gondoskodás is az ő felelősségük (takarítás, munkaterület rendben tartása). Mindezen keresztül erősödik közösségi szerepvállalás és a munkahely iránti elkötelezettség.

A fizikai környezet „befogadóvá tétele” mellett fontos továbbá a munkatársak kellő mértékű felkészítése és érzékenyítése is: a diszkrimináció elleni pszichés akadálymentesítés elengedhetetlen nem csupán a közvetlen segítők, hanem bármely olyan, adott szervezetnél dolgozó egyéb munkatárs esetében, aki kapcsolatba kerül(het) a fejlesztő foglalkoztatásba bevont kollégákkal.

Különösen nagy jelentősége van mindennek a pszichoszociálisan akadályozott személyek foglalkoztatása esetén, hiszen rajtuk nem minden esetben látszik, hogy érintettek, ezért a környezet sokszor nem a kellő mértékű odafigyeléssel fordul feléjük. Alapvető kérdésről van mégis szó: ha akár csak egy valaki is elutasítóan viselkedik velük szemben a munkahelyen, az már önmagában gátló tényező lehet, és rizikófaktort jelenthet a megtartás szempontjából (még akkor is, ha az elutasító magatartást tanúsító személy csak érintőlegesen kapcsolódik az illető mindennapjaihoz, például egy portás).

5.3 TÖBBSZINTŰ FEJLESZTÉS

Munkánk során az egyének fejlesztése több szinten és több terület mentén valósul meg.

A folyamat első szintjén a foglalkoztatottak alacsonyabb fokú motivációs és bevonódási szintjükből adódóan még aktívabb támogatást kapnak a tevékenységek elvégzéséhez. A folyamat ezen szakasza akkor tekinthető eredményesnek, ha ennek során kialakul egyfajta bizalmi kapcsolat: a fejlesztő foglalkoztatásban részt vevő személy a támogatást elfogadja és bizalommal fordul nem csupán a segítői, hanem a társai irányába is. Ezen a szinten történik az alapvető munkafolyamatok betanulása és az ismeretek megalapozása is. A következő szinten a támogatás mértéke már csökken és a foglalkoztatott munkáját egyre nagyobb fokú önállóság jellemzi. Egyre

több munkafolyamatot, egyre magabiztosabban tud ellátni. A készségek fejlődésével és a sikerélmények fokozódásával nő az önbizalma is. A folyamat végső állomása, amikor a foglalkoztatott megszerzett készségei révén már képessé válik arra, hogy a csoportot és a közösséget is támogassa. Megszerzett szakmai tudását arra használhatja, hogy másokat tanítson. Kifejlődik benne a közösséghez tartozás és a másokhoz való kapcsolódás érzése is, ami segíti őt abban, hogy túljusson a társadalmi kirekesztettség állapotán, ami korábbi életét és hozzáállását nagymértékben jellemezte és korlátozta. Az idő múlásával a foglalkoztatottak képesek lesznek rá (és fontos, hogy tegyük is ezt lehetővé számukra), hogy saját célokat állítsanak fel, és önállóan tervezzék meg a munkavégzésüket, ami egyenes utat kínál a nyílt munkaerőpiaci integrációjuk felé.

Igyekszünk a fenti szakaszokon belül több terület mentén is támogatást nyújtani a kompetenciák fejlesztéséhez. Fejlesztési területek: a munkakészség, integrálódás a közösségbe, egészség és életvezetés. Lényeges, hogy a fejlesztés révén az egyén ezen a három életterületen változást éljen meg, még hozzá úgy, hogy a változás mértéke és iránya a saját fejlődési céljaival is összhangban legyen. Képes legyen egyre önállóbban és felelősségteljesebben dolgozni, egyre csökkenő támogatás mellett, váljon hatékonyabbá a másokkal való együttműködés és szociális interakciók mentén, tanuljon meg gondoskodni saját maga és mások egészségéről és biztonságáról, és megszerzett kompetenciáit más életterületekre is transzferálni tudja.

A folyamat az egyén fejlődésének ritmusában halad, a szakaszok egyikére sincsen meghatározott időkeret. A foglalkoztatottak mindeközben folyamatos támogatást és ösztönzést kapnak a következő szint elérésére. A folyamat végéhez érve az egyén eljut egy önálló, felelősségteljes működésmódig, az énközpontú világszemléletet felváltja a közösség-központú szemlélet és megérti azt is, hogy cselekedetei és döntései hatást gyakorolnak a jövőjére.

5.4 ESETKEZELÉS, UTÁNKÖVETÉS

A fejlesztő foglalkoztatásban alkalmazott esetmenedzsment számos elemből áll. Ezeket az alábbiakban fejtjük ki.

A fejlesztés sikere nagyban múlhat azon, hogy a kezdeti állapotfelmérést követi-e kellő rendszerességű utánkövetés, azaz a feladatok végrehajtása során odafigyelünk-e a foglalkoztatott személy előrehaladására, fejlődésére, és átgondoljuk-e, hogyan érhető el nála további változás, valamint milyen változtatás szükséges a további fejlődés eléréséhez.

A folyamat fontos részét képezi az is, hogy más szakterületek szakemberei részcelekat definiálnak a segítők részére, és olyan javaslatokat osztanak meg velük, amelyek az egyén fejlődését szolgálják.

5.4.1 Első interjú

Az ügyféllel való első találkozáskor a segítő egy általános beszélgetést folytat, melynek során tájékozódik az ügyféllel kapcsolatos alapadatok mellett a foglalkoztatást érintő legalapvetőbb

kérdésekről (például végzettség, munkatapasztalatok, munkavégzést befolyásoló egészségügyi és egyéb tényezők, életvitel stb.), s mindezek alapján kitölti az első interjú adatlapot.

5.4.2 Munkapszichológiai felmérés

A szervezet munkapszichológussal áll kapcsolatban, aki a beillesztési folyamatot megelőzően felméri a jelentkezők alkalmasságát és javaslatot tesz a foglalkoztatás mikéntjeire vonatkozólag.

A felmérés nagy jelentőséggel bír az összes célcsoport esetében, de különösen fontos a mentális akadályozottsággal rendelkező egyének esetén.

A munkapszichológusi felmérés során megfogalmazott javaslatok becsatornázásra kerülnek a dolgozók tervezett fejlesztési folyamataiba.

5.4.3 Egyéni foglalkoztatási terv

Amennyiben az ügyfél bevonásra kerül, a segítők egy egyéni foglalkoztatási tervet készítenek számára, amely tartalmazza a jogszabályban előírt részeket, különösen a foglalkoztatás terén meghatározott rövid- és hosszú távú célokat és az azokhoz vezető utat. Ez a terv határozza meg, hogy a foglalkoztatott személy a későbbiek során milyen tevékenységben tud majd részt venni. Az egyéni foglalkoztatási terv a szerződést követő 30 napon belül kerül véglegesítésre és a jelenlegi gyakorlat szerint a belépést követően évi rendszerességgel kerül felülvizsgálatra.⁴⁶

A jelenlegi egyéni foglalkoztatási terv azon információk alapján kerül összeállításra, melyek az első interjút, a foglalkozás-egészségügyi vizsgálatot és a munkapszichológusi felmérést követően a segítők birtokában állnak. A fejlesztő foglalkoztatás céljainak és feladatainak meghatározásakor és az azok megvalósításához szükséges módszerek kijelölésekor ezekre az inputokra támaszkodnak.

5.4.4 Utánkövetés

A későbbiekben a munkavégzés közbeni megfigyelés, strukturált beszélgetések, a foglalkoztatásban direkt vagy indirekt módon közreműködő szakértők visszajelzései adnak támpontokat az egyén fejlesztéséhez.

5.4.5 Munka- és életvezetési tanácsadás

A foglalkoztatottak rendszeresen részesülnek munka- és életvezetési tanácsadásban, amelyre munkaidőben, a fejlesztő foglalkoztatás kötelező elemeként került sor.

Jelenleg a 6 órában foglalkoztatott személyek vehetnek részt ezeken a segítők által tartott beszélgetéseken, melyek a nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatásra történő felkészítést célozzák.

5.5 MUNKAMOTIVÁCIÓ FENNTARTÁSÁT SZOLGÁLÓ INTÉZKEDÉSEK

Értékteremtő tevékenységbe való bevonás: evidencia, mégsem győzzük hangsúlyozni annak a jelentőségét, amit egy olyan tevékenység végzése jelent, mely valós hozzáadott értékkel bír.

⁴⁶ Budapest Esély Nonprofit Kft. (2019). Szakmai program a Budapest Esély Nonprofit Kft. fejlesztő foglalkoztatási tevékenységéhez.

Ugyan a célcsoport első számú motivációja elsősorban a pénzkereseti lehetőség, a tapasztalatok alapján fokozza az elköteleződést, és jutalmazó erejű, ha az egyén érzi a tevékenysége hasznosságát, látja, hogy az általa létrehozott termék/általá végzett munka mások hasznára válik/mások számára örömforrást jelent, és erről folyamatos visszacsatolást kap. A tárgyak fizikai megmunkálása eleve erősíti ezt a fajta hasznosságérzést. Mi magunk is sokat teszünk és tehetünk mindennek érdekében: a verbális visszajelzések mellett a késztermékek vagy az elvégzett munka valamely vizuális megjelenítésével folyamatosan felhívhatjuk erre a figyelmet.

Pozitív visszajelzések: az elvárt és előre egyeztetett feladatok (legyen szó akár milyen kis volumenű részfeladatról is) teljesítését követően pozitív visszajelzéseket adunk. Amennyiben a dolgozónk az elvárások szerinti feladatot nem teljesítette, akkor is törekszünk a negatív véleményünk pozitív átfogalmazására, valamint annak feltárására, hogy mi okozta a teljesítés hiányát és mi szükséges ahhoz, hogy az illető a jövőben az elvárásoknak megfelelően cselekedjen. Ehhez elengedhetetlen az is, hogy a feladat megkezdése előtt meggyőződjünk arról, hogy a foglalkoztatott tökéletesen megértette a feladatot, és tiszták számára a célok. Emellett a célok közös kijelölése, és abban a foglalkoztatott szempontjainak a megjelenése szintén motiváló hatású.

Partneri kapcsolat kiépítése a foglalkoztatottal: kapcsolódva az előző ponthoz, jutalmazó hatású az egyén számára, ha a munkakapcsolat során partnerként viszonyulunk hozzá és a teljes kommunikációnk, valamint magatartásunk is ezt sugallja. A támogatott foglalkoztatás szemléletmódja szerint a fogyatékossgal élő vagy más szempontból hátrányos helyzetben lévő ember a társadalom teljes jogú tagja, akinek emberi méltóságát tiszteletben kell tartani, biztosítani szükséges számára a szabad választás lehetőségét, és elő kell segíteni a közösségi életben való aktív részvételét, társadalmi integrációját. A foglalkoztatás sikeréhez nélkülözhetetlen, hogy bevonjuk a foglalkoztatott személyeket is a velük kapcsolatos döntésekbe és törekedjünk a segítő és a segített egyenrangúságának kialakítására, a kölcsönös tiszteletre és elfogadásra.

Egyértelmű szabályrendszer (jogok, kötelességek) és munkarend (munkaidő, szünetrend) megléte: a legtöbb célcsoport számára hosszú idő lehet, amíg a munka örömforrást jelenthet számukra, és amellet elköteleződnek, ezért különösen fontos a munkavégzés kereteinek a strukturálása, főként a foglalkoztatás első időszakában. Mindezen belül a napi rutin/ritmus kialakítása az elsős számú cél. Olyan módon, hogy a feladatokat, foglalkozásokat szükség szerinti (strukturált) pihenőidővel kombináljuk. Egyes csoportok (például pszichés akadályozottsággal, autizmus spektrumzavarral élő személyek) számára feszültségforrást jelenthet a strukturálatlan idő, mely az állapotukat akár kedvezőtlen irányba is befolyásolhatja. Ugyanilyen lényeges lehet a pontos, tiszta elvárásrendszer megfogalmazása. Természetesen a napi rutin kialakítása az egyéni igények és a speciális szükségletek figyelembevétele mellett történik.

Egyénre szabott teljesítményelvárások: a foglalkoztatottak erőteljesen ingadozó teljesítménye miatt a fejlesztő foglalkoztató leginkább egyéni célok kijelölésére és teljesítésére ad teret. Célja a foglalkoztatásba bevont személyek munkavégző kapacitásainak a fejlesztése. Ettől függetlenül a csoport állandó motiválása és jobb teljesítményre ösztökélése a közös felelősség érzését erősíti,

és végeredményben a csoportkollektíva teljesítményét javítja. Fontos annak dolgozóinkkal való megértetése, hogy még ha nincsenek is meghatározott normák, közös, csoportszintű cél a növekedés és a produktivitás fokozása. A munkavégzés céljának pontos megfogalmazása sokat lendít a motiváción (az egyéni célok mellett közös cél lehet például egy látogatócsoport fogadására való készülés).

5.6 AKADÁLYMENTESÍTÉS

Az akadálymentes munkakörnyezet kialakítása az egyenlő esélyű hozzáférést biztosítja. Célja, hogy egy mindenki számára biztonságos és egészséges munkakörnyezet jöjjön létre.

A fogyatékossgal élő személyek mint foglalkoztatási célcsoport miatt alapvető szempont, hogy azon telephelyek esetében ahol fogyatékossgal élő foglalkoztatottak vannak, a helyszínre történő bejutás akadálymentesen biztosított legyen, emellett pedig ugyanezen esetekben az épületen belül oktatási célra és munkavégzés helyeként alkalmas helyiségek/területek, valamint akadálymentes mosdó álljon rendelkezésre.

Fogyatékossgal élő személy fejlesztő foglalkoztatásba történő bevonása előtt feltérképezzük, hogy a majdani munkahely/munkaterület milyen mértékben akadálymentes, és amennyiben a feltételek nem teljesülnek, a saját lehetőségeink szerint elvégezzük a szükséges átalakításokat.

Adott épületeken belüli helyiségek berendezésekor és az eszközök beszerzésekor minden esetben odafigyelünk az alapvető munkabiztonsági aspektusokra és arra, hogy a lehető legtágabb célcsoport számára tudjunk munkalehetőséget biztosítani. Ha a teljes munkafolyamatba nem is, de egyes részfolyamatokba be tudjanak kapcsolódni olyanok is, akiknek érintettségük okán speciális igényeik merülnek fel a fizikai munkakörnyezet vonatkozásában.

5.7 HOLISZTIKUS TÁMOGATÁS - TERÁPIÁS MÓDSZEREK ÉS LEHETŐSÉGEK

Úgy gondoljuk, hogy sikeres fejlesztés csak abban az esetben valósulhat meg, ha abba a fejlesztés szempontjából releváns összes szereplő bekapcsolódik. Kutatások⁴⁷ támasztották alá, hogy a pszichésen akadályozott személyek körében például sokkal magasabb a munkaerőpiaci aktivitás azok esetében, akik komplex rehabilitációban részesültek, szemben azokkal, akik hasonló ellátást nem kaptak. Mindezek alapján arra következtettünk, hogy maga a munkába állás is csak akkor lehet sikeres, ha komplex rehabilitáció támogatja a folyamatot. Nagyon fontos a hatékony gondozási háttér: a foglalkoztatással párhuzamosan az illető komplex bio-pszicho-szociális rehabilitációban részesüljön, és biztosítva legyen számára egy folyamatos háttérrel szolgáló szolgáltatás. A Budapest Esély fejlesztő foglalkoztatásában arra törekszünk, hogy biztosítsuk a mindenhez szükséges feltételeket.

5.7.1 Integrált tanulási folyamat

A szakmai együttműködések kiépítése, és a rendszeres szakmaközi egyeztetések lebonyolítása a fentieknek megfelelően egy integrált tanulási folyamatot eredményez, egyrészt a segítők számára

⁴⁷ Bulyáki T., Dr. Harangozó J. (2018). *A közösségi pszichiátria kézikönyve*. Ébredések Alapítvány, Budapest.

(akik a komplexebb nézőpontok és teljesebb körű ismeretek elsajátítása révén hatékonyabban tudják támogatni a foglalkoztatottakat), másrészt a foglalkoztatottak számára (akik egy korábbihoz képest jóval összetettebb támogatásban részesülve nagyobb eséllyel maradnak bent a foglalkoztatásban, vagy kerülnek ki a nyílt munkaerőpiacra). Az együttműködő felek az egyének fejlesztésének módját illetően számos lényeges szempontot/álláspontot hozhatnak be/ütköztethetnek, melyek végeredményben eloszlatják az esetleges bizonytalanságokat és finomhangolják, valamint a megfelelő mederbe terelik a fejlesztés irányait. Sokszor például egy másik életterület kapcsán felmerülő információ adhat választ egy-egy foglalkoztatás során előkerülő kérdésre.

Éppen ezért az idők folyamán meghatároztuk, hogy milyen szegmensbeli szervezetekkel és szakértőkkel alakítsunk ki együttműködéseket, annak érdekében, hogy ezen együttműködések révén a fejlesztési céljainkat elérhessük.

Ezzel egyidőben definiáltuk a hatáskörünket is, kijelölve a korlátokat: ha tehetjük, főként azon kérdések megoldására koncentrálnunk, amelyek a kapun belül zajlanak, és a fejlesztési célokat illetően reális, megvalósítható elvárásokat támasztunk magunkkal szemben.

