

Második esély típusú intézmények és programjaik

Készült az Equal program *Ifjúság* tematikus hálózat megrendelésére

Készítette:

Di Benedetto, Dario
Erdei Gábor
Györgyi Zoltán
Kiss Ákos

Budapest – Debrecen, 2007. március

1. A módszerek	6
2. A kutatás összefoglaló tapasztalatai	8
3. Európai kitekintés	13
Bevezetés	13
Néhány mutató.....	14
EU Irányadók	15
Programok és tevékenységek.....	18
<i>Socrates (2000-2006)</i>	18
<i>Leonardo Da Vinci (2000-2006)</i>	19
<i>Tempus (2000-2006)</i>	20
<i>Második Esély iskola</i>	20
<i>Élethossziglani tanulás (2007-2013)</i>	21
<i>Az ifjúság</i>	22
<i>Az EQUAL</i>	23
Az iskolából a munkába: az átmenet protokolljai és a posztmodern állapot.....	23
Alkalmazott intézkedések	25
<i>A korai iskolaelhagyással szembeni intézkedések</i>	25
<i>Szakképzés</i>	27
<i>A munkaerőpiac</i>	28
4. A felmérés részletes tapasztalatai	33
Az intézmények.....	33
A programok.....	34
A programok működése.....	37
A programszervezetek működési körülményei.....	47
<i>A szervezeti felépítés</i>	50
Melléklet.....	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
5. A második esély intézményrendszer típusai	61
A tanoda típusú programok és intézményeik.....	61
<i>Előzmények</i>	67
<i>A tanoda típusú programok</i>	69
<i>A szervezetek működési jellemzői</i>	73
<i>Összegzés</i>	75
A KID típusú programok és szervezeteik.....	77
<i>Előzmények</i>	77

<i>A KID típusú programok</i>	77
<i>A programok működése</i>	78
<i>A szervezetek működési körülményei</i>	80
<i>Összegzés</i>	82
A tranzit típusú programok és szervezeteik	83
<i>Előzmények</i>	83
<i>A tranzit típusú programok</i>	84
<i>A programok működése</i>	85
<i>A szervezetek működési körülményei</i>	88
<i>Összegzés</i>	92
Munkaerő-piaci elhelyezkedést segítő kompetenciafejlesztés	93
<i>Előzmények</i>	93
<i>A programok és szervezeteik</i>	94
<i>A szervezetek működési körülményei</i>	97
<i>Összegzés</i>	98
Ifjúsági iroda típusú szervezetek	99
<i>Előzmények</i>	99
<i>A szervezetek és programjaik</i>	100
<i>A szervezetek működési körülményei</i>	102
<i>Összefoglalás</i>	103

Bevezetés

Az Equal program keretén belül szervezett *Ifjúság* tematikus hálózat megbízásából e tanulmány szerzői arra vállalkoztak, hogy átfogó képet próbáljanak rajzolni azokról a hazai intézményekről, amelyek ún. *második esély* típusú programot indítanak.

A megbízás alapján azokat az intézményeket kerestük, amelyek az ún. Youth Programme komplex definícióját alapul véve identifikáltak, névvel, leírt szakmai programmal, módszerekkel működnek, s az oktatás fogalmát szélesen értelmezve, középfokú oktatással, erre felkészítő egyéb készség- ill. képességfejlesztéssel, felzárkóztatással, mentálhigiénés gondozással, s mindezt kiegészítő egyéb a fő célt szolgáló tevékenységgel foglalkoznak, s e tevékenységük során olyan fiatalokat érnek el, akik az oktatás hagyományos keretei között nem boldogulnak, esetleg más ki is estek onnan, anélkül, hogy a ma már minimumkövetelménynek tekinthető középfokú végzettséghez jutottak volna.

A fenti meghatározás alapján kerestük meg kérdőívünkkel az ezen a területen munkálkodó intézményeket. A kérdőív kísérőlevele szerint a fenti elvi lehatárolást a következőképpen fogalmaztuk meg, s ennek megfelelően azokat az intézményeket keressük, amelyek

- ⇒ iskolából lemorzsolódott, a lemorzsolódás veszélyének kitett, vagy rossz munkaerő-piaci pozícióban lévő,
- ⇒ 16-25 év közötti fiatalok számára,
- ⇒ megcélozva a lemorzsolódás elkerülését, az iskolába (oktatásba, képzésbe) való visszavezetést, vagy a munkaerőpiacon történő elhelyezkedést,
- ⇒ önálló intézményi program, vagy valamilyen projekt keretében,
- ⇒ rendszeresen vagy időlegesen
- ⇒ felzárkóztató, kompetenciafejlesztő, vagy más speciális képzést, tréninget indítanak, vagy pedig mindezekre fókuszálva valamilyen tanácsadást, esetleg más témába vágó tevékenységet folytatnak.

