

HÉRA GÁBOR

## Szociális végzettséggel a munkaerőpiacon

Egy szociológiai kutatás összefoglalója

Ebben a beszámolóban egy empirikus kutatásnak a *szociális ágazatot érintő fontosabb eredményeit* foglalom össze röviden – figyelembe véve a szociális munkás és szociálpolitikus hallgatókkal, valamint a szakmában tevékenykedő szakemberekkel készült interjúkat, és a vizsgált témát körbejáró fókuszcsoporthoz tartozó tapasztalatait.

A szociális képzésből kikerült diplomások számára hosszú éveken keresztül nem jelentett problémát az elhelyezkedés. Interjúalanyaink visszajelzése szerint ez a „sikertörténet” azonban napjainkra *meztörni* látszik. Az első gondolati egységben arról írok, hogy milyen tényezők teszik nehezzé manapság a munkavállalást a szociális ágazatban.

Ezt követően elkalandozunk a szociális ágazattól; a munkavállalás olyan speciálisabb területeiről számolok be, ahol interjúalanyaink szerint a szociális végzettségű szakemberek el tudnak helyezkedni, vagy ahol kívánatos lenne a szociális munkások és szociálpolitikusok számának növekedése.

A kutatási beszámoló végén a főbb tapasztalatokat, következtetéseket foglalom össze. A vizsgálat módszertanának jellemzőiről az utolsó fejezetben olvashatnak.

Fontosnak tartom jelezni: a bemutatásra kerülő eredmények nem intézmény-specifikusak. Azok a magyarországi szociális képzés, a szociális szakemberek munkaerő-piaci integrációjának sajátosságaira vonatkozó általános következtetések levonására alkalmasak.

### 1. Bevezető

A Kurt Lewin Alapítvány, valamint az Eötvös Loránd Tudományegyetem Társadalmi Kapcsolatok Intézete 2005 szeptemberétől kezdődően egy munkaerő-piaci integrációra koncentráló, egyéves futamidejű kuta-

tást bonyolított le.<sup>1</sup> A Közép-magyarországi régióra fókuszáló vizsgálat górcső alá vette

- a társadalomtudományi területen végzett diplomásokkal szembeni munkaadói igényeket,
- az ELTE Társadalomtudományi Karán (TÁTK) diplomát szerzett munkavállalók elhelyezkedési esélyeit,
- a karon végzett munkavállalóknak a képzéssel kapcsolatos véleményét, elvárásait.

(A kutatás eredményeit bővebben összefoglaló tanulmány a [www.szochalo.hu](http://www.szochalo.hu) weboldaltól tölthető le.)

## 2. A telítődés jelei

A szociális terület munkaadói az esetek többségében *elégedettek* voltak az ELTE Társadalomtudományi Karán folyó képzéssel, az itt végzett munkavállalók szakmai tudásával, felkészültségével. A képzés pozitívumainak felsorolása során sokan a szakmai tapasztalatszerzést biztosító, az egyetem évei alatt abszolvált *terepgyakorlat* szerepét hangsúlyozták. A munkaadók szerint ez a rendszer igen jól kiépített – rengeteg intézmény érhető el a gyakorlati munkával elegendő időn keresztül ismerkedő hallgatók számára.

A képzéssel kapcsolatos elégedettségre utal az is, hogy a szociális ágazatban az elmondások szerint a munkaerő-felvételnél *nincsenek hátrányban a fiatal munkavállalók*. Ez nemcsak a friss diplomásokat jellemző lelkesedéssel és nyitottsággal magyarázható. Nem pusztán azzal, hogy ezek a fiatal szakemberek még nincsenek ráhangolva egy korábbi munkahely érték- és normarendszerére, így könnyebben fogadják el egy új munkahely formális és informális szabályait. Annak is fontos szerepe van, hogy olyan *új elméleti tudással* rendelkeznek, amely a terepen dolgozók számára is újdonságot, többletet jelent.<sup>2</sup>

A felsorolt pozitív visszajelzések, a *munkaadói elégettség* azonban általában *nem elegendő* ahhoz, hogy a munkaerő-piaci *integráció sikeres legyen* a szociális ágazatban.