5.7.2 Együttműködés más szervezetekkel

Az elmúlt évek folyamán a Budapest Esély több partnerszervezettel állt kapcsolatban, és kötött azokkal együttműködési megállapodást. Ezen együttműködések keretében a partnerszervezet ügyfelei/kliensei tájékoztatást kapnak a fejlesztő foglalkoztatásról, érdeklődés esetén tovább irányítják őket a Budapest Esélyhez. Emellett szociális szolgáltatóként mindegyik szervezet rendelkezésre bocsátja ellátottjai számára szolgáltatási körét, és a gondozási terveit a foglalkoztatási tervekkel rendszeresen egyeztetni, annak érdekében, hogy azok koherensen, az ellátott érdekeit szolgálva számára az optimális szolgáltatási csomag biztosítását tegyék lehetővé. Ennek érdekében minden partner vállalta, hogy a szakemberei a foglalkoztatónál közreműködő intézményvezetővel és segítőikkel rendszeres kapcsolatot tartanak.⁴⁸

5.7.2.1 Közösségi pszichiátriai szolgáltatás

Miként a célcsoportok bemutatásakor utaltunk rá, a fejlesztő foglalkoztatásba bekerülő személyek jelentős hányada pszichés problémákkal (is) küzd. Éppen ezért elengedhetetlen, hogy az érintett személyek pszichológiai támogatásban és gondozásban részesüljenek az alábbi területeken: társas kapcsolatok, életviteli készségek, stresszkezelés (kommunikáció és relapszusra, krízisre való felkészülés, problémamegoldás).⁴⁹ ⁵⁰ Emellett nélkülözhetetlen a traumafeldolgozás és a szenvedélybetegség kezelése is: ha nem kerül feldolgozásra mindaz, ami miatt valakinek zsákutcába került az élete, akkor, még ha bármely más életterületen kap is támogatást, nem vagy csak nagyon lassan fog tudni előrébb lépni (folytatódik az alkoholfüggőség, munkából való kimaradás stb.).⁵¹

⁴⁸ Budapest Esély Nonprofit Kft. (2019). Szakmai program a Budapest Esély Nonprofit Kft. fejlesztő foglalkoztatási tevékenységéhez.

⁴⁹ Bulyáki T. (2016). *Mentális zavarral élő emberek felépülését támogató pszichoszociális stratégiák*. Eötvös Lóránt Tudományegyetem Társadalomtudományi kar, Budapest.

⁵⁰ Szabó L. (2014, szerk.). Munkahelyi támogatási modell eljárásrendje és dokumentációs rendje. Szigony Alapítvány a Közösségi Pszichiátriáért, Budapest. Letöltve: 2023.02.23 Forrás: http://www.szigonyalapitvany.hu/documents/Szigonykiadvany_2.pdf

⁵¹ Fontos hozzátenni, hogy a közösségi ellátás keretében szolgáltatást igénybe vehető személyek köre jogszabályban szabályozott.

A szervezet 2022. I féléve óta hivatalos kapcsolatban áll az Ébredések Alapítvánnyal, akik a foglalkoztatottak számára igény esetén pszichológiai támogatást nyújtanak.

5.7.2.2 *Kapcsolattartás fogyatékosági szervezettel*

A szervezet a fogyatékos és egészségkárosodott személyek elérése és fejlesztő foglalkoztatásba való bevonása céljából az elmúlt évek folyamán elsősorban a Motiváció Alapítvánnyal állt kapcsolatban. Az Alapítvány emellett különféle, a fogyatékos és megváltozott munkaképességű emberek munkahelyi jelenlétét érintő programok mentén is együttműködött a szervezettel.

A fejlesztő foglalkoztatás eredményeként a megváltozott munkaképességű személyek egy része hosszú távon akkreditált foglalkoztatásban való részvételre válik alkalmassá, vagy kikerül a nyílt munkaerőpiacra. Az Alapítvány abban is támogatja a szervezetet, hogy ez a fajta kilépés minél gördülékenyebben megvalósulhasson.⁵²

5.7.2.3 *Kapcsolattartás szenvedélybetegeket kezelő szervezetekkel*

A szerhasználók elérése és bevonása érdekében a Budapest Esély partnerszervezete a Kék Pont Alapítvány. A Kék Ponttal e célból együttműködési megállapodást is kötött, a fejlesztő foglalkoztatásban megjelenő felépülők és hozzátartozóik jelentős része e megállapodás alapján a Kék Pont drogambulanciáin működő közösségi ellátásban ellátottként regisztrált személy lesz. A Kék Pont Alapítvány ezeket a személyeket, és közvetlen hozzátartozóikat is ellátja közösségi szolgáltatásai keretében.⁵³

5.7.2.4 *Kapcsolattartás szociális intézményekkel*

A Budapest Esély, Budapest Főváros hajléktalan közfoglalkoztatásának szervezőjeként, az évek folyamán jó kapcsolatot épített ki a hajléktalan személyeket ellátó intézmények jelentős részével. E kapcsolatra alapozva a hajléktalanellátó intézményekben megjelenő kliensek számára olyan foglalkoztatási formát szervez, amelyben azok a személyek is részt tudnak venni, akik a nyílt munkaerőpiacon és a közfoglalkoztatásban, valamint a védett foglalkoztatásban sem tudnak elhelyezkedni. Ebből a célból 2017-ben először a BMSZKI-val, majd más ellátó intézményekkel is együttműködési megállapodásokat kötött.⁵⁴

A hajléktalanellátó intézmények és a fejlesztő foglalkoztató közötti kommunikáció és információáramlás nagyban hozzájárul a szállón élő és dolgozó ügyfelek eredményes foglalkoztatásához. Ezen szociális intézmények szociális munkásai a napi kapcsolat révén számos olyan információ birtokába kerülnek, melyek fontos inputokként szolgálhatnak a fejlesztő

⁵² "A közösségi pszichiátriai ellátás fókuszában elsődlegesen azok a személyek tartoznak, akik hosszan tartó, mentális zavarral diagnosztizáltak, a járóbeteg ellátás keretében rendszeres pszichiátriai gondozásban részesülnek és otthonukban szükségleteiknek megfelelő hosszú távú pszichoszociális rehabilitációs támogatást igényelnek. A szolgáltatást igénybe vevők kiemelt diagnóziskódjai az alábbiak: BNO F20-29, BNO F31 – BNO F32-33. Továbbá a fentiekben felsorolt BNO diagnóziskódokba nem besorolható F-es pszichiátriai BNO-val rendelkező ellátottak 10%-ban." Herold K., Bulyáki T., Szabóné Csizmadia M. (2018). Szakmai ajánlás - Közösségi ellátás pszichiátriai betegek részére. Emberi Erőforrások Minisztériuma, Budapest. Letöltve: 2023.02.23 Forrás: http://kozossegiellatasok.hu/doc/Pszichiatriai_Betegek_Kozossegi_Ellatasanak_Ajanlasi.pdf

⁵³ Budapest Esély Nonprofit Kft. (2019). Szakmai program a Budapest Esély Nonprofit Kft. fejlesztő foglalkoztatási tevékenységéhez.

⁵⁴ Budapest Esély Nonprofit Kft. (2019). Szakmai program a Budapest Esély Nonprofit Kft. fejlesztő foglalkoztatási tevékenységéhez.

foglalkoztató számára is, az érintett dolgozó viselkedésének alaposabb megértésében, beilleszkedésének előmozdításában vagy a képességei és munkavégző kapacitásai fejlesztésében.

5.7.2.5 Kapcsolattartás szakorvossal/üzemorvossal

Az üzemorvos eligazítást tud nyújtani a segítők részére abban, hogy adott személy egészségügyi állapota miként befolyásolja a munkaképességét és a szervezetnek az illető foglalkoztatása során mi mindenre érdemes odafigyelnie.

6 A FEJLESZTŐ FOGLALKOZTATÁS MÓDSZERTANÁNAK HASZNOSÍTÁSA A KÖZÉRDEKŰ MUNKA BÜNTETÉS GYAKORLATÁBAN

6.1 INTEGRÁCIÓS-REINTEGRÁCIÓS TÖREKVÉSEK MINT CÉLOK

A Büntető Törvénykönyvről szóló 2012. évi C. törvény (a továbbiakban: Btk.)⁵⁵ meghatározása szerint a büntetés célja a társadalom védelme érdekében annak megelőzése, hogy akár az adott bűnelkövető, akár más személy bűncselekményt kövessen el. A büntetés célja a társadalom védelme, amelynek egyik oldala az egyéni, a másik az általános bűnmegelőzés. Az egyéni megelőzés arra utal, hogy a büntetésnek alkalmasnak kell lennie arra, hogy az elkövetőt újabb bűncselekmény elkövetésétől visszatartsa. Ezen túl azonban a büntetésnek azt a célt is szolgálnia kell, hogy másokat is visszatartsa a bűnelkövetéstől.

A Btk. azt is rögzíti, hogy a büntetést úgy kell kiszabni, hogy az igazodjon a bűncselekmény tárgyi súlyához, a bűnösség fokához, az elkövető társadalomra veszélyességéhez, valamint az egyéb enyhítő és súlyosító körülményekhez.⁵⁶

Magyarországon a regisztrált bűncselekmények száma az utóbbi húsz évben mintegy harmadára esett vissza – míg 2000-ben még 451 ezer bűncselekményt regisztráltak, ez a szám 2021-re 154 ezerre csökkent.⁵⁷ Ennek ellenére a fogvatartottak száma az elmúlt 20 évre levetítve kisebb-nagyobb hullámzásokkal ugyan, de növekvő tendenciát mutat, 2019-től 2021-ig ugrásszerű trendben. A bűnelkövetések száma tehát régebb óta csökken, mint ahogy a fogvatartottak száma nő. Ennek okai a letartóztatások emelkedő száma és hossza, a szabadságvesztés büntetések nagyobb időtartama, a korai szabadítás intézményéhez való nehezebb hozzáférés és az elzárás hatálya alatt állók számának növekedése.⁵⁸

2020. évi statisztikai adatok azt is kimutatták, hogy az összes fogvatartott kevesebb, mint fele (45%-a) volt első bűntényes, és 48% körül alakult a visszaesők száma, ami jól mutatja a szabadságvesztés kevésbé visszatartó hatását.⁵⁹

Mindemellett a szabadságvesztés helyett szabható alternatív büntetésformákat ritkán alkalmazják – például a közérdekű munkára ítélték száma 2013 és 2019 között folyamatosan csökkent.⁶⁰

⁵⁵ 2012. évi C. törvény a Büntető Törvénykönyvről. Letöltve: 2023.02.23 Forrás: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1200100.tv>

⁵⁶ Krámer L., Lukovics A., Szegő D. (2022). *Börtön helyett. Az alternatív szankciók kiszabásának jogi keretei és alkalmazásának gyakorlata Magyarországon*. Magyar Helsinki Bizottság. 15.o.

⁵⁷ Központi Statisztikai Hivatal (2021). *Regisztrált bűncselekmények, 2021*. Letöltve: 2023.02.23 Forrás: https://www.ksh.hu/stadat_files/iga/hu/iga0003.html

⁵⁸ Komoróczy T., Krámer L., Tóth, B. (2022). *Alternatív szankciók. Az irányadó hazai és jogforrások vizsgálata a sérülékeny társadalmi csoportokra tekintettel*. Magyar Helsinki Bizottság.

⁵⁹ Rutkai K., Sánta L. (2020, szerk.). *Börtönstatisztikai Szemle*. Letöltve: 2023.02.23 Forrás: https://bv.gov.hu/sites/default/files/Bortonstatisztikai_Szemle_2020.pdf

⁶⁰ Komoróczy T., Krámer L., Tóth, B. (2022). *Alternatív szankciók. Az irányadó hazai és jogforrások vizsgálata a sérülékeny társadalmi csoportokra tekintettel*. Magyar Helsinki Bizottság.

6.2 ALTERNATÍV SZANKCIÓK

6.2.1 Az alternatív szankciók kiszabásának jogi keretei és lehetőségei

A Btk.⁶¹ meghatározza, hogy a törvényi feltételek fennállása esetén a szabadságvesztés helyett a bíróság a büntetőjogi felelősség megállapítása után többek között közérdekű munkát és pénzbüntetést alkalmazhat büntetésként, intézkedésként pedig megrovást, próbára bocsátást, jóvátételi munkát és pártfogó felügyeletet.

Ahogy arra az előző fejezetben már utaltunk, a kutatások szerint jóval szűkebb körben alkalmazzák az alternatív büntetéseket, mint azt a törvényi feltételek lehetővé tennék.

A leggyakrabban alkalmazott alternatív szankciónak a pénzbüntetés tekinthető, melynek alkalmazása azonban több gyakorlati nehézséget is felvet. Az egyik probléma, hogy számos esetben a terhelt anyagi helyzete miatt mégsem alkalmazható, a másik pedig az, hogy azt ténylegesen sokszor nem az elítélt, hanem más fizeti meg, így valójában az elítélt családjának jelent pénzügyi terhet.⁶²

Ami a közérdekű munka büntetés alkalmazását illeti: 2013 és 2019 között a közérdekű munka kiszabásának aránya csökkent, holott a Magyar Helsinki Bizottság kutatásában⁶³ megkérdezett védőügyvédek és a pártfogók szerint ez a legalkalmasabb alternatív szankció a bűnismétlés megelőzésére és a társadalmi beilleszkedés elősegítésére. A kiszabását hátráltatja viszont, hogy a közérdekű munkát kínáló szervezetek köre szűk, ami miatt sérül az egyénre szabhatóság, és sok kisebb méretű településen az önkormányzat az egyetlen foglalkoztató, amelynek bár kötelező befogadnia a közérdekű munka büntetésre ítélt elkövetőt, nem minden esetben együttműködő és sokszor nincs erre kapacitása. A közérdekű munkával kapcsolatban problémát jelent az is, hogy gyakori az elzárásra való átválttatás, ami szintén visszaveti annak kiszabását. További nehézségként említhető meg az is, hogy kis számban érkezik bírói felkérés a személyi körülmények mérlegelését meg támogató pártfogó felügyelői véleményekre, környezettanulmányokra, ami téves büntetés kiszabásokhoz, például a közérdekű munka büntetés elrendeléséhez vezethet olyan elítélteknél, akik nem foglalkoztathatók.

A bíróságok a szabadságvesztés büntetés alternatívájaként alkalmazható intézkedések közül a próbára bocsátást alkalmazzák a legmagasabb arányban, a többi alternatív intézkedés, például jóvátételi munka vagy a pártfogó felügyelet csekélyebb arányú.⁶⁴

⁶¹ 2012. évi C. törvény 33. §, módosította a 2020. évi XLIII. törvény 58. § 2. Letöltve: 2023.02.23 Forrás: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1200100.tv>

⁶² Krámer L., Lukovics A., Szegő D. (2022). *Börtön helyett. Az alternatív szankciók kiszabásának jogi keretei és alkalmazásának gyakorlata Magyarországon*. Magyar Helsinki Bizottság. 2.o.

⁶³ Krámer L., Lukovics A., Szegő D. (2022). *Börtön helyett. Az alternatív szankciók kiszabásának jogi keretei és alkalmazásának gyakorlata Magyarországon*. Magyar Helsinki Bizottság. 1-2.o.

⁶⁴ Krámer L., Lukovics A., Szegő D. (2022). *Börtön helyett. Az alternatív szankciók kiszabásának jogi keretei és alkalmazásának gyakorlata Magyarországon*. Magyar Helsinki Bizottság. 1-2.o.

A Btk. emellett nem is minden esetben ad lehetőséget alternatív szankciók alkalmazására: az erőszakos többszörös visszaeső bűnelkövetők esetében mindenképpen szabadságvesztést kell alkalmazni.⁶⁵

Az Európai Unió Tanácsának 2019. decemberi ajánlása (2019/C 422/06) ugyanakkor a kevésbé súlyos bűncselekmények tekintetében az alternatív, szabadságelvonással nem járó szankciók és intézkedések alkalmazását javasolja a hatékonyabb társadalmi reintegráció és a visszaesés csökkentése érdekében. Arra szólítja fel a tagállamokat, hogy tárják fel az alternatív szankciók fokozott alkalmazásának lehetőségét, valamint a korai vagy feltételes szabadságra bocsátás különböző formáinak szélesebb körű alkalmazását. Emellett a büntetőeljárásról szóló 2017. évi XC. törvény céljai között is szerepel az alternatív szankciók körének és alkalmazási lehetőségének szélesítése.⁶⁶

6.3 A KÖZÉRDEKŰ MUNKA BÜNTETÉS GYAKORLATÁNAK ÁLTALÁNOS JELLEMZŐI

Az alábbi részben röviden ismertetjük a közérdekű munka büntetés gyakorlatára vonatkozó, témakör szempontjából fontos törvényeket és jogszabályokat (szem előtt tartva, hogy a téma jogi hátterének teljes bemutatása e dokumentum határain túlmutat: a teljes körű hatályos vonatkozó jogszabályok megtalálhatók a mindenkori vonatkozó jogszabályokban).