Megcélzott intézménycsoportunk az előzetes elképzeléseinkhez képest egy csoporttal bővült: bekerültek azok az intézmények, amelyek általános iskolai tanulók iskolai sikerességét igyekeznek biztosítani. Bekerülésük nem volt tudatos részünkről, hiszen levelünk sok olyan intézményhez jutott el, amely előzetes információink szerint érintett a fent megadott tevékenységekben, de valójában nem foglalkozik ilyennel, de ezek közül csak az általános iskolásokkal foglalkozó intézményi kör érezte úgy, hogy tevékenységük témába vág, így csatlakoztak a kutatásunkhoz. Ha bekerülésük nem is, vizsgálatuk azonban már tudatos elhatározás volt a részünkről, mert úgy gondoltuk, hogy az általános iskolásokkal való foglalkozás későbbi középfokú tanulmányaik előkészítését szolgálja, vagyis olyan preventív tevékenység, amit nem hagyhatunk figyelmen kívül.

Munkánkat kiegészíti egy nemzetközi kitekintés annak érdekében, hogy be mutathassuk, Európa más országaiban mi történt, mi történik ezen a területen.

Tanulmányunkban kutatásunk tapasztalatait adjuk közre abból a célból, hogy végre egységesen lássuk azokat a kezdeményezéseket, amelyek az iskolai oktatással küzdő, nem egyszer sikertelenül küzdő fiatalok megsegítését szolgálja. Munkánk nem titkolt szándéka, hogy elérjük, előbb-utóbb ne csak a kutatások szintjén, de egységes

koncepció keretén belül jöjjön létre egy olyan hálózat, amely minden lehetséges ponton elérí a kudarcra kárhozott fiatalokat, s akik ne csak a jelenlegi teljesen esetleges módon, hanem annál sokkal kiszámíthatóbban jussanak hozzá azokhoz a szolgáltatásokhoz, amelyek közvetlenül az ő, közvetve azonban az egész társadalom érdekeit szolgálják.

A tanulmány a módszertani leírást követően az összefoglaló tapasztalatokat tartalmazza. Ezt követi a nemzetközi kitekintés, majd a kérdőíves felmérés eredményit összegezzük, amit az egyes típusok bemutatása egészít ki. A típusleírások mellett található az interjúra épülő eseteleírások.

1. A módszerek

A második esély típusú programok, illetve az azokat megvalósító szervezetek feltérképezésére irányuló felmérésünk egy kérdőíves felmérésre és 12 interjúra épül. A nemzetközi kitekintés részben a szakirodalom, részben a hazai kérdőív egyszerűsített, angolra fordított változatára kíván támaszkodni.

A kérdőív a tematikus hálózat (TH) irányelveinek megfelelően, az ott szereplő témaköröket teljes mértékben beépítve készült el, folyamatosan konzultálva a TH képviselőivel.

A felméréshez egy adatbázist állítottunk össze azokról a szervezetekről, amelyek vélhetően foglalkoznak ilyen programokkal. Az adatbázis összeállításához részben egyes hazai szakmai hálózatok (Mobilitás, MSKSZMSZ, OTE) adatbázisát használtuk, részben pedig azon támogató programokét (OFA, HEFOP, EQUAL), amelyek a közelmúltban ezen a területen nyújtottak szakmai támogatást. Adatait használtuk. Mindezt célzott internetes keresés egészítette, illetve néhány esetben a kutatók korábbi kutatásai során tudomásukra jutott szervezetek is bekerültek az adatbázisba. Mindezek alapján 2007 őszére eljutottunk egy kb. 200 szervezet nevét, és (feltételezett) elérhetőségét tartalmazó listához. E listán szereplő szervezetekhez juttattuk el felkérő levelünket (lásd melléklet), illetve kérdőívünket.

A szervezetek először e-mailben kapták meg a felkérő levelet és a kérdőívet. Igyekeztünk kihasználni néhány hálózat saját információs csatornáit is a felkérés és a kérdőív eljuttatásába. Így pl. az MSKSZMSZ (Munkanélkülieket Segítő Közhasznú Szervezetek Országos Szövetsége), amelynek adatbázisában közel 400 regisztrált szervezet szerepel, 2 alkalommal kör-emailt küldött, de ugyanerre kértük a *Mobilitás* hálózatot illetve A Magyar Népfőiskolai Társaságot is.