A munkaadók többségének visszajelzése szerint a rekrutációban jelentős szerepe van az *informalitásnak*. A megüresedett állásokról, a speciális tudású szakembereket kereső munkahelyekről sokan ilyen módon értesülnek. Az informális természetesen nem jelenti azt, hogy a jelentkezők jó ajánlás birtokában jogtalan előnyre tennének szert. A munkaadók szerint a szakmai és a munkaadói követelmények minden esetben érvényesülnek a munkavállalók kiválasztása során. A megfelelő kapcsolati tőkét

1 A kutatás finanszírozását a Magyar Terület- és Regionális Fejlesztési Hivatal Regionális Fejlesztés Operatív Program Irányító Hatóság által kiírt pályázat tette lehetővé.

2 A szociális ágazat egy másik sajátossága is szerepet játszhat a frissen végzettek kiválasztásában. A finanszírozás bizonyos intézmények esetében sokszor szükségessé teszi a kisebb bérköltséget igénylő fiatalabb munkavállalók alkalmazását. Ennek a tényezőnek a szerepére azonban jelenleg nem térünk ki bővebben.

vel nem rendelkező, így a megüresedett állásokról csak formális úton értesülők számára azonban *nagyobb nehézséget jelent a munkahelyszerzés.*

A szociális végzettségűek elhelyezkedése szempontjából aggasztó az is, hogy az interjúalanyok döntő többsége utalt a *túljelentkezés* problémájára. A rekrutációért felelős munkatársnak az esetek többségében nem is kell meghirdetni a betölteni kívánt állást. A folyamatosan beérkező önéletrajzok ugyanis lehetővé teszik egy olyan adatbázis kialakítását, melyből meríteni lehet egy esetleges megüresedés során.

*„Végül is állandóan adnak be hozzánk önéletrajzokat. Körülbelül 200 db önéletrajz most is van itt. Telefonon megkeresnek bennünket, személyesen bejönnek. Semmiféle úton nem kellene meghirdetni, mert ekkora kínálatból tudnánk választani.”* (Egy családsegítő és gyerekJóléti szolgálat vezetője)

A nagyfokú túljelentkezés már azt mutatja, hogy a szociális ágazatban megjelentek a *telítődés* tünetei. A megüresedett állásokra rengetegen jelentkeznek, miközben a képzésből újabb és újabb szociális munkások és szociálpolitikusok lépnek ki.

A képzés bővülése mellett a szociális diplomával rendelkezők elhelyezkedését tovább nehezíti, hogy sok állást a régebben a szakmában dolgozó, szakirányú végzettséggel nem rendelkező munkatársak töltenek be. A munkaerő-piaci integráció nehézségei miatt kialakult ellentétet ráadásul mélyítik a szakmai nézeteltérések is.

*„Nem ezen a szakterületen végzett emberrel van tele a szociális szféra. Az emberi és szakmai konfliktusokat elhallgatják az egyetemen. Sok pályakezdőnél azt látom, hogy lendülettel belekezd a munkába, de utána 3-4 hónap múlva lemond, mert nincs felkészülve arra, hogy esetleg saját főnökével is kell harcolnia – akár szakmai téren is.”* (Egy szociális non-profit szervezet vezetője)

A helyzetet nehezíti az *alacsony fluktuáció*, amit több munkaadó már már egészségtelenül alacsonynak tartott. A kutatók által felkeresett szociális intézményekben évente csak néhány ember felvétele történik meg, esetükben is sokszor csak a szülés miatt ideiglenesen távol lévő kolléga helyettesítéséről van szó. A család- és gyermekvédelmi intézmények kialakítása idején több új munkahely és munkakör létesült, az intézményrendszer megszilárdulásával azonban ezen a területen is csökkent a kereslet.

### 3. Az elhelyezkedés alternatívái

A telítődés problémája miatt fontos kérdés, hogy a munkahelyszerzést illetően milyen alternatívák vannak a szociális szakemberek előtt. Kutatócsoportunk munkája során összegyűjtötte azoknak a területeknek a jellemzőit, ahol az interjúalanyok szerint a szociális végzettségű szakemberek el tudnak helyezkedni, vagy ahol kívánatos lenne a szociális munkások és szociálpolitikusok számának növekedése.

### 3.1 Az üzleti szféra

Az üzleti szférában kevesen látnak lehetőséget az elhelyezkedésre. A szociális munka és a szociálpolitika szakokon tanulók csak hallomásból, „kó-sza hírek” alapján következtettek arra, hogy ilyen területen is lehetséges a munkavállalás. A szociális szakemberek is csak utaltak a mobilitás ilyen lehetőségére.