A közérdekű munka egy ún. közösségi szankció, ami azt jelenti, hogy alapvetően a sérelem szimbolikus jóvátétele a célja. Az elítélt a köz érdekében álló munkát végez, mely esetében elősegítheti a bűnisméltés megelőzését és a társadalmi be/visszailleszkedést is. A közérdekű munka büntetés önállóan, azaz a szabadságvesztés, és az elzárás alternatívájaként is, de más büntetéssel együtt is kiszabható.⁶⁷

2014-es statisztikai adatok alapján a közérdekű munka büntetést legtöbb esetben (az esetek 34%-ában) lopás miatt szabták ki, a második leggyakoribb bűncselekmény a garázdaság (16,84%) volt, a harmadik pedig a járművezetés ittas állapotban és a járművezetés bódult állapotban (9,33%). Mindezek után következett a sorban a testi sértés (6,22%), a tartás elmulasztása (4,29%) és a csalás (4,09%).⁶⁸

A büntetés kiszabásának nem feltétele az elkövető hozzájárulása. Az elítélt számára olyan munka végzése rendelhető el, amelyet egészségi állapotára és képzettségére tekintettel, előreláthatóan képes elvégezni. A közérdekű munka órákban meghatározott legkisebb időtartama 48, legnagyobb időtartama 312 óra⁶⁹. A közérdekű munka esetében az elítélt nem választhatja meg,

⁶⁵ Krámer L., Lukovics A., Szegő D. (2022). *Börtön helyett. Az alternatív szankciók kiszabásának jogi keretei és alkalmazásának gyakorlata Magyarországon*. Magyar Helsinki Bizottság. 12.o.

⁶⁶ Krámer L., Lukovics A., Szegő D. (2022). *Börtön helyett. Az alternatív szankciók kiszabásának jogi keretei és alkalmazásának gyakorlata Magyarországon*. Magyar Helsinki Bizottság. 4.o.

⁶⁷ Krámer L., Lukovics A., Szegő D. (2022). *Börtön helyett. Az alternatív szankciók kiszabásának jogi keretei és alkalmazásának gyakorlata Magyarországon*. Magyar Helsinki Bizottság. 9.o.

⁶⁸ Dr. Sipos F. (2017). *Munkával kapcsolatos szankciók a magyar büntetőjogban*. Debrecen, Doktori (PhD) értekezés, 2017. Letöltve: 2023.02.23 Forrás: <https://dea.lib.unideb.hu/server/api/core/bitstreams/f0affd9b-8e79-455e-9ac6-2eef2d07748c/content>

⁶⁹ 2012. évi C. törvény 47. § (1) bekezdés. Letöltve: 2023.02.23 Forrás: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1200100.tv>

hogy hol szeretné a munkát elvégezni, a munkahely kijelölésre kerül a számára, a kijelölt munkát pedig az elítéltnak hetente legalább egy napon, díjazás nélkül kell elvégeznie.⁷⁰

A közérdekű munka végrehajtásáról a pártfogó felügyelői szolgálat gondoskodik. A pártfogó felügyelő feladata a büntetés végrehajtásának helyéül szolgáló munkáltatók felkutatása, a munkahely kijelölése, a büntetés letöltésének megszervezése és koordinálása, valamint a végrehajtás folyamatos ellenőrzése, amelynek keretében rendszeresen vizsgálja, hogy az elítélt a közérdekű munka végrehajtásával összefüggő kötelezettségeinek eleget tesz-e. 2021. január 1. óta a büntetések, az intézkedések, egyes kényszerintézkedések és a szabálysértési elzárás végrehajtásáról szóló 2013. évi CCXL. törvény (a továbbiakban: Bv. tv.)⁷¹ szerint, hogyha nincs kijelölhető munkahely a közérdekű munka elvégzésére, az elítélt lakcíme, és tényleges tartózkodási helye szerint illetékes önkormányzat köteles a közérdekű munkavégzés helyét biztosítani. A kijelölt munkahellyel a közérdekű munka idejére nem létesül munkaviszony, az elítélt a munkát büntetés-végrehajtási jogviszony keretében végzi, fizetés nélkül. A közérdekű munka végrehajtása során a napi munkaidő legalább négy, legfeljebb tizenkét óra. Heti időtartama legalább négy, maximum nyolcvanöt óra.⁷²

A közérdekű munka végrehajtására szolgáló munkahelyet az elítélt lakcíme - ennek hiányában, vagy az elítélt kérelmére a tényleges tartózkodási helye - szerint illetékes pártfogó felügyelői szolgálat pártfogó felügyelője jelöli ki, a munkahely kijelölése előtt az elítéltet meghallgatja. A meghallgatás céljából az elítélt személyt személyes megjelenésre, s egyben az iskolai végzettségére, szakképzésére és az egészségi állapotára vonatkozó iratok bemutatására szólítja fel. A munkahely kijelölése előtt a pártfogó felügyelő foglalkoztathatósági szakvélemény kiadása érdekében kezdeményezi az elítélt foglalkoztathatósági vizsgálatát és az elítéltet a vizsgálaton való megjelenésre hívja fel, melynek az elítélt köteles eleget tenni. A felhívásban az elítéltet figyelmeztetni kell arra, hogy ha a vizsgálaton nem jelenik meg és távolmaradását nem igazolja, akkor a pártfogó felügyelő a közérdekű munka szabadságvesztésre történő átváltoztatását kezdeményezi, és jelentést készít az ügyészségnek. A munkahely kijelölését megelőzően a pártfogó felügyelő - a kötelezettségeire vonatkozó tájékoztatás mellett - egyeztet a kijelölhető munkahellyel.⁷³

A büntetés végrehajtásának helyszínéül nem jelölhető ki az a munkahely, ahol az ellátandó munkakört az elítélt - büntetett előéletére vagy a foglalkozástól eltiltás hatályára figyelemmel, vagy egészségi állapota miatt - nem töltheti be, és amelynek az elítélt akár a közérdekű munka megkezdése előtt, akár annak végrehajtása alatt vezető tisztségviselője vagy tulajdonosa, vagy abban üzletrésszel rendelkezik. Szintén tilos munkahelyként kijelölni olyan helyszínt, ahol az elítélt személy közérdekű munka végzése során a Polgári Törvénykönyv szerinti hozzátartozójával

⁷⁰ Krámer L., Lukovics A., Szegő D. (2022). *Börtön helyett. Az alternatív szankciók kiszabásának jogi keretei és alkalmazásának gyakorlata Magyarországon*. Magyar Helsinki Bizottság. 9.o.

⁷¹ 2013. évi CCXL. törvény a büntetések, az intézkedések, egyes kényszerintézkedések és a szabálysértési elzárás végrehajtásáról. Letöltve: 2023.02.23 Forrás: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1300240.tv>

⁷² Krámer L., Lukovics A., Szegő D. (2022). *Börtön helyett. Az alternatív szankciók kiszabásának jogi keretei és alkalmazásának gyakorlata Magyarországon*. Magyar Helsinki Bizottság. 17-18.o.

⁷³ 2013. évi CCXL. törvény a büntetések, az intézkedések, egyes kényszerintézkedések és a szabálysértési elzárás végrehajtásáról 282. § Letöltve: 2023.02.23 Forrás: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1300240.tv>

kerülne alá-fölérendeltségi vagy elszámolási viszonyba, és amelynél a munkába járás költségeit az elítélt előreláthatólag nem tudja fedezni.⁷⁴

A munkahely kötelességeit a büntetés végrehajtása során szintén a Bv. tv. rögzíti. A munkahely köteles az elítéltet az ügydöntő határozat és a kijelölről szóló határozat szerinti közérdekű munkával, hetente legalább egy napon, napi legalább négy és legfeljebb tizenkét óra közötti tartamban foglalkoztatni, az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit biztosítani. A munkavégzéshez a szükséges tájékoztatást, irányítást és a szükséges ismeretek megszerzését a közérdekű munkát végző számára szintén biztosítani kell. Az elítéltnak a munkavédelemmel, a balesetvédelemmel, a tűzvédelemmel és a környezetvédelemmel kapcsolatban a munkahelynek az előírásokról megfelelő oktatást kell nyújtania. Az elítéltnak a munkával összefüggésben okozott kárt meg kell téríteni, a pártfogó felügyelő által megküldött nyilvántartó lapot és jelenléti ívet megfelelően szükséges vezetni. A pártfogó felügyelő számára az elítéltről kért felvilágosítást meg kell adni, és haladéktalanul értesíteni kell, ha az elítélt a büntetése letöltését megkezdte, azt teljesítette, az elítélt a közérdekű munka önkéntes végrehajtásának nem tesz eleget, valamint rendkívüli esemény bekövetkezésének esetében (például munkahelyi baleset érte az elítéltet).⁷⁵

A közérdekű munka a társadalom megítélésében gyakran összemosisdik a közfoglalkoztatás és a közmunka fogalmaival, amelyeknek relatíve alacsony a társadalmi presztízsük, s ez fokozza a közérdekű munka elrettentő hatását. A közérdekű munka büntetés elsődleges célcsoportját ugyanúgy hátrányos helyzetű, rossz anyagi körülmények között élő személyek alkotják. Ugyanakkor az a körülmény, hogy az önkormányzatok foglalkoztatják a közmunkásokat, és országsszerte rendelkeznek az erre kiépült infrastruktúrával és szervezési, adminisztrációs kapacitással, megtámogathatja a közérdekű munkavégzés hatékony lebonyolítását. A közérdekű munka büntetés letöltése kapcsán viszont problémaként jelenik meg, hogy a jelenlegi rendszerben korlátozott annak lehetősége, hogy a közérdekű munka büntetés személyre szabott legyen, a közérdekű munka letöltésére kijelölhető munkáltatók listája limitált. A bűnelkövetők számára nem minden esetben áll rendelkezésre olyan munkahely, amely kapcsolódik a bűncselekményükhöz vagy a képzésüknek, végzettségüknek, munkatapasztalataiknak megfelelő – ezáltal ugyanis szignifikánsabb szemléletformáló hatása lenne. Ez különösen problémás kistélepléseken, ahol jellemzően az egyedüli, közérdekű munkáltató az önkormányzat és a végezhető munka betanított segédmunka.⁷⁶

Ha az elítélt a számára előírt közérdekű munka büntetést két éven belül, önhibájából nem végzi el, a közérdekű munkát vagy annak hátralévő részét szabadságvesztésre kell átváltoztatni,

⁷⁴ 2013. évi CCXL. törvény a büntetések, az intézkedések, egyes kényszerintézkedések és a szabálysértési elzárás végrehajtásáról 283. § Letöltve: 2023.02.23 Forrás: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1300240.tv>

⁷⁵ 2013. évi CCXL. törvény a büntetések, az intézkedések, egyes kényszerintézkedések és a szabálysértési elzárás végrehajtásáról 287. § Letöltve: 2023.02.23 Forrás: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1300240.tv>

⁷⁶ Krámer L., Lukovics A., Szegő D. (2022). *Börtön helyett. Az alternatív szankciók kiszabásának jogi keretei és alkalmazásának gyakorlata Magyarországon*. Magyar Helsinki Bizottság. 39.o.

amelyet büntetés-végrehajtási intézetben, fogház fokozatban kell letöltenie. Négy óra közérdekű munkának egynapi szabadságvesztés felel meg.⁷⁷

6.3.1 Alternatív szankciók a sérülékeny csoportok és kisebbségek szempontjából

A magyar büntetőjogi szankciórendszerben nincsenek a kifejezetten valamely védett tulajdonsággal (pl. valamely nemzetiséghez tartozás, egészségi állapot, fogyatékoság, vagyoni helyzet, a magyartól eltérő állampolgárság, az LGBTQI közösséghez való tartozás) jellemezhető csoportok számára megalkotott alternatív szankciók vagy olyan speciális rendelkezések, amelyek ezeknek a csoportoknak az igényeire vagy jellemzőire tekintettel szabályoznák az alternatív szankciók alkalmazását vagy akár enyhébb büntetés kiszabását.⁷⁸

6.3.2 A pártfogó felügyelet feladatai és felelősségi köre

A Pártfogó Felügyelői Szolgálatot 2003-ban hozta létre a kormány a Pártfogó Felügyelői Szolgálat felállításának és működésének szabályozási elveiről szóló 1183/2002. (X. 31.) Korm. határozattal. A pártfogó felügyelői tevékenység egy részét a fővárosi és vármegyei kormányhivatalok látják el, a szabadságvesztés büntetés végrehajtásával összefüggő pártfogó felügyelői feladatok pedig a büntetés-végrehajtási szervezethez tartoznak.⁷⁹

Általánosságban elmondható, hogy a pártfogó felügyelet tevékenysége a bűnismétlés kockázatának csökkentését, a közösségi büntetések végrehajtását, az elkövető közösségekben történő ellenőrzését, a közösség védelmének erősítését és az elkövető társadalmi (re)integrációját célozza.⁸⁰

A pártfogó felügyelet végrehajtása során a pártfogó felügyelő a pártfogolt személyt folyamatosan ellenőrzi és irányítja annak érdekében, hogy a pártfogolt lehetőleg ne kövessen el további bűncselekményt. Emellett segítséget nyújt a társadalmi beilleszkedéséhez, az ehhez szükséges szociális kompetenciák fejlesztéséhez és feltételek megteremtéséhez, valamint közreműködik a sértettek érdekeinek érvényesülésében. A szabadságvesztés felfüggesztése, és a próbára bocsátás ideje alatt, valamint a jóvátételi munka elrendelése mellett elrendelt pártfogó felügyelő rendszeres kapcsolattartás útján figyelemmel kíséri a pártfogolt magatartását, a pártfogó felügyelet végrehajtására pártfogoltanként egyéni pártfogó felügyelői tervet készít, és a külön magatartási szabályok meghatározása és a bíróság döntésének megalapozása érdekében pártfogó felügyelői véleményt készít.

A pártfogó felügyelői vélemény a büntetőeljárásban bizonyítási eszköz. A bíróság és az ügyészség büntetés vagy intézkedés alkalmazása előtt elrendelheti pártfogó felügyelői vélemény készítését. A pártfogó felügyelői vélemény biztosít lehetőséget arra, hogy a pártfogó felügyelő szakértői vélemény formájában bemutassa, valamint értékelje az elkövetői magatartás személyes

⁷⁷ Krámer L., Lukovics A., Szegő D. (2022). *Börtön helyett. Az alternatív szankciók kiszabásának jogi keretei és alkalmazásának gyakorlata Magyarországon*. Magyar Helsinki Bizottság. 18.o.

⁷⁸ Krámer L., Lukovics A., Szegő D. (2022). *Börtön helyett. Az alternatív szankciók kiszabásának jogi keretei és alkalmazásának gyakorlata Magyarországon*. Magyar Helsinki Bizottság. 28-29.o.

⁷⁹ Krámer L., Lukovics A., Szegő D. (2022). *Börtön helyett. Az alternatív szankciók kiszabásának jogi keretei és alkalmazásának gyakorlata Magyarországon*. Magyar Helsinki Bizottság. 45.o.

⁸⁰ Krámer L., Lukovics A., Szegő D. (2022). *Börtön helyett. Az alternatív szankciók kiszabásának jogi keretei és alkalmazásának gyakorlata Magyarországon*. Magyar Helsinki Bizottság. 46.o.

vonatkozásait és a bűncselekményhez való viszonyát, a feltárt tények, körülmények és a bűncselekmény elkövetése közötti kapcsolatot, a bűnismétlés kockázatait, valamint az elítélt szükségleteit.

A pártfogó felügyelő a pártfogó felügyelői véleményben javaslatot tesz vagy tehet a terhelttel szemben külön magatartási szabály elrendelésére, a bűnismétlési kockázatok hatását enyhítő beavatkozások alkalmazására, amelyeket pártfogolt köteles betartani.⁸¹

A pártfogó felügyelet végrehajtása során a pártfogolt támogatást vagy tanácsot kérhet (pl. munkába állásához, letelepedéséhez, megélhetése és szállása biztosításához, tanulmányai folytatásához, családi kapcsolatai rendezéséhez).⁸²

6.4 A KÖZÉRDEKŰ MUNKA BÜNTETÉSRE ÍTÉLT SZEMÉLYEK JELLEMZŐI

A tanulmány megírásakor nem álltak rendelkezésünkre olyan felmérések, melyek pontos képet adtak, adhattak volna számunkra a csoport demográfiai/szocio-ökonómiai stb. jellemzőit illetően. Ebből és a célcsoport vélt heterogenitásából adódóan nehéz általános leírást adni az érintetti csoport tényleges összetételére vonatkozólag.

A Magyar Helsinki Bizottság kutatási eredményei⁸³ részleges kiindulási alapot jelenthetnek ebből a szempontból. A vizsgálataikba bevont pártfogók elmondása alapján a felnőtt korú pártfogoltak jelentős része valamely hátrányos helyzetű, sérülékeny csoportba tartozik, például mélyszegénységben élő, roma, vagy hajléktalan ember. A legmagasabb státuszú, munkát is végző pártfogoltak jellemzően az alacsonyan iskolázott, betanított munkát végző társadalmi rétegbe tartoznak. Rájuk a közérdekű munkavégzés és a pénzbüntetés egyaránt nagy terhet ró: nehezebben engedhetik meg maguknak, hogy akár csak időszakosan is, de kiessenek az alkalmi munkáikból, és nem rendelkeznek pénzügyi tartalékokkal sem.⁸⁴

Mivel fenti kutatás egy csoportként kezelte a pártfogoltak meglehetősen széles körét, abból nem vonható le egyértelmű következtetés a közérdekű munka büntetésre ítélt személyek jellemzőire vonatkozólag. Éppen ezért a fejlesztő foglalkoztatás módszertanának közérdekű munkavégzésben való alkalmazását elsősorban azon célcsoportok esetében javasoljuk kiterjeszteni, akik mind a két típusú foglalkoztatásban megjelennek-megjelenhetnek (elsősorban a hajléktalan, szenvedélybeteg és pszichoszociális akadályozottsággal élő személyek). Ezen csoportok általános jellemzőit a 4.4 pontban bemutattuk.