Amennyiben a felkért szervezetek nem reagáltak, megismételtük az eljárást, illetve emlékeztetőt küldtünk számukra, majd telefonon kerestük meg őket, kérve a kérdőív kitöltésére.

A kitöltésre háromféle lehetőséget kínáltunk:

- elektronikus kitöltés, visszaküldés e-mailben
- papír alapú kitöltés, postai visszaküldéssel
- internetes kitöltési felületen, a www.youthopportunity.eu oldalon való kitöltés

Végül 46 használható kérdőívet kaptunk vissza. 33 szervezet képviselője választotta az e-mailes visszaküldési lehetőséget, 6 szervezet küldte vissza a kérdőívet postai úton, 8 pedig az internetes felületet használta. A visszaküldést kedvezőtlenül befolyásolta a kérdőív hossza¹, valamint az, hogy sok szervezet az országos pályázati források időleges elapadása következtében beszüntette tevékenységét. Ezért, vagy másért, sok szervezetet el sem tudtunk érni, az egy-két évvel korábban megadott címeken, telefonszámokon, ami utal a civil szféra egészének bizonytalanságára.

¹ A kérdőív hosszát a készítés fázisában többen bírálták. Mi magunk is hosszúnak tartottuk már eleve is, de ha a TH által elvárt szempontokat felmérni kívántuk, kénytelenek voltunk minden kérdést feltenni.

Tudjuk, hogy a 46 kérdőív mélyebb, többváltozós elemzésre alkalmatlan, alkalmas azonban arra, hogy a rendszer egészéről, helyzetéről, problémáiról, működéséről hozzávetőleges képet alkossunk.

A kérdőívek alapján a szférában működő kezdeményezéseket 6 típusba soroltuk, s ezekhez rendeltük hozzá az egyes szervezeteket is. Természetesen a tevékenységi típusok és a szervezetek nem minden esetben rendelhetők egymáshoz, hiszen egy-egy szervezet többféle programot is megvalósíthat, de ez a csoportosítás mégis segíti a tisztánlátást. A tapasztalat egyébként is az, hogy kevés olyan szervezet van, amely a felvázolt típusok közül több körébe tartozó tevékenységet folytat.

A 6 tevékenységtípusba sorolt szervezetek közül kettőt-kettőt felkerestünk, vezetőikkel interjút készítettünk, ez alapján készültek az esetleírások, amelyek szemléltetni igyekeznek az adott tevékenységtípust, s az azt megvalósító szervezeteket.

2. A kutatás összefoglaló tapasztalatai

Kutatásunk egy sokat emlegetett, de mégis kissé ismeretlen terület módszeres feltérképezésére vállalkozott. Arra, hogy feltárja, hogy a mai Magyarországon milyen szervezetek, milyen programok révén foglalkoznak azokkal a fiatalokkal (s nem csak fiatalokkal), akik szociális háttérükből adódó hátrányaik folytán nehezen illeszkednek be az iskolába, a munkaerőpiacra és mindezek következtében a társadalomba.

Az ezzel kapcsolatos problémák jól ismertek, a mindenkori kormányzat igyekszik is időnként kezelni ezeket, de bizonyosnak látszik, hogy a hagyományos intézményi keretek között erre csak részleges lehetőség kínálkozik. A hátrányok leküzdése, csökkentése minden bizonnyal hosszú távon sem nélkülözheti az erre a célra specializálódott intézményrendszert. Hogy ez az intézményrendszer milyen lesz, milyen mértékben lesz állami, önkormányzati fenntartású, vagy milyen mértékben lesz a civil szféra feladata, ma még nem látjuk. Ma a civil szféra egyelőre megkerülhetetlennek látszik.

Tapasztalataink arra utalnak, hogy ez a szakterület sokkal rendezettebb, mint amennyire az messziről látszik. Gyakorlatilag minden olyan funkcióra vannak már megoldások a hazai gyakorlatban, amelyek az érintett réteg megsegítését célozzák. Természetesen nem teljesen letisztult ez a rendszer, vannak kialakultabb, és kevésbé kialakult elemei, de az semmiképpen nem várható, hogy olyan egyértelmű funkcionális határok legyenek ezen a területen, mint pl. a formális oktatásban. A feladatok sokkal változatosabbak itt, a legkülönbözőbb társadalmi problémákra kell választ adniuk a szakembereknek, s maguk a szervezetek is sokszínűek. Mindez azt eredményezi, hogy a kínált szolgáltatások sem sztenderdizálhatók teljes mértékben, csak a közös elemek alapján rendszerezhetők.