Mindez valószínűleg arra vezethető vissza, hogy a szociális ágazat szakemberigénye korábban nem kényszerítette rá a munkavállalókat, hogy cégeknél, vállalatoknál próbáljanak szerencsét. Emiatt a *szociális végzettségűek* máig „beazonosíthatatlanok” az üzleti szervezetek munkaadói számára: a szociális szakemberek tudása, képzettségének tartalma és jellege még ismeretlen ezen a területen.

*„[...] minden évben van a szocpolosok között, aki vállalathoz megy el vállalati szociálpolitikát nézni. És hát nagyon vicces, hogy akik ezt akarják, ketten is elmondták, hogy felhívtak találomra a Danone és másik vállalatokat utcáról, és nem is tudták, hogy mi ez a szó, egyszerűen nem értették.”* (Egy egyetemi oktató)

Az interjúalanyok közül néhányan úgy vélekedtek, hogy a szociális végzettségű munkavállalók a humán erőforrás területén jó eséllyel pályázhatnak a – közép-, vagy nagyvállalati szegmensbe tartozó – piaci szervezetekhez. Ezek a beszélgetőpartnereink a munkaerő kiválasztásában, a vállalaton belüli kommunikáció és együttműködés elősegítésében, vagy éppen a létszámleépítések tartották elképzelhetőnek az ilyen végzettséggel rendelkezők alkalmazását. A szociális munkások iránt ezek szerint a vélemények szerint akkor egyértelmű a kereslet, ha a hátrányos helyzetű csoportok valamelyikével kapcsolatban áll az adott cég; például csökkent munkaképességű vagy éppen fogyatékossgal élő dolgozókat foglalkoztat.

Mások szerint a szociális diplomával rendelkezők előtt ez a terület már zárt. A szociális végzettségűek munkaerő-piaci integrációjára koncentráló, fókuszcsoportos beszélgetés során hangzott el: a *szociális képzés* mintegy „*elkészt*” a humán erőforrás területét célzó ismeretek átadásával:

*„...ez a szakma le van nyúlva, úgy hívják, hogy humánerőforrás-menedzser. [...] Most már csak rohángászhatunk a borzasztóan sok helyen képzett vállalati, jóléti managerek nyomában.”* (Egy egyetemi oktató)

A HR szakma speciális igényeinek, az ott dolgozók végzettségének feltárása nem képezte a vizsgálat tárgyát. Azzal azonban szembesülhettek a kutatócsoport tagjai, hogy az üzleti szervezeteknél az elhelyezkedést egy másik tényező egyértelműen nehezíti: a cégek, vállalatok munkaadói *más elvárásokat* támasztanak a munkavállalóikkal szemben, mint a szociális ellátórendszer. A szervezetszociológiai sajátosságokban, a működési mechanizmusban, az elérni kívánt célokban megnyilvánuló különbségek más tudáselemeket, készségeket és esetlegesen értékeket követelnek meg. A piaci szegmens esetében nagyobb szerepe van a határ-

időre végzett, pontos munkának, a (költség)hatékonyságnak, a felbukkozó nehézségek önálló megoldását támogató rugalmasságnak. A szociális munkás és szociálpolitikus hallgatók azonban a jövőt illetően kevésbé számolnak ilyen követelményekkel. Elvárásaik között inkább olyan munkahely szerepel, amit – bérben és munkaidőben – a kiszámíthatóság és a biztonság jellemez. Szerintük ilyen típusú munkahelynek elsősorban az önkormányzatok, minisztériumok és egyéb háttérintézmények minősülnek. De többen ilyen munkahelynek tekintik a szociális ellátórendszert, a családsegítés és a gyermekvédelem intézményeit.

„K: Van konkrét elképzelésed, hogy hol és mit szeretnél dolgozni?

V: Önkormányzatnál.

K: Milyen típusú munkahely lenne?

V: Kötött munkaidő, valami pénz.” (Részlet egy hallgatóval készült interjúból)

A visszajelzések szerint az elhelyezkedést az is megnehezíti, hogy a szociális munkásnak és szociálpolitikusnak mindig a kliens érdekeit kell szem előtt tartania. Mindez meghasonlott állapotot idézhet elő akkor, mikor a szakmai követelmények szerint képviselni szükséges munkavállalói és a munkáltatói érdekek nem felelnek meg egymásnak.