⁸¹ Krámer L., Lukovics A., Szegő D. (2022). *Börtön helyett. Az alternatív szankciók kiszabásának jogi keretei és alkalmazásának gyakorlata Magyarországon*. Magyar Helsinki Bizottság. 21.o.

⁸² Krámer L., Lukovics A., Szegő D. (2022). *Börtön helyett. Az alternatív szankciók kiszabásának jogi keretei és alkalmazásának gyakorlata Magyarországon*. Magyar Helsinki Bizottság. 22.o.

⁸³ Krámer L., Lukovics A., Szegő D. (2022). *Börtön helyett. Az alternatív szankciók kiszabásának jogi keretei és alkalmazásának gyakorlata Magyarországon*. Magyar Helsinki Bizottság. 49.o.

⁸⁴ Krámer L., Lukovics A., Szegő D. (2022). *Börtön helyett. Az alternatív szankciók kiszabásának jogi keretei és alkalmazásának gyakorlata Magyarországon*. Magyar Helsinki Bizottság. 49.o.

6.4.1 Bűnelkövetésre ható társadalmi és pszichológiai tényezők

Számtalan kutatás foglalkozott és foglalkozik, igyekezett és igyekszik megállapítani, melyek azok a tényezők, amik a kriminális és szabálysértő viselkedés irányába hatnak. Azon tényezők, melyek vélhetően ezen viselkedések hátterében állnak, rendkívül szerteágazók lehetnek és mivel bűnelkövetés és bűnelkövetés között is hatalmas különbségek merülhetnek fel, nehezen ragadhatók meg egyértelmű összefüggések egyes viselkedésformák és az azokra esetlegesen ható tényezők között.

A teljesség igénye nélkül így jelen fejezetben azok a szempontok kerülnek felsorolásra és kifejtésre, amelyek a tanulmányban kiemelt célcsoportok vonatkozásában viselkedésbefolyásoló hatással lehetnek.

6.4.1.1 Társadalmi tényezők

Nem szabad figyelmen kívül hagynunk azt a társadalmi közeget, amelyben a bűnelkövetés/szabálysértés megjelenik, és amelybe az elkövetőket visszaintegrálni igyekszünk.

Ulrich Beck⁸⁵ már a századfordulón felhívta a figyelmet azokra a társadalmi változásokra, melyek a modernkorral az individualizációs folyamatok részeként és folyamányaként egyes társadalmi intézmények felbomlásához/átalakulásához vezettek.

A kereső munka korábban szabványosított rendszere felbomlott, az élethossziglani egész napos munka normája megdőlt, általánossá vált a foglalkoztatási bizonytalanság, új kockázatokkal teli foglalkoztatottsági módok jöttek létre. A munkaerőpiacon megjelent a tömeges munkanélküliség, amely az individualizációnak köszönhetően már nem osztály- vagy marginális csoport helyzetként, hanem egyéni kudarcként és problémaként kerül címkézésre.

A foglalkoztatás védelmi funkciójának hanyatlásával párhuzamosan az oktatás helyzete is megrendült. Az oktatás már nem garantálja a munkaerőpiacon való elhelyezkedés biztos esélyét, viszont nélkülözhetetlen az álláskereséshez. Az iskolai végzettség tehát egyre kevésbé elégséges, egyúttal viszont egyre szükségesebb. A legesélytelenebbek azok, akik csak az általános iskolát végzik el.

Ebben az ún. kockázat-társadalomban a család szerepe is átalakult. A modernitás piaci modelljének alapja a család és házasság nélküli társadalom. Mindenkinek önállóan, a piaci követelmények irányában szabadnak kell lennie ahhoz, hogy biztosítsa gazdasági létét. A piaci szubjektum az egyedülálló, partneri kapcsolattól, házasságtól, családtól nem korlátozott egyén. Az élethossziglani egységes család, ahogy az élethossziglani munka, megszűnik az emberi élet alapkövének lenni.

A fenti változásokkal párhuzamosan látható egy elmozdulás a felelőssé tevés tendenciájában is, amely a társadalmi boldogulást vagy leszakadást jelenleg kizárólag az egyéni felelősségvállalás

⁸⁵ Ulrich Beck 2003, idézi Mohai, 2015

Mohai G. (2015). Helyreállító jellegű szankciók a büntetőeljárásban. Letöltve: 2023.02.23 Forrás:
https://epa.oszk.hu/02300/02363/00023/pdf/EPA02363_THEMIS_2015_jun_256-287.pdf

kérdésének minősíti. Jól láthatók ennek jelei a büntetőpolitikában is, amely az egyéni felelősségvállalást tekinti a társadalmi reintegráció kulcsának.

Ezen társadalmi változások mind-mind melegágyai a hajléktalanság, a szerhasználat és a pszichés megterheltség egyre szélesebb körben történő, esetenként akár komorbid állapotokként való együttes megjelenésének, melyek végeredményben bűnelkövető magatartáshoz is vezethetnek, de ha a feltételezett ok-okozati összefüggéseket félre is tesszük, az kijelenthető, hogy a bűnelkövető személyek körében szintúgy megjelennek.

6.4.1.2 Pszichológiai tényezők

Általánosságban megállapítható, hogy nem léteznek olyan pszichikai jellemvonások, amelyek minden bűnelkövetőre egységesen jellemzők lennének.

Miként a fentiekben is hivatkoztunk rá, a bűnözés kapcsán egy olyan komplex konstruktumról van szó, amelyet genetikai, pszichoszociális és társadalmi tényezők egyaránt meghatároznak.

Az alacsony viselkedéskontroll, a türelmetlenség, a gyenge empátiás készség és a kockázatkereső/izgalomkereső viselkedés általában dominál a bűnelkövető személyeknél. Ezeknek genetikai vagy szociális meghatározottsága is lehet.

Genetikai meghatározottság például az, ha valakinek kevés dopamint termel a szervezete, vagy ha kevés MAOA enzimmel rendelkezik. Kiemelhető e tekintetben még a frontális lebeny és az amygdala szerepe is. Az előbbi sérülése esetén csökkenhetnek a kontrollfunkciók, amik megnövelhetik a bűnözői viselkedés esélyét. Az utóbbi a limbikus rendszer része, és főleg az empátiás viselkedéssel szokták kapcsolatba hozni. Kimutatták azt is, hogy egyes erőszakos bűnözőknek nagyon alacsony a vegetatív arousal szintjük, azaz alacsony szorongásszinttel rendelkeznek.⁸⁶

Egy Koppenhágai Egyetem által végzett kutatás eredményei összefüggéseket hoztak az elkövetett bűn típusa és azt vélhetően bejósoló vonás között: a kockázatvállalási hajlandóság azok esetében volt magasabb, akik tulajdon elleni bűnt követtek el (pl. lopás). Erőszakosabb, pl. szexuális bántalmazást is magában foglaló bűncselekmények esetén az önkontroll hiánya/nehézsége volt inkább szembetűnő.

A kutatás arra is rávilágított, hogy pont azon célcsoport esetében, akik hajlamosabbak a bűnelkövetésre, a további, akár szigorúbb büntetések kiszabása hatástalan volt. Fontosabb lenne a bűnisméltés megelőzésének érdekében a büntetés helyett azon kognitív meghatározottságokra fókuszálni, amik adott személy bűnelkövetésre vonatkozó eltérő percepcióját okozzák.⁸⁷

⁸⁶ Barabás A. T. (2020, szerk.) Alkalmazott kriminológia. Dialóg Campus, Budapest. Letöltve: 2023.02.23 Forrás: https://nkerepo.uni-nke.hu/xmlui/bitstream/handle/123456789/16116/825_Alkalmazott_kriminologia.pdf

⁸⁷ Open Access Government (2022). Researchers predict crime occurrence through cognitive behaviours. Letöltve: 2023.02.23 Forrás: <https://www.openaccessgovernment.org/crime-cognitive-behaviours/129859/>

6.4.2 Lehetséges fejlesztési irányok

A három, jelen tanulmány szempontjából releváns, közérdekű munka büntetés gyakorlatában is megjelenő célcsoportok (hajléktalan, szerhasználó és pszichés akadályozottsággal élő személyek) tagjai a fejlesztő foglalkoztatásban az alábbi területeken/kompetenciák mentén kerülnek fejlesztésre (a 3.5.4 pont alapján):

- Akaraterő, kitartás
- Alkalmazkodási-beilleszkedési képesség
- Együttműködés, csoportban dolgozás képessége
- Kommunikációs és szociális képességek
- Koncentrációs képesség
- Manuális és motoros készségek
- Memória és gondolkodási funkciók
- Munkamotiváció
- Önálló életvezetés
- Önálló munkavégzés, munkaszocializációs képesség
- Önbizalom, önbecsülés
- Önismeret, tudatosság, betegségbelátás
- Precizitás
- Stresszkezelés, reziliencia
- Szabálykövető magatartás
- Terhelhetőség

Ezen kompetenciák fejlesztésén túl a közérdekű munka büntetést töltő személyek esetében javasolt lehet további fejlesztési irányok, területek kijelölése. Erre a fejlesztő foglalkoztatás jelenlegi színtere és működési keretrendszere lehetőséget is tud biztosítani.

- A csoportban dolgozás képességének fejlesztésén keresztül, különösen a speciális szükségletű személyekkel való közös munkavégzés során fejlődik az empátiás készség és a türelem is.
- A szabálykövető magatartás erősítésével mérséklődik a kockázatvállalási hajlam, az egyén megtanulja mérlegelni az esetleges szabálysértő viselkedésformák másokra gyakorolt negatív hatását.

Fontos leszögezni, hogy adott célcsoportbeli személyek fejlesztése csak abban az esetben érheti el a tényleges célját, ha a folyamatban egyénre szabott megoldásokat igyekszünk keresni és alkalmazni. Lényeges az 5. pontban már részletezett működési elvek és keretek meghatározása és betartása is, de van ugyanolyan fontos az is, hogy megértsük, milyen körülmények/helyzet/mely kompetenciák hiánya vezetett a bűnelkövető magatartáshoz, hol szükséges beavatkozni és mely területeken tudunk potenciálisan változásokat elérni.

6.5 HOGYAN TÁMOGATHATJA A FEJLESZTŐ FOGLALKOZTATÁS A FEJLESZTÉSI CÉLOKAT ÉS A CÉLCSOPORT TÁRSADALMI REINTEGRÁCIÓJÁT?

A közérdekű munka büntetés célja, hogy az elítélt bűnisméltése megelőzésének és társadalmi beilleszkedésének az elősegítését szolgálja, amellett, hogy a köz érdekét szolgáló munkát

végezzen – ezzel mintegy lehetőséget teremt a társadalom számára okozott kár kompenzálására. Az elítélt jóvátétele nem közvetlenül a bűncselekmény sértettjét, hanem a társadalom egy részét, egy nagyobb közösséget céloz.

Annak ellenére, hogy a fentiekben hivatkozott pártfogó felügyelet célja a pártfogolt ellenőrzése és irányítása mellett segítséget nyújtani az érintett személynek ezen társadalmi re-integrációs célok elérésében, maga a rendszer nem biztosít megoldásokat/csak részleges megoldásokat kínál a pártfogó felügyelők számára ahhoz, hogy ezen célok elérésében pártfogoltjaikat támogassák. Nincsen egységes szabályozás a pártfogó felügyelőkkel szemben támasztott szakmai elvárásokat/háttérrel illetően sem, így sok esetben – még ha a kapacitásaik engednék is – ők maguk sem tudnak a folyamat koordinációján túl egyéb támogatást nyújtani az elítélteknek.

Emellett a magyar büntetőjogi szankciórendszerben nincsenek kifejezetten valamely védett tulajdonsággal jellemezhető csoport számára megalkotott alternatív szankciók vagy olyan speciális rendelkezések, amelyek ezeknek a csoportoknak a szükségleteire, jellemzőire tekintettel szabályoznák az alternatív szankciók alkalmazását.

A Budapest Esély Nonprofit Kft. amellett, hogy adott esetben helyszínt biztosíthat a közérdekű munka büntetés letöltéséhez, a jelenleg is alkalmazott fejlesztő munka és a meglévő módszertan bizonyos elemeinek célcsoport-specifikus (a célcsoport speciális igényeinek megfelelő) alkalmazásával elősegítheti a - sok esetben védett tulajdonságokkal rendelkező - elítéltek integrációját vagy re-integrációját a társadalmi berendezkedésbe, és az elsajátított új képességekkel könnyebb munkaerőpiaci elhelyezkedést tehet lehetővé.

7 AZ ISMERETGYŰJTÉS SORÁN MEGISMERT JÓ GYAKORLATOK, MÓDSZEREK

A szakirodalmi tájékozódás során több olyan alternatív szankciós gyakorlatról szereztünk tudomást, külföldi és hazai példákról egyaránt, melyek részben vagy teljesen a célcsoport társadalmi felzárkóztatását és munkarehabilitációs célokat szolgálnak. Kíváncsiak voltunk ugyanakkor arra is, hogy a közérdekű munkavégzés gyakorlatában ténylegesen használt módszerek milyen mértékben adnak célcsoport-specifikus válaszokat, reagálnak-e és ha igen, miként reagálnak a közérdekű munka büntetésre ítélt személyek igényeire, valamint mennyire szolgálják a közérdekű munka büntetés célját.

Vizsgálatunk célja volt, hogy validáljuk a szakirodalomban is fellelhető, elméletben megismert programokat és módszereket:

- Melyek a jelenleg is működő hazai és külföldi gyakorlatok általános jellemzői?
- Hogyan működnek, miként szerveződnek?
- Mely elemeik működnek eredményesen?
- Melyek ugyanakkor ezen gyakorlatok korlátjai?
- Mely elemek emelhetők át ezekből, valamint az általunk alkalmazott fejlesztési módszertanból a közérdekű munka büntetés hazai gyakorlatába?
- Milyen változtatások szükségesek a sikeres adaptáció érdekében?

Tervünk az volt, hogy a felmérések során összegyűjtött, a rendszer aktuális működésével kapcsolatos tapasztalatok, és az arra vonatkozó fejlesztési javaslatok, ötletek beépítésével egy olyan innovatív módszertant alkossunk, mely végeredményben hozzájárulhat a bevonásra kerülő célcsoport sikeres fejlesztéséhez és társadalmi reintegrációjához.

7.1 ADATGYŰJTÉS, MÉRÉSI MÓDSZEREK

7.1.1 Dokumentumelemzés: az alternatív szankciókkal kapcsolatos kutatások eredményei

Az, hogy a büntetés által a közösség és a társadalom felé teljesített munkavégzésnek több előnye van, mint annak, hogy az elkövetőt börtönbüntetésre ítéljük, már régóta ismert tény. A közérdekű munka büntetés története ennek ellenére viszonylag későn kezdődött az Egyesült Államokban, Kalifornia államban. 1966-ban itt alkalmazták először mint alternatív büntetést olyan női elkövetőkkel szemben, akik közlekedési bűncselekmények miatt álltak bíróság előtt, és vagyoni-jövedelmi viszonyaik miatt a pénzbüntetést előreláthatóan nem lettek volna képesek megfizetni. A kezdeti sikereknek és a programot kísérő nagy figyelemnek köszönhetően gyorsan elterjedt, és a hetvenes évektől többszáz közérdekű munka büntetés program indult útjára az Egyesült Államokban. A közérdekű munka európai pályafutása Angliában és Walesben kezdődött, az itteni kedvező tapasztalatok napvilágra kerülése után a közérdekű munka büntetés gyakorlata gyorsan elterjedt a kontinensen, az adott államok szükségleteihez idomítva, kisebb-nagyobb különbségekkel. Ma már Európa összes országában megtalálható valamilyen formában.

Az alábbiakban bemutatunk néhány olyan jó gyakorlatot, melyek jelen módszertan szempontjából, a magyar szabályozás továbbfejlesztéséhez érdekeseek lehetnek.

Hollandiában már az 1960-as évek közepén felismerték, hogy a szabadságvesztés kedvező rehabilitációs hatásai kérdésesek, mind a társadalom szempontjából, mind pedig az elítélt vonatkozásában. Ez aztán azt eredményezte, hogy a büntetőpolitika egyre nagyobb erőfeszítéseket tett, hogy megfelelő alternatívákat találjon a szabadságvesztés helyettesítésére. Alapelvként azt fogalmazták meg, hogy a holland jogrendben a közérdekű munkának a közösséget kell támogatnia, és azt az elítéltnek a szabadidejében kell elvégeznie. Később maga a büntetés neve is ezt tükrözte: „fizetetlen munka a közösség javára”, 2001 után pedig a „közösségi büntetés” elnevezést használták.