A témával foglalkozó hazai intézményrendszert mint a módszertani fejezetben már említettük, 6 típusba soroltuk. Pontosabban: a szolgáltatásokat soroltuk 6 típusba, s hogy gondolkodásunkat rendszerezni tudjuk, egy-egy típushoz hozzárendeltük a felmérésünkben résztvevő intézményeket. Annak ellenére tettük ezt, hogy tudjuk, egy-egy intézmény többféle programot is megvalósíthat, de a programszintű elemzés egyrészt még bonyolultabb kérdőíves vizsgálatot igényelt volna, másrészt pedig akkor épp a szervezetekről szóló elemzést kellett volna félretennünk. Éppen ezért tudatosan választottuk ezt a megközelítést, de úgy gondoljuk, hogy túlságosan nagyon nem torzítottuk így el a valóságot, mert tapasztalataink szerint ritka a programok közötti átfedés egy-egy szervezeten belül. Igaz, a szervezetek sokféle programot indítanak, de azok többnyire vagy ugyanahhoz a típushoz tartoznak, vagy pedig olyan kiegészítő programokról van szó, amelyek ugyan kapcsolódnak vizsgálatunk tárgyához, de amelyet nem láttunk szükségesnek önálló elemként kiemelni.

A hat szolgáltatástípus a következő:

1. Iskolatípus

A szolgáltatás gyakorlatilag iskolai keretek között történik. Egyfajta alternatív iskoláról beszélhetünk, amelyik kifejezetten a megcélzott réteg számára kidolgozott speciális módszerekkel igyekszik a formális oktatás keretei között tartani a fiatalokat.

A szolgáltatásnak egyaránt van preventív, és kompenzáló funkciója, attól függően, hogy ki, milyen előélettel érkezik ide.

A formális oktatási rendszerbe való betagozódás előnye, hogy a megvalósítók számíthatnak az állami forrásból táplálkozó normatív támogatásra, ugyanakkor sok kötöttséget is jelent számukra ez.

A szolgáltatás előnye, hogy a formális iskolai végzettség biztosítását maga oldja meg, nem szorul más, az érintett fiatalok problémáit nem feltétlenül hasonló szellemben kezelő intézményekre.

2. Tanoda típus

A tanoda típusú funkció az iskolába járók megsegítését célozza, megpróbálva leküzdeni, csökkenteni azokat a hátrányokat, amelyeket a nem megfelelő családi háttér okoz. Fő funkcióját tekintve azokat a kompetenciákat igyekszik biztosítani, amelyet a család – elsősorban a szülők iskolázatlansága folytán – nem tud biztosítani. Természetesen ez a fő funkció kiegészülhet sok mással, hiszen az ilyen segítségre szoruló fiatalok sok más problémával is küzdenek.

A tanoda nagyon fontos preventív jelleggel bír, hátránya ugyanakkor, hogy egyrészt térben alkalmazkodnia kell az iskola-lakóhely térségéhez, így nincs rá lehetőség, hogy mindenki számára elérhető legyen (vagy csak hosszabb utazás árán, ami már kérdéssé teszi a sikerességét), másrészt alkalmazkodnia kell az iskolai oktatáshoz, az iskolai elvárásokhoz, mert a résztvevőket nem emeli ki onnan.

3. A KID típus

A KID típusú programok az iskolából kihullott, de a formális oktatásba még visszavezethető fiatalok komplex megsegítését célozza. Megpróbál a problémafeltárásban a gyökerekig hatolni, s amennyire lehetséges ezeket orvosolni. Ennek keretében igyekszik mindent megadni a hozzáférhetőknak, ami lehetővé teszi tanulásukat, s azt, hogy ennek révén a mindenkori társadalmi normákat elérő iskolai végzettséghez jussanak.

A tanoda típusúhoz képest jóval nagyobb szakmai függetlenség mellett látható el ez a funkció, mert az iskolai tanulás többnyire a programban történő részvételt követően történik. Hátránya viszont, hogy a programból való kikerülés után, visszakerülve az oktatásba, könnyen „elveszhetnek” az ügyfelek, hiszen kontroll ekkor már nincs, vagy sokkal lazább, mint a tanulást megelőzően.

A kialakult gyakorlat szerint ez a megközelítés épít a különböző szociális, egészségügyi intézmények szolgáltatásaira, ami egyrészt költséghatékony, másrészt viszont kénytelen azok diszfunkcióival is számolni.

4. A tranzit típus

A tranzit típusú megközelítés az oktatásból már régebben kiszakadt, nem is feltétlenül hiányos iskolai végzettségű, de a munkaerőpiacon

mégsem boldoguló személyek (nem is feltétlenül fiatalok) megsegítésére szolgál.