„A szociális képzésnek van egy olyan adottsága, ami inkább a mai formájában egy picit piaci szektor-idegenné teszi. Ez már itt elhangzott, hogy mi azt tömjük, szeptember 11-től kezdve, mikor beiratkozik elsőként az egyetemre, hogy hogyan és mindenáron a kliense érdekét kell képviselnie. Ha ő bemelegít egy ilyen piaci munkáltatóhoz, felveszik, azt mondják neki, hogy mindenáron a munkáltató érdekét kell képviselni.” (Egy egyetemi oktató)

Ezzel a problémával egy teljesen más jellemzővel leírható szegmens – az önkormányzatok – esetében is találkozunk a szociális szakemberek.

### 3.2 Az önkormányzatok

A kutatócsoport tapasztalata szerint az önkormányzatoknál szociális végzettséggel dolgozó munkatársak száma elenyésző. Alkalmazásuk előtt az elsődleges akadályt az jelenti, hogy a jogszabály nem teszi lehetővé, illetve kötelezővé a foglalkoztatásukat. Pedig az önkormányzatoknál dolgozó interjúalanyok szerint a szociális képzés bizonyos területeken kifejezetten előnyt jelentene. Többek között a gyámhivatalban tartanak elképzelhetőnek a „nyitást” a szociális diplomával rendelkezők előtt.

„Ott, ahol nagyon-nagyon jogászokodnak, ahol nagyon-nagyon papírkodnak, bürokratába mennek át, ott esetleg elveszhet a gyerek, a család, az a fajta rálátás...” (Egy gyámhivatal munkatársa)

A visszajelzések szerint további problémát jelent, hogy a szociális munkás- és szociálpolitikus-képzés nem támogatja az önkormányzatoknál

## MAGYAR VALÓSÁG

vállalt munkavégzést, a tantervek ugyanis nem tartalmazznak olyan elemeket, amelyek a szociális ügyintézéshez kötődő ismeretek átadását céloznák.

*„A szociális munka területén alapvetően azt érzem problémának, hogy kevés közigazgatási ismerettel rendelkeznek. Tehát amit ahhoz, hogy szociális ügyintézővé váljanak, tudni kell, azt gyakorlatilag itt tanulják meg, részben a vezetőktől, részben a munkatársaktól. (Egy kisváros jegyzője)*

A kutatók interjú kérdéseikkel felkeresték az ELTE TáTK szociális képzésében részt vevő oktatókat is. Véleményük szerint ilyen ismereteket a náluk diplomát szerzett munkavállalók nem sajátítanak el, a képzés ugyanis – tudatos oktatáspolitikát követve – *nem érzi feladatának ezek átadását.*

*„Biztos vagyok benne, hogy itt egy hallgatót senki nem tanít meg arra, hogy egy aktát hogy kell megírni, hogy mi a szolgálati út. De én azt képzelem, hogy nagyon sokat kell tudni, és az aktát meg lehet tanulni ott, hogy kell megírni.” (Egy egyetemi oktató)*

Az önkormányzatoknál való elhelyezkedést nehezíti a szociális szakma éthoszához köthető jellemző is: a szociális munkás- és szociálpolitikus-képzés célja nem pusztán a végrehajtó feladatok ellátására képes, önállóan munkavállaló felkészítése. A hallgatókat inkább az önállóságra, a döntés-előkészítésre, a rendszerszemléletre és a társadalmi összefüggések átlátására tanítják.

*„Mi azt szeretnénk hinni, hogy a hallgatóink nem egyszerűen végrehajtanak valamit, hanem alakítóan vesznek részt benne, hogy tudnak érdekeket képviselni. Vagy legalábbis valami indíttatást kapnak ahhoz, hogy ilyen szerepekben tudjanak lenni, hogy átlássanak rendszereket. A magyar önkormányzat nem várja el a szociális ügyosztályon lévő dolgozótól, hogy bármit is átlásson a saját munkakörén kívül.” (Egy egyetemi oktató)*

A felsorolt okok mellett az elhelyezkedését tovább nehezíti az önkormányzatokra jellemző alacsony fluktuáció, a forráshiány és a nagy árnyú túljelentkezés is.

Ugyanakkor arra az – üzleti szegmens esetében már jelzett – problémára is utalt néhány interjúalany, amely a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok és a munkaadó közötti érdekellentétre vezethető vissza. E szerint a vélemény szerint ha egy önkormányzati intézménynél alkalmazott szociális munkás a kliensei érdekeit nézi, akkor esetleg *„szembe megy az önkormányzattal”*. Legegyszerűbb példája ennek a konfliktusnak az az eset, amikor a forráshiányos önkormányzat által biztosított támogatás odaítéléséről kell döntenie egy szociális munkatártnak.