Franciaországban az elkövető beleegyezése szükséges a munka büntetés kiszabásához, amelynek oka egyfelől pszichológiai és pedagógiai, hiszen feleslegesnek tartják olyan munkát előírni, amit az elítélt úgysem fog teljesíteni. A francia állam azt is elismerte, hogy erősíteni és fejleszteni kell a rendelkezésre álló munkahelyek számát. A cél olyan munkalehetőségek keresése, amelyek valóban társadalmilag hasznosak, és embereken segítenek. Így jött létre együttműködés, megállapodás például a francia Vöröskereszttel is. De céljuk, hogy folyamatosan bővítsék a munkahelyi lehetőségeket helyi és regionális szinten, például természetvédelmi, környezetvédelmi szervezetekkel, egészségügyi intézményekkel, kórházakkal. A közérdekű munka sikere nagyban függhet a munkahelyekről és attól, hogy a munkahelyek milyen lehetőségeket kínálnak fel. A kórházak megfelelő munkalehetőségeket biztosíthatnak például olyanoknak, akik járművezetés ittas állapotban bűncselekményt követtek el, és testi sértést okoztak. Ők fontos lépésnek tartják a közérdekű munka sikere érdekében a munkahelyen a kijelölt tutorok szerepének erősítését is. Ők azok a személyek, akik a kijelölt munkahelyen személyesen felügyelik a közérdekű munka végrehajtását. Az eredményes végrehajtás érdekében fontos emellett az együttműködés az igazságszolgáltatás, a büntetés-végrehajtás és az összes többi, végrehajtásban részt vevő szereplő között.

Norvégiában 2002. március 1-én lépett hatályba a törvény, mely szabályozza az úgynevezett közösségi büntetést, melynek egyik eleme a közérdekű munka. A közösségi büntetés ebben az új formájában már magában foglalt más kondíciókat is, nem csak a közérdekű munkát - ilyen lehet például a különféle gyógyító és nevelő programokban való részvételre kötelezés, az elítélt beleegyezésével. A közösségi büntetés kiszabásához szükséges feltétel a vádlott beleegyezése, mely bármikor visszavonható. Norvégiában a pártfogó felügyelői szolgálat a büntetés végrehajtása során rendkívül széles mérlegelési jogkörrel rendelkezik. Meghatározza a büntetés konkrét tartalmát is, azaz, hogy milyen képzésen és/vagy kezeléseken vegyen részt az elítélt, valamint megkeresi és kijelöli a megfelelő munkahelyet és mindezeket össze is hangolja, megakadályozva ezzel azt, hogy az elítélt önhibáján kívül ne tudjon eleget tenni a meghatározott követelményeknek. 2011-es adatok alapján a közösségi büntetések tartalma a gyakorlatban kicsivel több mint 60 százalékban ingyenes munkavégzés, a maradék pedig különféle fejlesztő tevékenységek, például oktatáson, tréningeken való részvétel bizonyos készségek (pl. agressziókezelés) elsajátítására, munkatapasztalat-szerzés, kezelés vagy mediáció. Mivel Norvégiában kimagaslóan alacsony, mindössze 20% körüli a visszaesési arány, ez is azt mutatja,



hogy a humánus ítélkezés, a „több rehabilitáció, ugyanakkor kevesebb büntetés” elve láthatóan jól működik. Az elítéltek 98 százaléka arról számolt be, hogy a büntetésének teljesítése alatt tisztelettel bántak vele, és végig megőrizte a méltóságát.

Dániában a közérdekű munkára ítélt személy, amíg a munkát el nem végzi, pártfogó felügyelet alatt áll. A bíróság további magatartási szabályokat is megállapíthat a közérdekű munka alkalmazása mellett, ha ezt szükségesnek látja. Ilyenek lehetnek például: alkohol vagy kábítószer elvonó kúrára, pszichiátriai kezelésre kötelezhetik, személyes pénzügyeinek felügyeletét, valamint jóvátétel fizetését írhatják elő. Dániában a szabadságvesztés kapcsán legfontosabb alapelv a büntetés-végrehajtás során, hogy az elítéltek büntetesként, és nem büntetésért mennek a börtönbe. A közérdekű munka viszonylatában ez azt jelenti, hogy az arra való ítélkezés a büntetés, nem pedig annak a kiállása kell, hogy érezhető hiányt tartalmazzon. Az elítélt ennek értelmében aztán minden támogatást megkap, hogy sikeresen elvégezze a rá kiszabott munkát, és hogy szolgálatnak, ne pedig büntetésnek tekintse azt.

A közérdekű munka büntetések szempontjából vizsgálva elengedhetetlen a kellő létszámú pártfogó felügyelő, szükséges továbbá egy áthághatatlan felső korlát meghatározása az ügyszám tekintetében. Olyan módon, hogy a pártfogó felügyelők a közérdekű munka végrehajtása során a szükséges ellenőrzést is megfelelően el tudják látni és támogatást is tudjanak nyújtani az érintett feleknek. A nemzetközi példák azt mutatták, mutatják, hogy a pártfogók megfelelő létszáma az eredményes letöltések elengedhetetlen feltétele. Svédországban például a pártfogó felügyelők átlagosan harmincas ügyszámához 98 százalékos letöltési eredményesség és 3 éven belül 20%-os visszaesési ráta kapcsolódik.⁸⁸

Az utóbbi években egyre több kutatás, így Shanna R. Van Slyke és Adam C. Myrsto⁸⁹ tanulmánya is foglalkozik azon hatások mérésével, miszerint a megváltozott munkaképességű és egyéb hátránnyal élő foglalkoztatottakkal történő közös feladatvégzésnek további – más módon nehezen kieszközölhető – pozitív (megerősítő) hozadéka lehet. A közös munka folyamán a gyakorlatban tapasztalhatják meg az empátia, vagy akár az összefogás értékét. Saját kutatásunk során magunk is tapasztaltunk hasonló jelenséget, amelyet a 7.1.3 pontban bővebben ki is fejtünk. Mindazonáltal a szerzők kihangsúlyozzák a tutoriálás elengedhetetlen voltát is. Javaslatuk szerint a tutoroknak részt kell venniük a közérdekű munka és a fejlesztő foglalkoztatás parallel alkalmazásának lebonyolításában és facilitálásában, annak érdekében, hogy biztosítsák a program hatékonyságát és megfeleljenek az érintett személyek egyéni igényeinek. Interjúk: a közérdekű munkára ítélt személyekkel folytatott interjúk bemutatása és azok tanulságai

7.1.1.1 Interjútechnika

2022. tél folyamán összesen 20 fővel készítettünk interjút, akik a felmérések idején közérdekű munka büntetésüket a Rex Kutyaotthonban töltötték.

⁸⁸ Dr. Sipos F. (2017). *Munkával kapcsolatos szankciók a magyar büntetőjogban*. Debrecen, Doktori (PhD) értekezés, 2017. Letöltve: 2023.02.23 Forrás: <https://dea.lib.unideb.hu/server/api/core/bitstreams/f0affd9b-8e79-455e-9ac6-2eef2d07748c/content>

⁸⁹ Van Slyke, S. R., Myrsto, A. C. (2019). Alternative to Paying Fines: Implications for Social Work. *Journal of Social Service Research*.

Ezen beszélgetések során félig strukturált interjú módszert alkalmaztunk: az interjúkérdéseket (átlagosan 6-12 kérdést) előzetesen összeállítottuk, és meghatározott sorrendben tettük fel interjúalanyaink részére. A beszélgetések közben ezen konkrét kérdéseink további ad hoc jellegű kérdésekkel egészültek ki.

Az interjúk átlagosan 60-90 percet vettek igénybe. Az összegyűjtött információk hívatottak forrásbázisát képezni a tanulmányunkban megfogalmazott állításainknak.

A beszélgetésekről hangfelvételek készültek, melyeket az írásos dokumentálásukat követően töröltünk. Erről minden megszólaltatott interjúalanyt tájékoztattunk. Semmilyen személyes és azonosításra alkalmas, érzékeny adatot nem kérdeztünk, így nem is közöltek a megszólítottak.

Az interjúkérdéseket az 1. számú Melléklet tartalmazza.

Háttérbeszélgetéseket folytattunk továbbá a közérdekű munka büntetés szakterület egyes szereplőivel, akik a munka lebonyolításában töltenek be szerepet. Ezen beszélgetések is inspiráltak bennünket a 9. fejezetben összeállított javaslataink megfogalmazásában.

7.1.1.2 A vizsgálatba bevont személyek

Interjúalanyaink kiválasztásakor ügyeltünk arra, hogy a kiválasztott személyek – a lehetőségekhez mérten – jól leképezzék mindazon személyek körét, akik a kidolgozásra kerülő módszertan szempontjából a célcsoportunk tagjainak számítanak.

- A megkérdezett alanyok döntő többsége férfi volt, 19:1 arányban,
- iskolázottságukat tekintve: alacsony képzettségi szint (befejezetlen általános- vagy középiskolai tanulmányok) volt domináns,
- általánosságban megállapítható a rendezetlen családi háttér, a családi kapcsolatok hiánya,
- munkaerőpiaci helyzetüket tekintve: saját bevallásuk alapján javarészt rendelkeztek állással, alkalmazásban álltak a büntetés végrehajtásának ideje alatt is,
- az elkövetett bűncselekményeket tekintve jellemző volt a garázdaság, közlekedési kihágás, könnyű testi sértés, kábítószer birtoklás, vagy a vagyon elleni bűncselekmény,
- a kiszabott büntetés időtartama: jobbra több száz órás közérdekű munkavégzés volt.

7.1.1.3 Interjú tapasztalatok

Az interjúalanyok által kifejezett vélemények több ponton hasonlóságot mutattak a beszélgetések során.

- Nem mindig elégedettek a közérdekű munka során tapasztalt körülményekkel. Ilyen például a koordinálás hiánya, a feladatok betanítása, helyes-, vagy rendeltetészerű eszközhasználat elsajátításának hiánya, a téli időszakban a munkaruha, valamint a fűtött helyiség hiánya.

- Értékesnek ítélik a végzett tevékenységüket, a munkavégzésben betöltött szerepüket. Nagyjából fel tudják mérni annak célját, társadalmi hasznosságát és képesek megfogalmazni mindezt.
- A megkérdezettek többsége támogatná, ha a büntetésük letöltése során munkavégzéssel összekötött képzéseken, készségfejlesztő foglalkozásokon vehetnek részt. Többnyire megértik, hogy a közérdekű munka végső célja a közösségben való jobb helytállás/alkalmazkodás előmozdítása.
- Számottevő arányban kifejezésre juttatták azon mérlegelési szempontjukat is, miszerint nagyobb hajlandóságot mutatnának a kompetenciafejlesztő foglalkozásokon való részvételre, amennyiben az azzal töltött idő beleszámítana a letöltendő időkeretbe.
- A beszélgetések folyamán gyakran említést tesznek, és az elkövetett bűncselekményt magát összefüggésbe hozzák valamely tudatmódosító szer használatával. Bár további kutatást, vizsgálatokat kíván meg az összefüggések feltárása, feltételezhetően valamilyen fajta kognitív zavar, vagy szorongás okán kerülnek kapcsolatba kábítószerrel.
- Minden harmadik megkérdezett személy saját bevallása szerint nem első alkalommal követt el bűncselekményt, amelynek büntetéséként közérdekű munka végzésére ítélték. Ezzel kapcsolatban érdemes lenne mélyebben is megvizsgálni, hogy a jelenlegi közösségi szankcionálás mekkora tényleges visszaesés megelőző potenciállal rendelkezik.
- A büntetésük letöltéseként közérdekű munkát választó egyének saját bevallásuk szerint szívesen foglalkoznak állatokkal, és azok környezetének gondozásával. Nagyfokú empátiát mutatnak mentett állatok esetében, megfogalmazódik bennük egy bizonyos fokú azonosulás a traumatizált élőlényekkel. Az interjúk lefolytatása folyamán visszatérő motívumokként azonosítottuk az elutasítottságot, a frusztráltságot, a kegyetlenséget, és az azok nyomán elszenvedett traumát.

7.1.2 Megfigyelés: a közérdekű munkára ítélt személyekkel való munka és a csoportok közötti eddigi interakciók megfigyelései és tapasztalatai

A megfigyelés helyszínéül szolgáló telephelyen párhuzamosan dolgoznak közérdekű munkavégzés büntetésre ítélt személyek, és a fejlesztő foglalkoztatás résztvevői.

Interakcióik során megfigyeléseink szerint: a büntetésüket töltő dolgozók általános attitűdjére jellemző a tolerancia, türelem és tiszteletteljes magatartás. Képesek felismerni a fejlesztő foglalkoztatásban dolgozók védett tulajdonságait (hajléktalanságban érintett- és/vagy fogyatékosággal élő személy) és a több éves megfigyeléseink alatt nem tapasztaltunk elutasító magatartást, konfliktust. Mindazonáltal több esetben tapasztaltuk az empatikusabb hozzáállást és az együttműködési hajlandóságot részükről.

A munkafelügyelet és koordináció hiányának eredményeképpen visszatérő jelenséggé vált tapasztaljuk a motivátlanságot és a hatékony munkavégzésre való törekvés hiányát.

7.2 KÖVETKEZTETÉSEK

Interjútapasztalataink, megfigyeléseink és a szakirodalmi áttekintés alapján arra a következtetésre jutottunk, hogy

- a nemzetközi példák alapján van helye és létjogosultsága bizonyos készségek-képességek fejlesztésének a közérdekű munka büntetés gyakorlatában,
- a büntetés céljának elérésében fontos szerep tulajdonítható a keretezésnek és értelemadásnak, melyet a megkérdezett személyek és a külföldi gyakorlatok tapasztalatai is megerősítettek/megerősítenek,
- fontos szempont a letöltés eredményessége szempontjából a humánus attitűd és a megfelelő munkalehetőségek biztosítása,
- egy állammenhely a 4.5.2 pontban taglalt adottságainak köszönhetően ideális helyszínként szolgálhat a fejlesztő foglalkoztatás alkalmazott metodikájában rejlő munkarehabilitációs potenciál kiaknázására.

8 A FOGLALKOZTATÁSI PROGRAMBA BEVONÁST MEGELŐZŐ LÉPÉSEK ÉS FELADATOK

8.1 KOCKÁZATELEMZÉS ÉS ÉRTÉKELÉS

Miként a fejlesztő foglalkoztatás bemutatásakor már utaltunk rá, a foglalkoztatás célcsoportjait jelenleg hajléktalan, fogyatékossgal élő, felépülő szenvedélybeteg, tartósan egészségkárosodott és pszichoszociális akadályozottsággal élő személyek alkotják. A foglalkoztatásba ezen érintetti csoportok azon tagjait tudjuk bevonni, akik a szociális ellátórendszerben ellátottként regisztráltak, pszichésen kompenzált állapotban vannak, és egészségi állapotuknál, integrációs szintjüknel fogva egyelőre nehézséget jelent számukra, hogy akár a nyílt munkaerőpiacon, akár a közfoglalkoztatásban elhelyezkedjenek.

Az idők folyamán több olyan szempontot és tényezőt definiáltunk, melyek a fejlesztő foglalkoztatásba történő bevonás kritériumaiként definiálhatók és amely kritériumok meg nem léte a fejlesztő foglalkoztatás eredményes kimenetele szempontjából kockázati tényezőt jelenthet.

A fejlesztő foglalkoztatást megelőzően az alábbi szempontok mérlegelése és értékelése elengedhetetlen fontosságú.

- **Csoportba történő integráció lehetősége:** az összeférhetetlenség a munkavégzés csoportos jellegéből adódóan kizáró tényezőnek számít. Amennyiben a foglalkoztatott személy a csoportkohézióra bomlasztó hatást gyakorol, az nem csak a teljes közösség produktivitását vetheti vissza, de a többi foglalkoztatottal folytatott fejlesztő munka eredményességét is negatív irányba befolyásolhatja.
- **Alapvető munkamotivációs szint megléte:** habár a munkamotiváció a munkavégzés során is fejleszhető, annak legalább minimális szinten történő megléte nélkülözhetetlen ahhoz, hogy az érintett személlyel a bevonás időpontjától kezdődően hatékonyan együtt tudjunk működni. A munkamotiváció hiánya a legtöbbször rendszeresen és kiszámíthatatlan módon előforduló hiányzásokban manifesztálódik, amely a csoport szintjén belső feszültségeket okozhat.
- **Szerhasználat minimális mértéke/hiánya:** munkavégzés alkohol és más tudatmódosító szerek általi befolyásoltság alatt nem megengedett, a rendszeres szerhasználat emellett csökkenti az illető munkahelyi integrációs lehetőségeit is.
- **Pszichésen kompenzált státusz:** a munkahelyen kiszámítható jelenlét és viselkedési formák miatt bemeneti elvárás a foglalkoztatottal szemben az, hogy pszichésen kompenzált állapotban legyen.
(A felsorolásban szereplő jellemzők részben egymásra ható, egymás következményeként megjelenő tényezők)

Meglátásunk szerint a közérdekű munka gyakorlatában ezen aspektusok bevonást megelőző értékelése a letöltés eredményessége szempontjából ugyancsak fontosak lehetnek, sőt, egyes

esetekben akár még nagyobb jelentőséggel is bírhatnak. Míg a fejlesztő foglalkoztatás iránt érdeklődők sok esetben nagyfokú motivációval rendelkeznek, ugyanez nem mondható el a közérdekű munka büntetést letöltő személyekre, akik magát a munkavégzést elsősorban büntetésként címkézik és értékelik, ennek megfelelően az általuk ténylegesen elvégzett munka sem feltétlenül képez hozzáadott értéket (minőségi, mennyiségi értelemben).

