

MUNKAADÓI INTERJÚ A

SZÉCHENYI 2020

UTCAI SZOCIÁLIS MUNKÁS

FOGLALKOZÁSRÓL

„Ha valaki az élet velejét akarja megtapasztalni...”

Az interjút adta: A. Zoltán

Beosztása: Vezető

Cég/ intézmény profilja: Hajléktalanok ellátása

Szektor: Civil szféra

Ágazat: Szociális ellátás

Dolgozók száma: 55 fő

Munkakörben dolgozók száma: 6 fő

Nemek aránya az adott munkakörben: 50% nő, 50% férfi

Életkori átlag az adott munkakörben: 40 év

1. Mióta tevékenykedik utcai szociális munkásként?

Mi motiválta arra, hogy erre a pályára lépjen?

Alapítványunknál az utcai szociális munkások 5-10 éve dolgoznak ebben a pozícióban. Korábban is hajléktalanellátásban tevékenykedtek, és főként azért választották ezt a szakmát, mert ennek a területnek ez a legkeményebb része. Az utcai szociális munkások kettesével, általában egy férfi, egy nő párosításban, önálló szervezeti egységet alkotva járók az utcákat. A hivatás OKJ-s képesítést igényel, amihez alapfeltétel az érettségi. Ha valakinek főiskolai vagy egyetemi szociális munkás végzettsége van, az utcai szociális munkás képesítést külön szakirányon kell megszerezni.

2. Mivel foglalkozik és hogy épül fel az intézményük?

Hányan dolgoznak utcai szociális munkásként Önöknél?

Az alapítvány hajléktalanellátással foglalkozik, utcai szociális munkásként hat fő dolgozik. Szervezetünkhöz nappali melegedő, éjjeli melegedő és időskorúak otthona is tartozik.

3. Milyen módszereket használnak az utcai szociális munkásaik kiválasztása során?

Milyen szempontok alapján választanak a jelentkezők közül?

Kimondottan a szociális ellátásban dolgozók számára kialakított álláskereső oldalon adunk fel hirdetést. Az első szűrő az önéletrajz. Ha az önéletrajz alapján jönnek tartunk valakit, akkor személyes beszélgetésre hívjuk. Ekkor a jelentkező által elmondott szakmai tapasztalatok jelentik a legnagyobb előnyt, korábbi munkáltatónál nem szoktuk leinformálni a leendő kollégát.

Elengedhetetlen ezen a pályán a jó kommunikációs készség, a gyors – lelki és egészségügyi állapot felméréséhez szükséges – helyzetfelismerő képesség, empátia, stabil személyiség, valamint az, hogy a játszmahelyzeteket jól tudja kezelni.

**4. Megváltozott munkaképességű személyt alkalmaznak ebben a munkakörben?
Milyen előnyeit és hátrányait tapasztalják meg ennek?**

Nem volt rá példa, hogy megváltozott munkaképességű személy jelentkezett volna. Az utcai szociális munkásoknak sokszor komoly fizikai munkát is kell végezniük, ezért mozgássérültként például, a feladatok egy bizonyos részének elvégzése lenne csak kivitelezhető.

**5. Milyen gyakran változik a dolgozók összetétele?
Mi lehet ennek az oka?**

Ritkán változik a dolgozói összetétel, alacsony a fluktuáció¹. Talán azért, mert bár pályázatokból tartjuk fenn magunkat, rövidtávon biztosnak mondható munkakörrel van szó.

**6. Mitől függ, hogy valaki beválik-e ezen a pályán?
Milyen visszajelzést kapnak a dolgozók a teljesítményükről?**

Ha valaki rendelkezik a szakmai tudás mellett a szükséges képességekkel, és bírja a lelki próbatételeket – hiszen sokszor találkoznak szörnyű élethelyzetekkel -, akkor jó szakember válik belőle.

A munkatársaink teljesítményét mindig értékeljük, értékelést és visszacsatolást is kap az egység. Mivel pályázati finanszírozású program keretében működünk, előírás, hogy bizonyos mennyiségű hajléktalant adott időn belül el kell helyezni, ezért a visszajelzés a munka része.

**7. Van-e tipikus karrierút az utcai szociális munkás pályán?
Milyen továbblépési lehetőségei vannak a munkavállalóknak?**

Minimális továbblépési lehetőség van ezen a területen. Az utcai szociális munkások kétfős csapatban dolgoznak, ami egyben egy önálló egység is. A két személy közül egyik a koordinátor, vagyis a csapat vezetője. Tehát ezen a területen maximum ekkora előrelépési lehetőség van.

**8. Mi várható a jövőben ezen a területen?
Miért ajánlja ezt a pályát az érdeklődőknek?**

Ha valaki az élet velejét akarja megtapasztalni, vagy az átlagemberek által nem ismert világra kíváncsi, ezt itt mind megtalálja. Utcai szociális munkásra vélhetően mindig lesz szükség, csak egy adott munkahelyen nem szabad hosszútávon tervezni, mivel pályázati finanszírozású tevékenységet végzünk, és ebben nagy a bizonytalansági tényező.

¹ Fluktuáción a munkavállalók személyében történt változásokat értjük, fő oka a munkahely elhagyása. A szervezetből távozó és felvett munkatársak számának változása mutatja a fluktuáció mértékét.