### 3.3 Az egészségügy

A szociális munkások és szociálpolitikusok elhelyezkedése szempontjából – ezen a területen is – a *jogszabályi háttér* jelenti a legnagyobb problémát. Amíg az egészségügyi törvények nem rendelkeznek arról, hogy egyéb egyetemi végzettségűek – így szociális munkások és szociálpolitikusok – munkájára is szükség van a kórházakban, addig finanszírozási problémáik miatt ezek az intézmények nem tudják foglalkoztatni a vizsgált végzettséggel rendelkező jelentkezőket.

A visszajelzések arra utalnak, hogy ezen a területen elsősorban a szociális munkások támogatására van szükség. Az interjúalanyok szerint az ilyen munkatársak foglalkoztatása nagyban támogatná az egészségügyi dolgozók munkáját, hiszen...

*„... az aktív betegellátás normálisan tart egy 3–5 napos kórházi tartózkodásból, ami alatt talpra állítják – úgy ahogy – a beteget, és az folytatja addigi életútját. Na most, ez nagyon jól tudjuk, nem így működik. Súlyos állapotban bekerült beteg nemhogy 3 nap alatt nem áll talpra, de két hónap alatt sem, nincs kiút, nincs kimenet, nincs szociális környezet biztosítva. Különösen az idősek esetén, illetve a halmozottan hátrányos helyzetűeknél legtöbb esetben nincs kiút a kórházból.”* (Egy kórház főigazgató-helyettese)

A szociális munkásoknak és szociálpolitikusoknak a humánpolitikai feladatok ellátása szempontjából is lenne szerepük. A munkaadók szerint az ilyen végzettséggel rendelkező munkatársak sokszor a nehéz anyagi körülmények között élő, fizikailag és mentálisan megterhelő munkát végző egészségügyi dolgozók támogatását tudnák felvállalni.

*„Amiben nagy szükség volna rájuk, hogy az itt dolgozók fásultságát, kiegészít vizsgálni kellene, azt, hogy milyen eszközzel lehetne javítani a mentális körülményeket, mert a fizikálist a minimum törvények előírják. De tudjuk nagyon jól, hogy ennél sokkal többet kell biztosítani, a létminimum alatt élő ápolóknak, beteghordóknak, kiegészítő munkásoknak, akik minimálbérből, maximális elvárás mellett dolgoznak.”* (Egy egészségügyben dolgozó szociális munkás)

### 3.4 A munkaügyi központok

Jelenleg a munkaügyi központokban a jogszabály lehetővé teszi a szociális munkások és szociálpolitikusok foglalkoztatását, de tömeges beáramlás nem jellemző erre a területre. Pedig interjúalanyaink ebben az esetben is előnyt látnának, elsősorban a szociális végzettségű munkavállalók alkalmazásában. A munkaügyi központok dolgozói nagy tudással rendelkeznek a munkaügyi rendszer működését illetően. Az ott végzett – a kliensekhez kapcsolódó – munkavégzés azonban nagyfokú emberismeretet, szociális érzékenységet és empátiát igényel. Márpedig ezekkel a készségekkel – a munkaadók véleménye szerint – rendelkeznie kell a szociális munkásoknak és szociálpolitikusoknak.

*„A társadalomtudományi képzésben hagyományosan nagy súlyt fektetnek a szociális érzékenység kinevelésére, ami a mi esetünkben nagyon fontos érték. [...] Nálunk nagyon fontos, hogy a munkavállaló nagyfokú empátiával rendelkezzen, mivel amikor a munkatárs találkozik egy munkanélkülivel, meg kell érteni az ő helyzetét.”* (Egy munkaügyi központ HR vezetője)

Az elhelyezkedést ezen a területen a végzett munka jellege is nehezíti teszi bizonyos munkavállalók számára. A visszajelzések szerint – más, bürokratizált intézményekhez hasonlóan – itt sem érdemes próbálkoznunk azoknak, akik a terepmunkát részesítik előnyben. Az adminisztratív, irodai tevékenység ugyanis erősen kapcsolódik a munkafolyamathoz.

*„Van nekünk például egy hajléktalanirodánk, ahová jelenleg is keresünk munkatársakat. A jelentkezők között volt szociális munkás is, aki azt mondta, hogy a terepen végzett munkát részesíti előnyben, és az irodai közvetítői munka nem igazán megfelelő számára.”* (Egy munkaügyi központ HR vezetője)

A szociális diplomával rendelkezők integrációja szempontjából ezen a területen további nehézséget jelenthet az alacsony fluktuáció, illetve az, hogy a munkaügyi szervező végzettséggel rendelkező munkavállalók versenytársai lehetnek az érintetteknek.