8.2 BEVONÁSI KRITÉRIUMOK MEGHATÁROZÁSA, SZEMÉLYISÉGVIZSGÁLATI MÓDSZEREK

Jelen gyakorlat szerint a fejlesztő foglalkoztatásra jelentkezők esetében egy első interjút és egy foglalkozás-egészségügyi vizsgálatot követően munkapszichológus által végzett állapotfelmérés határozza meg, hogy adott jelentkező alkalmas-e fejlesztő foglalkoztatásra, és amennyiben igen, mely munkakör(ök)ben és hány órában végezhet munkát.

Az alkalmassági vizsgálat célja az ellátott mentális, fizikai és egészségi állapotának, készségeinek, képességeinek, álláskeresési motivációjának, valamint munkatevékenységgel kapcsolatos jövőképének a felmérése és feltárása, amely az egyéni foglalkoztatási terv alapja is. A folyamat során figyelembe vesszük többek között azt is, hogy az ügyfél már rendelkezik-e hatályos munkarehabilitációt javasoló szakvéleménnyel (például komplex minősítéssel), és amennyiben igen, az abban foglaltak szerint mely korlátozások mellett dolgozhat. Mindezek megvizsgálása után, a fejlesztő foglalkoztató és a munkapszichológus közösen határozzák meg és jelölik ki azon tevékenységek körét, amelyekben a foglalkoztatott részt tud venni.

A rehabilitációs vagy munkapszichológusi javaslat szerint a foglalkoztatottak eleinte általában 2-4 órában, a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény⁹⁰ szerinti szerződéssel kerülnek foglalkoztatásra, majd a kompetenciák erősödésével, és amennyiben a foglalkoztatott egészségi állapota ezt megengedi, a napi munkaidő növelésére is lehetőség van, legfeljebb napi 6 óra mértékig.⁹¹

Az állapotfelmérés a fenti folyamatnak megfelelően zajlik és az alábbiak feltérképezésére irányul (melyek az egyéni foglalkoztatási terv alapját is képezik egyben):

- Együttműködési képességek
- Érdeklődési kör
- Érzelmi megnyilvánulások, indulatkezelés
- Feladatmegértés
- Feladattudat
- Felelősségtudat
- Kapcsolatrendszer (családi, közösségi)
- Kognitív funkciók (emlékezőképesség, gondolkodás)
- Kommunikációs képességek
- Koncentrációs képesség

⁹⁰ 1993. évi III. törvény a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról. Letöltve: 2023.02.23 Forrás: <https://mkogy.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99300003.TV>

⁹¹ Budapest Esély Nonprofit Kft. (2019). Szakmai program a Budapest Esély Nonprofit Kft. fejlesztő foglalkoztatási tevékenységéhez.



- Mobilitás
- Monotóniatűrés
- Munkamotiváció, akaraterő, kitartás
- Munkatempó
- Önálló életvezetés
- Önálló munkavégzés
- Önbizalom
- Önismeret
- Pontosság
- Rugalmasság
- Szabálykövető magatartás
- Terhelhetőség

A fejlesztési célok mind hatékonyabb érvényesülése érdekében a valamely érintettséggel (betegséggel, addikcióval és/vagy pszichés akadályozottsággal) élő, kezelést ugyanakkor negáló személyek esetében a foglalkoztatást feltételekhez kötjük, és csak abban az esetben foglalkoztatjuk, és biztosítjuk a továbbfoglalkoztatását, amennyiben meghatározott időtartamon belül (még ha csak apró, de) konkrét lépéseket tesz állapota karbantartása és/vagy a komplex bio-pszicho-szociális rehabilitációban való részvétel érdekében.

Úgy véljük, hogy ahhoz, hogy a közérdekű munka gyakorlatát minél inkább összhangba tudjuk hozni a fejlesztő foglalkoztatással, a jelenlegi felmérési eljárás a későbbiek folyamán még kiegészülhet:

- az empátiás készség,
- kockázatkereső viselkedés,
- az általános türelmi szint, és
- az impulzuskontroll felmérésével is.

9 A GYAKORLATI KÉPESSÉGEKEN ALAPULÓ FEJLESZTÉS LEHETSÉGES ALKALMAZÁSI TERÜLETEI A KÖZÉRDEKŰ MUNKA BÜNTETÉSRE ÍTÉLT SZEMÉLYEK KÖRÉBEN

Az alábbi részben összefoglaljuk, hogy a fejlesztő foglalkoztatásban alkalmazott, gyakorlati képességek fejlesztésén alapuló módszertan mely elemei és milyen formában ültethetők át a közérdekű munka büntetés gyakorlatába.

9.1 A MENTORÁLÁS SZEREPE

Tapasztalataink alapján úgy gondoljuk, hogy a mentorálás a jelenlegihez képest hangsúlyosabb szerepet szükséges, hogy kapjon a közérdekű munka büntetés gyakorlatában, valamint az elítélt személyek fejlesztésében.

Miként a nemzetközi jógyakorlatok és a felméréseink eredményei is alátámasztották, a közérdekű munka büntetés gyakorlatában, csakúgy ahogy a fejlesztő foglalkoztatásban is, javasolt a felek egyenrangúságán, kölcsönös tiszteleten és elfogadáson alapuló kapcsolatot és kommunikációs stílust kialakítani. A büntetés-végrehajtásban mentori szerepet betöltő, pilot programunk keretében büntetés-végrehajtási mentornak elnevezett személy feladata, hogy elrugaszkodva az őt esetlegesen befolyásoló saját előítéleteitől, újra gondolja az egyénben rejlő fejlődési potenciált és ennek megfelelően a közérdekű munka büntetést letöltő személyekre is úgy tekintsen, mint fejlődőképes személyekre, akik a kellő motiváció birtokában számos képesség mentén fejleszthetők.

A büntetés letöltése és a foglalkoztatási program sikere szempontjából kiemelt jelentőségű lehet az is, hogy ne csak a mentor és a közérdekű munkát végző személy viszonya, hanem a foglalkoztatásban részt vevő személyek közötti kapcsolat is elfogadáson, együttműködésen alapuljon. A büntetés-végrehajtási mentor az esetlegesen előforduló diszkriminációs megnyilvánulások eliminálásában is szerepet kaphat (hiszen fel tudja hívni a figyelmet azokra a kommunikációs formákra, amik diszkriminációs tartalmuk miatt a csoportban nem megengedettek). Amennyiben adott telephelyen többféle foglalkoztatási formában alkalmazunk dolgozókat, a köztük lévő interakciókon keresztül a büntetés-végrehajtási mentor ezen antidiszkriminációs hatása még erőteljesebben érvényesülhet és ennek következtében a közös munkavégzés által egy intenzív társadalmi szemléletformálás is megvalósulhat. Ebben a folyamatban a mentor facilitáló szerepe megkérdőjelezhetetlen.

Fontos szempont az is, hogy a közérdekű munka büntetésre ítélt személy az elvégzett munkáját ne büntetésként élje meg, ne annak címkézze, hanem – még ha csak részben is, de – felismerje a tevékenysége társadalmi hasznosulását. A munkavégzést is koordináló büntetés-végrehajtási mentor keretet és „értelmet” adhat annak a tevékenységnek, amit az elítéltek a közösség érdekében tesznek. Mind a foglalkoztatás kezdetén, mind aközben rendszeresen reflektálhat arra, hogy az érintett személy munkavégzése által visszaad annak a szűkebben vett társadalmi környezetnek, ahová ő is tartozik.

Amennyiben a büntetés-végrehajtási mentor a szükséges képesítéssel és szakmai háttérrel rendelkezik, a tényleges, konkrét kompetenciák mentén történő fejlesztő munkába is bekapcsolódhat.

9.2 HUMÁNUS LÉGKÖR

Az előző pontban hivatkozott gondolatokkal összhangban elmondható, hogy a kölcsönös tiszteleten és elfogadáson alapuló légkör segíti az adott munkahely és tevékenység melletti elköteleződést, mely a közérdekű munka büntetés letöltés szempontjából meghatározó jelentőségű lehet.

Saját kutatásunk eredményei alapján, a humánus szemlélet mellett fontos a befogadó-elfogadó munkahelyi légkör fizikai aspektusainak a megteremtése is (megfelelő eligazítás, ruházat biztosítása stb.).

9.3 ESETKEZELÉS, UTÁNKÖVETÉS

A fejlesztő foglalkoztatásban alkalmazott esetmenedzsment számos részfolyamatból áll. Alábbiakban javaslatokat fogalmazunk meg arra vonatkozólag, hogy a jelenlegi folyamatok közül melyek és milyen kiegészítés mellett vonhatók be a közérdekű munka büntetés gyakorlatába.

Ezen a ponton fel kell hívnunk a figyelmet a későbbiekben, a 9.6 pontban is hivatkozott dilemmára, melyet a fejlesztési folyamat hossza indukál. A fejlesztő foglalkoztatás egy hosszabb időszakot felölelő folyamat, melyben egy kezdeti állapotfelmérést rendszeres utánkövetés követ. Ebben a folyamatban monitorozzuk a foglalkoztatott személy előrehaladását, fejlődését, és átgondoljuk, hogyan érhető el nála további változás, valamint milyen változtatás szükséges a további fejlődés eléréséhez. A folyamat fontos részét képezi az is, hogy más szakterületek szakemberei olyan javaslatokat osztanak meg az intézményi segítőkkel, amelyek az egyén fejlődését szolgálják. Úgy gondoljuk, a fejlesztési folyamat csak akkor valósulhat eredményesen, ha az ehhez szükséges idő dedikáltan, a foglalkoztatás keretein belül rendelkezésre áll. A közérdekű munka büntetés gyakorlat maximum óraszámja ugyanakkor csak 312 óra, mely a fejlesztési lehetőségeket korlátozza. Javasolt lehet a maximum óraszám emelésével nagyobb teret engedni a fejlesztési lehetőségeknek, mely fejlesztési folyamatok így a büntetés letöltésének idejébe is beleszámíthatnak.

9.3.1 Első interjú

Mint a 5.4.1 pontban bemutattuk, az első interjú célja, hogy tájékozódjunk az ügyféllel kapcsolatos alapadatok mellett a foglalkoztatást érintő legalapvetőbb kérdésekről (például végzettség, munkatapasztalatok, munkavégzést befolyásoló egészségügyi és egyéb tényezők, életvitel stb.). Az első beszélgetés egy átfogó képet ad a fejlesztő foglalkoztatás iránt érdeklődő személyről, akinek egyben megismerhetjük az általános motivációit is.

A fejlesztő foglalkoztatásban alkalmazott első interjú adatlap a közérdekű munka büntetésre ítélt személyek esetében az alábbi szempontok mentén módosulhat:

- Amennyiben a jelentkező intézményi jogviszonnyal nem rendelkezik, az ehhez kapcsolódó részek kitöltése nem szükséges.

Az adatlapot a 2. számú Melléklet tartalmazza.

9.3.2 Munkapszichológiai felmérés

Ezen felmérés célja, hogy a beillesztési folyamatot megelőzően megvizsgáljuk a jelentkezők alkalmasságát és javaslatot tegyünk a foglalkoztatás mikéntjeire vonatkozólag.

A fejlesztő foglalkoztatásban alkalmazott munka és szervezetpszichológiai javaslatával a közérdekű munka büntetésre ítélt személyek esetében az alábbi szempontokkal egészülhet ki:

- A már jelenleg is felmért kompetenciakészlet mellett ezen célcsoport esetében az empátiás készség, a kockázatkeresési hajlandóság, az általános türelmi szint, valamint az impulzuskontroll felmérése a későbbi fejlesztések alapját képezheti.
- Meglévő kérdéssorunkat további szűrőkérdésekkel egészítjük ki, melyek az érintett személy kriminális előéletére, agresszív tendenciáira, szerhasználati szokásaira vonatkoznak.

A javaslati sablont a 3. számú Melléklet tartalmazza.

9.3.3 Egyéni foglalkoztatási terv (EFT)

Az EFT eredendően a foglalkoztatás terén meghatározott rövid- és hosszú távú célokat és az azokhoz vezető utat tartalmazza. Ez a terv határozza meg, hogy a foglalkoztatott személy a belépését követően milyen tevékenységekben tud majd részt venni. Az egyéni foglalkoztatási terv a szerződést követő 30 napon belül kerül véglegesítésre és a jelenlegi gyakorlat szerint a belépést követően évi rendszerességgel kerül felülvizsgálatra.

A fejlesztő foglalkoztatásban alkalmazott egyéni foglalkoztatási terv a közérdekű munka büntetésre ítélt személyek esetében az alábbi szempontok mentén módosulhat:

- Javasoljuk a dokumentum átnevezését egyéni fejlesztési tervre. Ez a megnevezés sokkal kifejezőbb a közérdekű munkavégzés közbeni fejlesztést illetően: az egyéni fejlesztési terv az érintettek fejlesztése vonatkozásában definiál célokat és meghatározza az azok eléréséhez szükséges lépéseket is.
- Ennek megfelelően az eredetileg használt EFT egyes foglalkoztatási fókuszú elemeit kicseréltük, és azok helyett a közérdekű munka büntetést töltő személyek fejlesztését eredményesebben szolgáló mezőket tettünk be.

Az EFT sablont a 4. számú Melléklet tartalmazza.

9.3.4 Utánkövetés

A munkavégzés közbeni megfigyelés, strukturált beszélgetések, a foglalkoztatásban direkt vagy indirekt módon közreműködő szakértők visszajelzései további támpontokat adnak az egyén fejlesztéséhez. Ennek szempontrendszerében nem javasolunk változásokat.

9.3.5 Munka- és életvezetési tanácsadás

A fejlesztő foglalkoztatottak rendszeresen részesülnek munka- és életvezetési tanácsadásban, amelyre munkaidőben, a fejlesztő foglalkoztatás kötelező elemeként került sor.

Átgondolásra érdemes lehet ezen tevékenység beépítése a közérdekű munka büntetés gyakorlatába is.

9.3.6 Visszajelzés kérése

Új elemként javasoljuk a büntetés időszakának lejárta követően az elítélt személytől való visszajelzés kérését: hogyan érezte magát és hogyan értékelte adott munkahelyen eltöltött időszakot.

9.4 MUNKAMOTIVÁCIÓ FENNTARTÁSÁT SZOLGÁLÓ INTÉZKEDÉSEK

Mivel sok közérdekű munka büntetésre ítélt személy számára az első számú motiváció a „büntetés letöltése”, ezért a program sikeressége tekintetében mérvadó jelentőségű a külső motiváció belsővé tétele. Ennek lehetséges eszközei:

Szélesebb körű munkalehetőségek biztosítása: javasolt lehet a rendelkezésre álló munkahelyek körének és számának kibővítése, olyan módon, hogy a programba bevont munkahelyek több olyan munkalehetőséget is kínáljanak, amely a közérdekű munka céljainak és az elítélt személyek profiljának nagyobb mértékben megfelelnek. Az elítéltek heterogén hátterének megfelelően, valamint a változatos fejlesztési célok érdekében sok különböző típusú tevékenység végzésére biztosítsanak lehetőséget, emellett a bűnismétlés redukálása céljából olyan munkatevékenységek kijelölése, melyek kapcsolódnak az érintett személy által elkövetett tethoz, szintén hatásosnak bizonyulhatnak (miként utaltunk rá a fentiekben, a kórházak például megfelelő munkalehetőségeket biztosíthatnak olyanoknak, akik járművezetés ittas állapotban bűncselekményt követtek el, és testi sértést okoztak).

Értékteremtő tevékenységbe való bevonás: a tapasztalatok alapján fokozza a munkával való elköteleződést, és jutalmazó erejű, ha az egyén érzi a tevékenysége hasznosságát, annak direkt hasznosulását, és erről folyamatos visszacsatolást kap. Az állatok közelében, állatok érdekében és természetben végzett munka eleve erősíti ezt a fajta hasznosságérzést.

Pozitív visszajelzések: az elvárt és előre egyeztetett feladatok teljesítését követően adjunk pozitív visszajelzéseket. Amennyiben az érintett személy az elvárások szerinti feladatot nem teljesítette, akkor is törekedjünk a negatív véleményünk pozitív átfogalmazására, valamint annak feltárására, hogy mi okozta a teljesítés hiányát és mi szükséges ahhoz, hogy a jövőben az elvárásoknak megfelelően cselekedjen. Ehhez elengedhetetlen az is, hogy a feladat megkezdése előtt meggyőződjünk arról, hogy a közérdekű munka büntetését töltő személy tökéletesen megértette a feladatot, és tiszták számára a célok. Emellett a célok közös kijelölése, és abban az egyén szempontjainak a megjelenése szintén motiváló lehet.

9.5 HOLISZTIKUS TÁMOGATÁS - TERÁPIÁS MÓDSZEREK ÉS LEHETŐSÉGEK

Jelenlegi tapasztalataink azt bizonyítják, hogy sikeres fejlesztés csak abban az esetben valósulhat meg, ha abba a fejlesztés szempontjából releváns összes szereplő bekapcsolódik. A Budapest Esély fejlesztő foglalkoztatásában folyamatosan arra törekszünk, hogy biztosítsuk a mindenhez szükséges feltételeket. Úgy gondoljuk, hogy a közérdekű munka büntetés gyakorlatában hangsúlyosabb kérdésként és feladatként kellene, hogy megjelenjen a célcsoportához tartozó személyek fejlesztése – a fejlesztésben potenciálisan érintett összes szakértő fél bevonásával.

A hatékony fejlesztés érdekében tehát több szegmensbeli szervezet és szakértő bevonása, valamint a velük való stabil együttműködés kialakítása szükséges.

A szakmai együttműködések kiépítése, és a rendszeres szakmaközi egyeztetések lebonyolítása egy integrált tanulási folyamatot eredményezhet a folyamat szereplői számára. Az együttműködő felek az egyének fejlesztésének módját illetően számos lényeges szempontot/álláspontot hozhatnak be/ütköztethetnek, melyek végeredményben eloszlatják az esetleges bizonytalanságokat és finomhangolják, valamint a megfelelő mederbe terelik a fejlesztés irányait.

Bevonásra javasolt szakterületek lehetnek: közösségi pszichiátriai szolgáltatók, szenvedélybetegeket kezelő szervezetek, szociális intézmények, Pártfogó Felügyelői Szolgálat, foglalkoztatási helyek.

Lehetséges szolgáltatások: egyéni tanácsadás vagy csoportos tréning agresszió-, indulatkezelés, szociális készségfejlesztés, munkavállalási alapkészségek fejlesztése témakörökben.

Ezen szolgáltatások a pártfogó felügyelő által pártfogó felügyelői véleménybe foglalt, a terhelttel szemben elrendelt külön magatartási szabályként is szerepelhetnek, a bűnismétlési kockázatok hatását enyhítő beavatkozásokként.

9.6 FOGLALKOZTATÁSI DILEMMÁK, KIHÍVÁSOK, NEHÉZSÉGEK

A 9. fejezetben bemutatott javaslataink megvalósíthatóságát számos rendszerszinten jelen lévő adottság és körülmény nehezítheti. Ahhoz, hogy ezen változtatások sikeresen implementálhatók legyenek, úgy gondoljuk, hogy szükséges megoldást találni az alábbiakban vázolt felvetésekre is.

9.6.1 Fejlesztésre szánt idő vs. közérdekű munka büntetés időtartama

A fejlesztő foglalkoztatás alapvetően egy hosszabb távú együttműködést jelent a foglalkoztatott és a szervezet között, amely így teret enged a fejlesztő munka érvényre jutásának. A fejlesztésre szánt idő a foglalkoztatott óraszámába beletartozik.

Közérdekű munka büntetés esetében jellemzően rövidebb időtartamokról beszélhetünk (48-312 óra), amely limitálja a fejlesztés lehetőségeit. Több szintű fejlesztés a jelenlegi időkeretben például nem realizálható. Kérdéses az is, hogy az elítélt személlyel szemben esetlegesen elrendelt fejlesztő tevékenység beleszámíthat-e a büntetés letöltésébe.

Javasolt lehet a maximum óraszám emelésével nagyobb teret engedni a fejlesztési lehetőségeknek, mely fejlesztési folyamatok így a büntetés letöltésének idejébe is beleszámíthatnak.

9.6.2 A fejlesztő munka helye és kapacitásigénye

A közérdekű munka büntetés egy olyan büntetés, amely a többi büntetéshez képest rendkívül sok szereplőt foglalkoztat a végrehajtás során és ezen szereplőknek egy meglehetősen komplex, sok bizonytalansági tényezőt tartalmazó, bonyolult, egymásra épülő rendszerben kell vagy kellene együttműködniük. Azzal a céllal, hogy az elítélt számára olyan munkáltatót és olyan feladatokat jelöljünk ki, melyek figyelemmel vannak lakóhelyére, képzettségére, az egészségügyi állapotára, a korára, egyúttal kifejezésre juttatják az elítélt jóvátételi szándékát is, és hogy ez a munkáltató előzetesen vállalja is a foglalkoztatást. Fontos továbbá az is, hogy a végrehajtás során az elítélt olyan környezetbe, olyan személyek közé kerüljön, ahol a büntetési célok érvényesülése lehetővé válik, és a munkáltató által kijelölt személy, aki a nyilvántartó lapot vezeti, feladatát hosszú időszakon keresztül felelősségteljesen és pontosan végezze. Nem utolsó sorban pedig fontos az is, hogy a pártfogó felügyelőnek legyen ideje, energiája, hogy mindezt ellenőrizze, kontrollálja, és ha szükséges, egyéb segítséget is nyújtson az elítéltnak. Kérdőjeles tehát, hogy ennek az egyébként sem csekély mértékben túlterhelt rendszernek a további elemekkel való terhelése miként valósulhat meg hatékony módon.⁹²

A kérdés tehát: amennyiben a fejlesztő elemek a jelenleginél nagyobb hangsúlyt kapnának a közérdekű munka gyakorlatában, kinek a felelősségi körébe tartozzanak ezen tevékenységek?

A jelenlegi rendszerben a végrehajtásban nem csak professzionális szakember gárda vesz részt, az elítélt felügyeletét, foglalkoztatását büntetés-végrehajtási szakértelemmel nem rendelkező személyek látják el, így jelen gyakorlat vonatkozásában jogosnak tűnik az aggodalom, hogy még azokban az esetekben is, amikor a közérdekű munka végrehajtása látszólag rendben megtörténik, a papíron látszólag rendben lévő végrehajtás mögött valós tevékenységek húzódnak-e meg.⁹³

Javaslatunk alapján ezen fejlesztések a pártfogó felügyelő által elrendelt külön magatartási szabályként, külső szakmai támogatás mellett valósulhatnak meg eredményesen.

Miként a 9.1 pontban hivatkoztunk is rá, nélkülözhetetlen továbbá egy mentor/tutor/felügyeletet ellátó személyzet biztosítása a foglalkoztatási helyszínen, aki a fejlesztési és munkafolyamatok összehangolását kézben tartja és összefogja, és emellett a szakmai hálózattal is együttműködik.

⁹² Dr. Sipos F. (2017). *Munkával kapcsolatos szankciók a magyar büntetőjogban*. Debrecen, Doktori (PhD) értekezés, 2017. Letöltve: 2023.02.23 Forrás: <https://dea.lib.unideb.hu/server/api/core/bitstreams/f0affd9b-8e79-455e-9ac6-2eef2d07748c/content>

⁹³ Dr. Sipos F. (2017). *Munkával kapcsolatos szankciók a magyar büntetőjogban*. Debrecen, Doktori (PhD) értekezés, 2017. Letöltve: 2023.02.23 Forrás: <https://dea.lib.unideb.hu/server/api/core/bitstreams/f0affd9b-8e79-455e-9ac6-2eef2d07748c/content>

10 IRODALOMJEGYZÉK

Barabás A. T. (2020, szerk.) Alkalmazott kriminológia. Dialóg Campus, Budapest.

Letöltve: 2023.02.23

Forrás: https://nkerepo.uni-nke.hu/xmlui/bitstream/handle/123456789/16116/825_Alkalmazott_kriminologia.pdf

Barabásné K. E. (2006). Az otthontalanság pszichológiai hatása a hajléktalan életmóddal kapcsolatba kerülő személyek identitásváltozásában. *Mentálhigiéné és pszichoszomatika*, 7(4), 329-345.

Békésiné Füvesi Á., Dr. Harangozó J., Dr. Kassai Sz., Pelbár G. (2019). Rehabilitáció-felépülés alapú elvek, állapotfelmérés és útmutató a fejlesztési/gondozási tervhez.

Letöltve: 2023.02.23

Forrás: http://prekogalfa.hu/documents/efop/TF_RAF_PDF.pdf

Budapest Esély Nonprofit Kft. (2019). Szakmai program a Budapest Esély Nonprofit Kft. fejlesztő foglalkoztatási tevékenységéhez.

Budapest Esély Nonprofit Kft. (2022). Szakmai program a Budapest Esély Nonprofit Kft. fejlesztő foglalkoztatási tevékenységéhez.

Budapesti Módszertani Szociális Központ és Intézményei - <https://bmszki.hu/hu>

Bulyáki T. (2016). *Mentális zavarral élő emberek felépülését támogató pszichoszociális stratégiák*. Eötvös Lóránt Tudományegyetem Társadalomtudományi kar, Budapest.

Bulyáki T., Dr. Harangozó J. (2018). *A közösségi pszichiátria kézikönyve*. Ébredések Alapítvány, Budapest.

Deák É., Füzessy J., Daróczi-Hajas K., Hajas Gy., Jásper É., Kóródi E., Pántya E., Török R., Valiczko É., Végh K., Zalabai P. (2014). Alternatív Munkaerő-piaci Szolgáltatás - Egységes Szolgáltatás-módszertan. Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft., Budapest.

Letöltve: 2023.02.23

Forrás: <https://fszk.hu/kiadvany/egyseges-szolgalatasi-modszertan/>

Dr. Sipos F. (2017). *Munkával kapcsolatos szankciók a magyar büntetőjogban*. Debrecen, Doktori (PhD) értekezés, 2017.

Letöltve: 2023.02.23

Forrás: <https://dea.lib.unideb.hu/server/api/core/bitstreams/f0affd9b-8e79-455e-9ac6-2eef2d07748c/content>

Giaré, F., Borsotto, P., Signoriello, I. (2018). Social Farming in Italy. Analysis of an <inclusive model>.

Italian Review of Agricultural Economics, 73(3), 89-105.

Letöltve: 2023.02.23

Forrás: <https://core.ac.uk/download/pdf/228594687.pdf>

Gordon, A. (2016). Nature based approaches to education for special needs.

Letöltve: 2023.02.23

Forrás: <https://slideplayer.com/slide/12760977/>

Gordon, A. (2013-2014). Ruskin Mill Trust Practitioner's Guide. How to Apply the Method of Practical Skills Therapeutic Education.

Gyuris T. (2003). Hajléktalanság nálunk és az Európai Unió országaiban. *Kapocs*, 2(5).

Hegedüs J., Horváth V., Somogyi E., Teller N. (2015). „Hajléktalan emberek társadalmi és munkaerő-piaci integrációját segítő programok” - TÁMOP 5.3.3 konstrukció monitoringja. Budapest, Városkutatás Kft.

Letöltve: 2023.02.23

Forrás: https://www.mri.hu/wp-content/uploads/2016/05/Tamop-533_monitoring-vegleges.pdf

Herold K., Bulyáki T., Szabóné Csizmadia M. (2018). Szakmai ajánlás - Közösségi ellátás pszichiátriai betegek részére. Emberi Erőforrások Minisztériuma, Budapest.

Letöltve: 2023.02.23

Forrás:

http://kozossegiellatasok.hu/doc/Pszichiatrai_Betegek_Kozossegi_Ellatanak_Ajanlasi.pdf

Komoróczki T., Krámer L., Tóth, B. (2022). *Alternatív szankciók. Az irányadó hazai és jogforrások vizsgálata a sérülékeny társadalmi csoportokra tekintettel*. Magyar Helsinki Bizottság.

Krámer L., Lukovics A., Szegő D. (2022). *Börtön helyett. Az alternatív szankciók kiszabásának jogi keretei és alkalmazásának gyakorlata Magyarországon*. Magyar Helsinki Bizottság.

Központi Statisztikai Hivatal (2021). Regisztrált bűncselekmények, 2021.

Letöltve: 2023.02.23

Forrás: https://www.ksh.hu/stadat_files/iga/hu/iga0003.html

Mohai G. (2015). Helyreállító jellegű szankciók a büntetőeljárásban.

Letöltve: 2023.02.23

Forrás:

https://epa.oszk.hu/02300/02363/00023/pdf/EPA02363_THEMIS_2015_jun_256-

[287.pdf](#)

Open Access Government (2022). Researchers predict crime occurrence through cognitive behaviours.

Letöltve: 2023.02.23

Forrás: <https://www.openaccessgovernment.org/crime-cognitive-behaviours/129859/>

Pik K. (1994). *A hajléktalanokról. Mit kellene tudni egy szociális munkásnak ahhoz, hogy a hajléktalanokkal dolgozni tudjon.* Kandidátusi disszertáció - Kézirat.

Rex Kutyaotthon Alapítvány - <https://www.rex.hu/>

RÉV Szenvedélybeteg-segítő Szolgálat (2016). Szakmai beszámoló.

Letöltve: 2023.02.23

Forrás: https://szekszard.hu/application/files/1015/1973/5038/173elot_mell.pdf

Rutkai K., Sánta L. (2020, szerk.). Börtönstatisztikai Szemle.

Letöltve: 2023.02.23

Forrás: https://bv.gov.hu/sites/default/files/Bortonstatisztikai_Szemle_2020.pdf

Sigman, A. (2015). Practically Minded. The Benefits and Mechanisms Associated with a Practical Skills-Based Curriculum.

Letöltve: 2023.02.23

Forrás: <https://www.scribd.com/document/495856593/Practically-Minded-2015#>

Temesváry Zs. (2016). A hajléktalan emberek ellátásának európai tapasztalatai. *Szociálpolitikai Szemle*, 11(5), 36-51.

Van Slyke, S. R., Myr Stol, A. C. (2019). Alternative to Paying Fines: Implications for Social Work. *Journal of Social Service Research*.

Szabó L. (2013). *Pszichiátriai betegséggel élők segítése a munkahelyi közösségben.* Szigony Alapítvány a Közösségi Pszichiátriáért, Budapest.

Szabó L. (2014, szerk.). Munkahelyi támogatási modell eljárásrendje és dokumentációs rendje. Szigony Alapítvány a Közösségi Pszichiátriáért, Budapest.

Letöltve: 2023.02.23

Forrás: http://www.szigonyalapitvany.hu/documents/Szigonykiadvany_2.pdf

1993. évi III. törvény a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról.

Letöltve: 2023.02.23

Forrás: <https://mkogy.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99300003.TV>

1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról

Letöltve: 2023.02.23

Forrás: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99800026.tv>

2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról.

Letöltve: 2023.02.23

Forrás: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1100191.tv>

2012. évi C. törvény a Büntető Törvénykönyvről.

Letöltve: 2023.02.23

Forrás: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1200100.tv>

2013. évi CCXL. törvény a büntetések, az intézkedések, egyes kényszerintézkedések és a szabálysértési elzárás végrehajtásáról.

Letöltve: 2023.02.23

Forrás: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1300240.tv>

11 MELLÉKLETEK

11.1 1. SZÁMÚ MELLÉKLET: INTERJÚ KÉRDÉSSOR

Interjú kérdéssor a közérdekű munka büntetést a Rex Kutyaotthon Alapítványánál töltő személyekkel folytatott beszélgetésekhez

1. Hogy érzi, hogyan állnak itt a munkájukhoz? Milyen az itteni közeg (környezet) hozzáállása?
2. Az itt végzett munkának melyik részét szereti? Van-e olyan része az itt végzett munkájának, amit szeret?
3. Általánosságban véve hogyan lehetne Ön szerint a büntetés letöltését hasznosabbá, értelmesebbé tenni? Mire lenne szükség ehhez?
4. Elegendő eredményét látja itt a munkájának? Nagyobb lelkesedéssel állna-e a közérdekű munkához, ha több értelmét látná (esetleg valami kézzel foghatóbb, láthatóbb eredménye lenne)?
5. Ha végiggondolja az itt végzett munkáját, úgy érzi, hogy a közösségért (más szavakkal társadalom, vagy másoknak) tesz valamit? Hasznosnak ítéli az itt végzett tevékenységet?
6. Ha nem találja hasznosnak, milyen esetben/körülmények között tekintené azt hasznosabbnak?
7. Jobban szeretne ide járni dolgozni, ha készségfejlesztésben vehetne részt? Ez által olyan hasznos készségeket/képességeket sajátíthatna el, ami segíthet Önnek a mindennapokban. *(Példának lehet említeni itt: tudatosság, önismeret, önuralom, kommunikáció)*
8. Családi állapot
9. Munkaerőpiaci helyzet (mi a foglalkozása?)
10. Iskolai végzettség
11. Először volt-e ügye, ami miatt közérdekű munka büntetésre ítélték?
12. Van-e kedve elmondani, hogy mi az az ügy, ami mentén elítélték?