### 3.5 A civil szektor

A civil szférában rengeteg egyesület és alapítvány dolgozik, igen szerteágazó tevékenységi körrel. A felkeresett munkaadók többsége elsősorban a saját szervezet tevékenységének megfelelő *gyakorlati tapasztalat* szerepét hangsúlyozta a munkaerő-kiválasztás során.

*„A civil szférában a gyakorlat fontosabb, mint a végzettség, még ha nincs is társadalomtudományi diplomája az illetőnek. [...] Olyat is alkalmaznánk esetleg, akinek nincs diplomája, de több éves szakmai tapasztalata van egy adott szegmensben.”* (Egy civil szervezet vezetője)

Az egyetemen biztosított terepgyakorlat tehát jó lehetőséget kínál arra, hogy a későbbiekben a szociális végzettségűek elhelyezkedjenek a civil szektorban. Ehhez azonban a szociális képzésnek a *gyakorlati helyek* ilyen irányú *bővítését* is biztosítani kell Magyarországon.

A piaci szervezetek esetében már felsorolt *készségek* szerepét a civil szektor munkaadói szinte megismételték. A kommunikációs készség, a kreativitás vagy a rendszer szemléletű gondolkodás mellett a rugalmasság, (költség)hatékonyság, pontosság, önállóság a legfontosabb követelmények. Ahogy arra már korábban utaltunk, a szociális munkás és szociálpolitikus hallgatók az ilyen irányú követelményekre kevésbé vannak felkészülve.

„K: Miért nem szeretnél a civilszférában dolgozni?

V: Mert úgy gondolom, hogy az állami szektor mégis csak biztosabb, mint a civil.” (Részlet egy hallgatóval készült interjúból)

Némi kárpótlást és nagyobb vonzerőt jelenthet azonban a civil szektor iránt érdeklődők számára a szegmens szervezeteire gyakran jellemző, rugalmas munkaidő.

A civil szervezeteknél való elhelyezkedést támogathatja a non-profit szektor egy sajátos kihívása: a *pályázati forrásokból* fedezett finanszírozás. Az egyesületek és alapítványok számára egyre fontosabb, hogy esélyes pályázatokat tudjanak írni, melyekkel nyerni lehet. Ezért felértékelődik annak a munkatársnak a szerepe, aki az ilyen források megszerzését célzó munkafolyamatban hatékonyan részt tud venni.

„Egyre több az EU-s pályázat, fontos a HEFOP, a ROP, a pályázati szféra, a technikák ismerete, ide mindenképpen kellenek olyan emberek, akik széles látókörrel bírnak e területeken és netwörkökkel, tapasztalatokkal rendelkeznek. [...] Az önkormányzati források apadnak, a nemzeti programok szintén, az EU-s projektek jelentik a jövőt. Kommunikálni kell tudni a pályázatok és beszámolók, magyarán az EU nyelvén.” (Egy civil szervezet vezetője)

A civileknél való elhelyezkedést is megnehezíti, hogy elsősorban *informális* úton keresik fel a munkavállalókat, hogy felkérjék őket. Ez a betölteni kívánt feladatkörök specialitásával és a nagy arányú *munkaerő-túlkínálattal* magyarázható. A munkaadók számára fontos szempont, hogy jó ajánlás és megfelelő szakmai háttér esetén az amúgy is megterhelt civil szervezetnek kevesebb energiát kell fordítania a munkaerő-kiválasztásra.

„Menekülnünk a meghirdetett nyilvánosságtól, mert erre se idő, se bizalmi tőke nincs.” (Egy civil szervezet vezetője)

#### 4. Összefoglalás

Az eddig leírtak alapján felvetődik a kérdés: vajon a szociális munkás és szociálpolitikus szakemberek képzése hogyan tudna jobban megfelelni a változó kihívásoknak? Annak, hogy a „klasszikus” munkavállalási területek beszűkültek, hogy ezzel párhuzamosan az egyéb, potenciális munkavállalási területek köre bővült. Az alábbiakban a főbb tapasztalatokat és ajánlásokat foglalom össze.

1. A felsorolás során szólnom kell a *szociális ágazat* munkaadóinak egybehangzó igényéről. A visszajelzések szerint ugyanis nagyobb hangsúlyt kell fektetni arra, hogy a szociális képzést beemeljék a *tréningek* tantervébe. Az egyetemről kikerülő, frissen végzett szakember gyakran az első munkahelyén találkozik először olyan éles helyzetekkel, melyekben igen sok múlik az önismereten, önkontrollon vagy éppen a konfliktuskezelésen. Ezen helyzeteknek hatékony kezelését támogatják a tréningek során elsajátított *készségek*.

*„Mindenki a személyiségével dolgozik, csak nem mindegy, hogy azt esetleg tudatosan csinálja-e. Pont erre lenne jó az ilyen tréning. [...] Itt biztos, hogy hiányom van. Hogy tudatosan menjünk bele ilyen helyzetekbe, és tudjuk, hogy mi történik. És jó értelemben véve irányítsuk a helyzetet.”* (Egy, a hajléktalan-ellátásban dolgozó szociális munkás)

A kliensekkel végzett munka során nagy a jelentősége a fent felsorolt készségeknek. Ahogy arra azonban már korábban utaltunk, vannak olyan munkaadók, amelyek más tulajdonságok meglétét is fontosnak tartják. Előny, ha valaki jól tud kommunikálni, ha képes csapatban, hatékonyan dolgozni. Ha valaki önállóan végzi el a rábízott feladatokat, ha rugalmasan tudja kezelni a nehézségeket. Ha mindezt határidőre képes megtenni. A munkaerő-piaci integrációt fontosnak tekintő oktatásnak mindezeket az igényelt készségeket szem előtt kell tartani a képzés kialakítása során.

2. A fent felsorolt készségek elsajátításában fontos szerepe van annak, hogy a hallgatók a képzés során milyen *követelményrendszerrel* találkoznak. Az egyetem világát szocializációs közegként kell használni annak érdekében, hogy a hallgatók nap mint nap találkozzanak a későbbi munkahelyük elvárásaival. A számonkérés komolysága, az időben elkezdett és befejezett órák, határidők betartása mind ezt a célt szolgálhatják.

3. A szociális munkások és szociálpolitikusok *elhelyezkedése* a szociális ágazaton belül nagy valószínűséggel egyre *problematikusabbá válik*. A térlítődés, az alacsony fluktuáció és a tömegképzés miatt egyre nagyobb létszámú szociális szakember versenyez majd a munkahelyekért. Ezért fontos figyelembe venni azoknak a területeknek a jellemzőit, igényeit, melyekben a szociális végzettségű szakemberek foglalkoztatása szóba jöhet.

4. A speciálisabb igényekre való felkészülés egyik formája a *szakirányok* indítása. A szociális szakemberek nagy része szerint meghatározott, speciális területekkel csak egy ilyen rendszer segítségével lehet mélyebben megismerkedni. Hangsúlyozni kell: a speciális témakörökben indított kurzusoknak túl kell mutatniuk a szociális ágazat célcsoportjaira koncentrált órák megtartásán. Azokat a tudáselemeket és készségeket kell átadni, amelyek az ebben a beszámolóban megnevezett területeken való elhelyezkedést (is) támogatják.

5. A kutatócsoport tapasztalata szerint a képzés elsősorban a szociális ellátórendszerben, a család- és gyermekvédelmi intézményekben való elhelyezkedésre készít fel. Más potenciális munkavállalási területeken azonban az *elhelyezkedés számos akadályba ütközik*. Tisztában vagyok azzal, hogy az egyetemeken jelenlegi munkaerő-állománya és finanszírozási háttere csak nehezen teszi lehetővé új funkciók és feladatok felvállalását. Az előzőekben felvázolt okok miatt mégis fontosnak tartom, hogy a képző intézmények – a meglévő együttműködések megőrzésén túl – vállalják fel a *potenciális munkaadók körének feltérképezését és a kapcsolat kiépítését* az adott ágazatba tartozó szervezetekkel. Meglévő kapcsolat esetén a hallgatóknak nagyobb esélyük van arra, hogy megismerjék a munkaadók által igényelt *speciális tudáselemeket és készségeket*. A munkaadói szervezetek emellett rálátást kapnak a képzésre, a diplomát szerzettek tudásának

jellemzőire, ezáltal csökken a szakmákkal kapcsolatos bizonytalanság és információhiány is. Mindez a szociális munkások és szociálpolitikusok iránt megnyilvánuló kereslet növekedését eredményezi.