11.2 2. SZÁMÚ MELLÉKLET: ELSŐ INTERJÚS ADATLAP

Adatlap

Első interjú

Dátum:

Előzmény:

Munkavégzésre vonatkozó információk:

Munkakör:	Napi óraszám:	Napi munkakezdés:
Munkavégzés kezdete:	Munkavégzés helyszíne (név, cím):	Munka irányítója:
Kifizetés módja:	<input type="checkbox"/> Készpénz	<input type="checkbox"/> Átutalás

I. ALAPADATOK, -INFORMÁCIÓK

Név:	Születési hely, idő:
Születési név:	TAJ szám:
Anyja neve:	Adóazonosító:
Személyi igazolvány szám:	Telefonszám/e-mail cím:
Bejelentett lakcím:	Tartózkodási hely:
Levelezési cím:	Hajléktalan szálló esetében mettől meddig van megállapodás:

Cselekvőképesség:

<input type="checkbox"/> Cselekvőképes <input type="checkbox"/> Korlátozottan cselekvőképes <input type="checkbox"/> Cselekvőképtelen	Gondnok neve, elérhetősége:
--	-----------------------------

Intézményi jogviszony:

Int. neve, címe, típusa:	Szociális munkás neve, elérhetősége:
--------------------------	--------------------------------------

Szándékozza-e az ellátottat a küldő intézmény foglalkoztatni:

igen

nem

Jövedelem:

Ellátások:	Kereseti korlát:
-------------------	-------------------------

Iskolai végzettség/szakképzettség (be nem fejezett is):

--

II. MUNKATAPASZTALAT

Munkatapasztalat, korábbi munkahelyek (munkában töltött idő összesen):
Utolsó bejelentett munkaviszonyának ideje:
Motiváció:
Általánosan javasolható tevékenység(ek):

III. MUNKAVÉGZÉST BEFOLYÁSOLÓ EGÉSZSÉGI ÉS EGYÉB TÉNYEZŐK

Megváltozott munkaképesség:

igen nem	Fajtája:
Rendelkezik-e rehabilitációs alkalmassági vizsgálat eredményeképpen kiadott, hatályos, munka-rehabilitációt javasoló szakvéleménnyel?	
igen	nem

Egészségi állapot:

Szervi és mentális betegségek, fogyatékoságok:	Miben akadályozhatja a munkavégzéssel összefüggésben?
Gyógyszeres kezelés:	
Allergia:	
Egyéb:	
-	



Szervi és mentális betegségek, fogyatékoságok:		Miben akadályozhatja a munkavégzéssel összefüggésben?
Közlekedés:	<input type="checkbox"/> segítséggel	
	<input checked="" type="checkbox"/> önállóan	

Szervedélybetegségek: Milyen mértékben befolyásolhatja a munkába járásban/munkavégzésben?

<input type="checkbox"/> Alkohol	
<input type="checkbox"/> Drog	
<input type="checkbox"/> Gyógyszer	
<input type="checkbox"/> Egyéb:	
<input type="checkbox"/> Nincs	

Fizikai állapot/külső megjelenés:

Mentális állapot (kiegyensúlyozott, vidám, szomorú, féltékeny, közömbös, nyitott, elfogadó, visszahúzó, ingerlékeny, depressziós, stb.):

IV. ÉLETVITEL

Napi rutin/szabadidő/érdeklődési kör:

Étkezés (honnan kapja, mettől meddig):

--	--

Kapcsolatrendszer:

Jövedelem beosztás:

Teljes bevétel (egyéb jövedelem is):	Kiadások:



Hosszabb távú tervei (1, 3, 5, 10 éves):

V. VÉLEMÉNYEZÉS

Munkavégző képességének, készségeinek összefoglalása EFT-hez:

Javaslat felkínálható fejlesztő tevékenységi kör(ök)re, foglalkoztató hely(ek)re, egyéb szolgáltatásra, segítségre:

Egyéb megjegyzés:

11.3 3. SZÁMÚ MELLÉKLET: MUNKAPSZICHOLÓGIAI JAVASLATTÉTELI SABLON

Programazonosító:

Szerződésszám:

Munka- és szervezetpszichológiai javaslat és szűrőkérdőív közérdekű munkára ítélt személy fejlesztési jogviszonyban történő részvételéhez

1. SZEMÉLYES ADATOK

A vizsgálati személy neve (születési neve):

Születési helye és ideje:

Társadalombiztosítási azonosító jele (TAJ):

Anyja születési családi és utóneve:

Lakcíme vagy tartózkodási helye:

Telefonszám:

E-mail cím:

Törvényes képviselőjének neve, elérhetősége (ha van):

Közérdekű munka ítélet időtartama:

Közérdekű munka ítélet meghozatalának dátuma:

Közérdekű munka ítélet végrehajtásának végdátuma:

Ítéletének indoklása:

2. VIZSGÁLATRA KÜLDŐ SZERVEZET ADATAI

Neve:

Székhelye, telephelye:

Elérhetősége:

Kapcsolattartó:

Vizsgálatra küldő javaslata (tervezett fejlesztési tevékenység):

Felelős pártfogó felügyeleti szolgálat:

Pártfogó felügyelő neve:

Pártfogó felügyelő elérhetősége:

3. A VIZSGÁLAT CÉLJA

A vizsgálat célja annak eldöntése, hogy adott személy fejlesztési jogviszonyban, az alábbi munkakörökben 4/6/8 órában foglalkoztatható-e.

4. AZ ELVÉGZETT VIZSGÁLATOK

1. A személyes beszélgetés (interjú)

Időpontja:

Helyszíne:

Az interjút végezte:

2. A személyes beszélgetést kiegészítő vizsgálat(ok)

A vizsgálatok meghatározása:

Időpontja és helyszíne:

A kiegészítő vizsgálatokat végezte:

5. FELHASZNÁLT DOKUMENTUMOK, A VIZSGÁLT SZEMÉLY EGÉSZSÉGI ÁLLAPOTÁRA VONATKOZÓ MEGÁLLAPÍTÁSOK

Szakértői vélemények, előzmények:

NRSZH (ORSZI, OOSZI) szakértői vélemények, előzmények:

Korelőzmények, vizsgálati leletek:

Ismert betegségei:

Felülvizsgálat időpontja:

6. A VIZSGÁLT SZEMÉLY EGÉSZSÉGI ÁLLAPOTÁRA VONATKOZÓ MEGÁLLAPÍTÁSOK (BETEGSÉGEI)

FOGYATÉKOSSÁG		Az egészségkárosodás mértéke	BNO-kód	Megnevezése	Mióta
Látószervi	igen/nem				
Hallószervi	igen/nem				
Mozgásszervi	igen/nem				
Emésztőrendszeri	igen/nem				
Endocrin-, táplálkozási- és anyagcsere-betegségek	igen/nem				
Szív és keringési rendszeri	igen/nem				
Légzőszervi	igen/nem				
Máshova nem osztályozott	igen/nem				
Értelmi	igen/nem				

Autizmus	igen/nem			
Halmazott	igen/nem			
MENTÁLIS ÉS VISELKEDÉSZAVAROK	igen/nem			
SZENVEDÉLYBETEGSÉGEK	igen/nem			

7. TÁRSADALMI RÉSZVÉTEL AKADÁLYOZOTTSÁGA

Egészségkárosodás miatt önálló életvitelében:

akadályozott	nem akadályozott
--------------	------------------

Mt. szerinti munkavégzésben az alábbiak miatt akadályozott:

8. A VIZSGÁLT SZEMÉLLEL KAPCSOLATOS EGYÉB LÉNYEGES INFORMÁCIÓK

- iskolai végzettségek:
- szakképzettség(ek):
- szakmaváltások száma eddigi élete során:
- jártasságok (hobby is):
- eddigi foglalkoztatási formák (pl. nyílt piacon történt foglalkoztatás, akkreditált foglalkoztatás, munkaterápia, munka-rehabilitáció, fejlesztő-felkészítő foglalkoztatás):
- eddigi konkrét munkatevékenységek (pl. ragasztás, hajtogatás, csomagolás stb.):
- eddigi foglalkoztatási óraszám:

9. FOGLALKOZTATÁSI ELŐZMÉNYEK, MUNKAHELYI TAPASZTALATOK

Munkahelyek megnevezése	Foglalkozás, munkakör, munkatevékenység	Időtartam (megtől meddig)

Gépjárművezetői engedély típusa /kiállítás éve:

Fontosabb balesetek:

10. KRIMINÁLIS ELŐÉLET

Miért ítélték közérdekű munkára?

Először ítélték közérdekű munkára? IGEN / NEM

Amennyiben nem, hányadik alkalommal ítélték közérdekű munkára?

Korábban milyen bűncselekményért kapott közérdekű munka büntetést?

Utoljára mikor ítélték el?

Ítélték-e már szabadságvesztésre? IGEN / NEM

Hányszor ítélték eddig szabadságvesztésre?

Korábban milyen bűncselekményért ítélték el?

Utoljára mikor ítélték szabadságvesztésre?

Mennyi időt töltött eddig szabadságvesztésben / elzárásban / letartóztatásban?

11. AGRESSZIÓ

Hogyan szokta általában megoldani a konfliktusos helyzeteket a mindennapi élete során?

Mesélje el, hogy a legutolsó konfliktusos helyzetét hogyan kezelte, hogyan oldotta meg!

Volt-e már öngyilkossági kísérlete? IGEN / NEM

Amennyiben igen, hányszor és milyen eszközzel kísérelt meg öngyilkosságot?

Hogyan menekült meg?

Mikor volt az utolsó öngyilkossági kísérlete?

Volt-e már rá példa, hogy fizikailag megsértette magát? IGEN / NEM

Amennyiben igen, milyen módon?

Milyen gyakran kísérelt meg vagy követett el önsértést?

Utoljára mikor kísérelt meg vagy követett el önsértést?

Jelenleg vannak-e öngyilkossággal, önsértéssel kapcsolatos gondolatai?

Amennyiben igen, milyen gyakran?

Előfordult-e, hogy fizikai agressziót alkalmazott élete során?

Amennyiben igen, milyen gyakran?

Milyen eszközzel alkalmazott fizikai agressziót?

Mikor alkalmazott utoljára fizikai agressziót?

Kellett-e már magát megvédenie fizikailag más személytől? IGEN / NEM

Amennyiben igen, hogyan védte meg magát?

12. FÜGGŐSÉGEK

Szokott-e alkoholt fogyasztani? IGEN / NEM

Amennyiben igen, milyen típusú alkoholt szokott fogyasztani?

Milyen gyakran fogyaszt alkoholt?

Mekkora mennyiségben fogyaszt alkoholt?

Mikor fogyasztott utoljára alkoholt?

Fogyasztott-e már kábítószer? IGEN / NEM

Amennyiben igen, milyen típusú kábítószer fogyasztott?

Mettől meddig használt kábítószer?

Milyen gyakran fogyasztott kábítószer?

Mekkora mennyiségben fogyasztott kábítószer?

Jelenleg fogyaszt-e kábítószer? IGEN / NEM

Amennyiben igen, milyen gyakran fogyaszt kábítószer?

Jelenleg mekkora mennyiségben fogyaszt kábítószer?

Mikor fogyasztott utoljára kábítószer?

Függőnek tartja-e magát valamilyen szempontból (kábitószer, alkohol, szerencsejáték stb.)? IGEN / NEM

Amennyiben igen, mióta tartja magát függőnek?

13. CÉLOK ÉS SZOCIÁLIS HÁLÓ

Végez valamilyen munkát a közérdekű munka mellett? Ha igen, mit?

Van-e családja? IGEN / NEM

Tartja-e velük a kapcsolatot?

Jó-e velük a kapcsolata?

Milyen gyakran lép kapcsolatba a családjával?

Van-e jelenleg párkapcsolata? IGEN / NEM

Vannak-e közeli barátai, akikkel tartja a kapcsolatot, és jó velük a kapcsolata? IGEN / NEM

Amennyiben igen, milyen gyakran lép kapcsolatba a közeli barátaival?

Van-e olyan személy a környezetében, akihez segítségkéréssel fordulhat? IGEN / NEM

Mik a céljai a közérdekű munka végzése során?

Vannak-e hosszabb távú céljai, melyeket el szeretne érni (tanulás, célmunkahely stb.)? IGEN / NEM

Amennyiben igen, mik ezek?

Milyen szabadidős tevékenységeket folytat?

14. A VIZSGÁLT SZEMÉLY ÁLTALÁNOS ÁLLAPOTÁRA VONATKOZÓ TOVÁBBI MEGÁLLAPÍTÁSOK

(pl.: jelenlegi állapot, kommunikációs stílus, vizsgálati helyzetben tanúsított viselkedés, motivációs szint, érzelmi megnyilvánulások, indulatkezelés/impulzuskontroll, empátiás készség, együttműködési képességek, önbizalom, önismeret, jövőkép megléte, a munkavállaláshoz kapcsolódó elvárások, attitűdök, koncentrációs képesség, feladatmegértés, felelősség- és feladattudat, viszonyulás feladatokhoz, utasításokhoz, szabálykövetés-kockázatkeresés, emlékezőképesség, gondolkodási funkciók, önállóság, felügyelet szükségessége, rugalmasság, gondosság, pontosság, munkaeszköz használat, monotonia tűrése, munkatempó, terhelhetőség, önálló életvezetés, mobilitási képesség és lehetőség a lakhely és a munkahely között stb.)



15. A KIEGÉSZÍTŐ VIZSGÁLATOK MEGNEVEZÉSE, EREDMÉNYE:

16. JAVASLAT (erősségek, fejlesztendő területek stb.):

Foglalkoztatás – egészségügyi orvos véleménye:

17. JAVASLAT FOGLALKOZTATÁS FEJLESZTÉSÉRE

A foglalkoztatás során a tevékenységekhez

segítséget igényel	segítséget nem igényel
--------------------	------------------------

18. FEJLESZTŐ FOGLALKOZTATÁS IDŐBEOSZTÁSA (hány órában foglalkoztatható)

Foglalkoztatási korlátok és tilalmak:

19. AZ INTÉZMÉNY/SZERVEZET FOGLALKOZTATÁS- ÉS MUNKAEGÉSZÉGÜGYI KÖRÜLMÉNYEI ALKALMASAK-E A FOGLALKOZTATÁSRA

Az intézmény foglalkoztatás- és munkaegészségügyi körülményei a kérelmező foglalkoztatására alkalmasnak bizonyultak / nem bizonyultak alkalmasnak.

Az ajánlott foglalkoztatás a munkavédelmi szabályok, korlátok és tilalmak betartása mellett nem jelent kockázatot.

MUNKA- ÉS SZERVEZETPSZICHOLÓGIAI ALKALMASSÁGI JAVASLAT

A vizsgálat eredménye alapján **nevezett személy** SZOCIÁLIS TÖRVÉNY SZERINTI FEJLESZTÉSI JOGVISZONYBAN TÖRTÉNŐ RÉSZVÉTELRE

Alkalmas	nem alkalmas
----------	--------------

Javasolt fejlesztési tevékenységek:

Kelt:

munka- és szervezetpszichológus

11.4 4. SZÁMÚ MELLÉKLET: EGYÉNI FEJLESZTÉSI TERV SABLON

Egyéni fejlesztési terv

Név:

Születés helye, ideje:

Munka- és szervezet pszichológus javaslata:

Javasolt tevékenységi körök:

Munkavégzés időtartama:

Munkavégzés helyszíne, címe:

I. A KLIENS FIZIKAI, MENTÁLIS ÁLLAPOTÁNAK, KÉSZSÉGEINEK, JÁRTASSÁGAINAK MUNKAVÉGZŐ KÉPESÉGEINEK JELLEMZŐI (AZ ELSŐ INTERJÚ, VALAMINT A MUNKAPSZICHOLOGUSI SZAKVÉLEMÉNY ALAPJÁN)

Fizikai állapot:

--

Munkavégzést befolyásoló egészségügyi tényezők:

Szervi és mentális betegségek, fogyatékoságok:	Miben akadályozhatja a munkavégzéssel összefüggésben?



Szervi és mentális betegségek, fogyatékoságok:	Miben akadályozhatja a munkavégzéssel összefüggésben?
Gyógyszeres kezelés:	
Allergia:	
Egyéb:	

Mentális állapot (kiegyensúlyozott, vidám, szomorú, félnék, közömbös, nyitott, elfogadó, visszahúzódó, ingerlékeny, depressziós, stb.):

Szenvedélybetegségei: Milyen mértékben befolyásolhatja a munkába járásban/munkavégzésben?

<input type="checkbox"/> Alkohol	
<input type="checkbox"/> Drog	
<input type="checkbox"/> Gyógyszer	
<input type="checkbox"/> Egyéb:	
<input type="checkbox"/> Nincs	

Munkavégző képességének készségeinek összefoglalása:

II. A FEJLESZTÉS CÉLJÁNAK, FELADATAINAK MEGHATÁROZÁSA ÉS AZOK MEGVALÓSÍTÁSÁNAK MÓDSZEREI

Fejlesztési célok:

<input type="checkbox"/> Önálló munkavégzésre való képesség kialakítása	<input type="checkbox"/> Feladattudat erősítése	<input type="checkbox"/> Kitartás fokozása
<input type="checkbox"/> Kommunikációs készség fejlesztése	<input type="checkbox"/> Együttműködési készség fejlesztése	<input type="checkbox"/> Rendszeres munkába járás
<input type="checkbox"/> Felelősségtudat erősítése	<input type="checkbox"/> Figyelem és koncentráció fejlesztése	<input type="checkbox"/> Re-integráció előkészítése
<input type="checkbox"/> Önbizalom erősítés	<input type="checkbox"/> Pontosság fejlesztése	<input type="checkbox"/> Praktikus életvezetési ismeretek bővítése
<input type="checkbox"/> Teljesítmény igény fokozása	<input type="checkbox"/> Minőség javítása	<input type="checkbox"/> Önismeret fejlesztése

Fejlesztési célok összefoglalása:

A fejlesztési célok megvalósításának módszerei:

III. FEJLESZTÉSSEL KAPCSOLATOS MOTIVÁCIÓ, MENTÁLIS TÁMOGATÁS ÉS SEGÍTŐ SZOLGÁLTATÁS MÓDJAI

IV. A FEJLESZTÉS IDŐTARTAMA ÉS IDŐBEOSZTÁSA

Melléklet:

- Munka- és szervezet pszichológusi javaslat
- Első interjú adatlap

Budapest, 2023...

.....

pártfogó

.....

kliens

**Amennyiben a szolgáltatást igénybe vevő cselekvőképességet érintő gondnokság alatt áll, a szolgáltatást igénybe vevő törvényes képviselője (gondnoka) is írja alá!*