## 5. Módszertan

### 5.1 A célcsoport és a vizsgálni kívánt kérdéskörök

A vizsgálat három nagyobb célcsoportra koncentrált. A *hallgatók* esetében az egyetem előtti időszak, az egyetemről és a szakról alkotott vélemények, valamint az elhelyezkedéssel kapcsolatos elvárások kérdéseit járták körbe a kutatók.

A kutatás során emellett az ELTE-n szociális munkás vagy szociálpolitikus diplomát szerzett *munkavállalók* is véleményt nyilváníthattak. A velük zajló beszélgetések során az egyetemi oktatással kapcsolatos véleményekre és a munkaerő-piaci életútra kérdeztünk rá. Ennek az életútnak a feltárásával artikulálni lehetett, hogy beszélgetőpartnereink elhelyezkedését mely tényezők támogatták, illetve melyek nehezítették. Emellett azoknak a tudáselemeknek és készségeknek a körére is rákérdeztünk, amelyek interjúalanyaink pályafutásában esetleg nem játszottak szerepet, de véleményük szerint segíthetik egy társadalomtudományi végzettségű munkavállaló elhelyezkedését.

A harmadik célcsoportot a *munkaadók* alkották. Az interjúk elkészítése során körükben elsősorban a *munkavállalókkal szemben támasztott igények* feltérképezésére koncentráltunk. Kíváncsiak voltunk emellett arra, hogy interjúalanyaink milyen társadalomtudományi végzettségű munkavállalót, milyen munkakörben alkalmaznak szívesen. Fontos volt számunkra megismerni beszélgetőpartnereink azon szempontjait is, amelyek a munkaerő *kiválasztása* és a *foglalkoztatás* során érvényesülnek.

A fenti kérdéskörök kialakításában, de magában a vizsgálat lebonyolításában is kiemelkedő szerepe volt a Grajczjár István, Ligeti György és Örkény Antal alkotta kutatócsoportnak.

### 5.2 Az alkalmazott módszerek

#### INTERJÚK

A vizsgált témakör hatékony feltérképezése érdekében először mélyinterjúk készültek, majd az így kialakított kérdéssort próbakérdés után véglegesítettük.

A szociális területet tekintve összesen 10 darab interjú készült el a munkavállalói szegmensben, kérdéseinkkel 12 hallgatót kerestünk meg. Ahogyan arra a tanulmány bevezetőjében utaltam, a kutatás szélesebb körre, a társadalomtudományi végzettségűekre koncentrált. A szociális munkásokkal és szociálpolitikusokkal kapcsolatos kérdéseket emiatt összesen 38 munkaadónak tettük fel.

További interjúk készültek a célcsoportokba nem tartozó, de a vizsgált

## MAGYAR VALÓSÁG

témakör szempontjából releváns információval rendelkező személyekkel is, így fejeződések vezetőivel, a munkaerőpiaccal foglalkozó kutatókkal, tanszékvezetőkkel és tanárokkal.

### FÓKUSZCSOPORT

A vélemények, attitűdök megállapítása és mérése céljából fókuszcsoporthoz lehozottakat is fontosnak tartottuk. A fókuszcsoporthoz az interjúk során felkeresett, a munkaadói és a munkavállalói oldalnak, valamint az ELTE együttműködést vállaló képviselőinek a részvételével bonyolítottuk le. A csoportos beszélgetések célja az volt, hogy a résztvevők közösen artikulálják

- a képzési struktúra és a munkaerő-piaci igények között megfigyelhető feszültségeket,
- azokat a szükségesnek tartott készségeket, tudásokat, amelyek véleményük szerint elengedhetetlenek egy hatékony, a munkaadók igényeit szem előtt tartó társadalomtudományi szakember-képzésben.

## Irodalom

- Budai István (2001): A szociálmunkás-képzés dilemmái a tanterv- és képzésfejlesztés tükrében III. *Esély*, 5.
- Fónai Mihály – Kiss János – Fábíán Gergely (2001): Szociális munkás szakos hallgatók pályaképeinek néhány eleme. *Esély*, 6.
- Héra Gábor (2006): Társadalomtudományi végzettséggel a munkaerőpiacon. Kurt Lewin Alapítvány.
- Horváth Ágota – Lévai Katalin (1996): Szociális munkások. I–II. *Esély*, 4., 6.
- Koltayné Billédi Katalin (2000): Főiskolai hallgatók pályaszocializációs vizsgálata. *Esély*, 6.
- Magyar Zsófia (2004): A magyarországi kórházi szociális munka helyzete egy országos kutatás tükrében. *Esély*, 4.