Központi eleme a munkavégzés, amelynek során felvértezik a résztvevőket a legfontosabb munkaerő-piaci kompetenciákkal. Az oktatás gyakori, de nem nélkülözhetetlen kiegészítő eleme, hiszen a megcélzott tartós munkanélküliek számára nem biztos, hogy erre szükség van.

Előnye, hogy az ezt ellátó intézmények szükségszerűen közvetlen kapcsolatban kell álljanak a munkaadókkal, ami esélyt ad arra, hogy az ügyfelek a program befejezése után munkahelyet találjanak.

Hátránya épp az, ami az előnye: a munkaerőpiac szereplői nélkül nehezen megvalósítható.

5. A munkaerő-piaci elhelyezkedést szolgáló kompetenciafejlesztés

Az ide sorolt szolgáltatások egy kicsit saláta jellegű kölcsönöznek ennek a típusnak. Kétségtelen, hogy nagyon sokféle megközelítés, sokféle szolgáltatás kapcsolható ide, amit egyedül a közös cél fog össze.

Az előbbi funkciókkal ellentétben itt az intézményesülés nem indult el, s nem is biztos, hogy lehetőség lesz erre. Valójában ezeknek a szolgáltatásoknak a legváltozatosabb lyukakat kell betömnie, amelyet nagyon nehéz még egy nagy szakmai szabadsággal rendelkező, de valamelyest egységes karakterrel rendelkező típusba beszorítani.

A funkció előnye a rugalmasság, a hátránya, hogy nehéz elképzelni, hogy a finanszírozása legalább részlegesen kilépjen a sok bizonytalansággal járó pályázati rendszerből.

6. Ifjúsági iroda típusú szolgáltatások

A munkaerő-piaci szolgáltatásokhoz hasonlóan nagyon vegyes funkciót soroltunk ide, de a szervezeti háttér sokkal egységesebb, mert egy működő, s nemzetközi mintákkal is rendelkező hálózat tevékenységét követi. Intézményesülését segíti, hogy a nagyobb városok kötelesek fenntartani ún. információs pontokat, s erre ráépülve lehetőség nyílik a jelenleg széles spektrumú kínálatot a pályázati forrásoktól kissé függetleníteni.

A szolgáltatás erőssége a sokszínűsége, rugalmassága, viszont nehezen sztenderdizálható, nehezen mérhető a sikeressége.

A fenti hat szolgáltatástípus valójában alkalmas lehet a munkaerő-piaci és társadalmi integrációban hátráltatott rétegek problémáinak orvoslására. Nem feltétlenül önmagukban, de nem is végigjáratva minden rászoruló minden szolgáltatáson. A különböző helyzetben lévő, legkülönbözőbb problémákkal küzdő fiatalok azonban megtalálhatják azt, amit talán nem keresnek, de keresi helyettük a szűkebb tágabb környezetük. S adott esetben, ha a preventív jellegű szolgáltatást nem éri le valaki, vagy ez a szolgáltatás kudarcot vall – mert minden egyes esetet lehetetlen megoldani –, akkor még mindig ott van egy másik szolgáltatás, amelyik talán helyrehozza a kisiklott sorsokat.

Az iskolai lemorzsolódás két alternatíva is van, amely egymás mellett egyrészt megfér, másrészt míg az iskolai kísérletek inkább középfokon jelentek meg, addig a

tanoda rendszer inkább az általános iskolás korúakkal foglalkozik. A már lemorzsolódottakon a KID, a tartósan munkanélkülieken a tranzit program segíthet, a speciális részproblémákon pedig a másik két, kevésbé komplex jellegű típus szervezetei.

Mindez öt funkciót és hat programot jelent, ami viszonylag tiszta helyzetet teremt annak ellenére, hogy egyes funkciók is átfedésben vannak egymással. Hiszen mind a KID, mind tranzit egyaránt foglalkozik a munkaerő-piacon megkövetelt kompetenciák biztosításával, akárcsak az erre szakosodott szervezetek projekt alapon működő szervezetei. S nehezen határolható el az említett két program azoktól a tevékenységektől, amelyeket az ifjúsági irodák látnak el. Más azonban a célközönség, s más az indíttatás. A második esély típusú iskolák, a tanoda, a KID és a tranzit komplexen közelít a témához, míg a munkaerő-piaci kompetenciafejlesztést ellátó (s egyelőre, megfelelő szervezettség híján csak ilyen hosszán megnevezhető) intézmények, valamint az ifjúsági irodák inkább széles körű szolgáltatásokat kínálnak, amelyekből ki-ki a saját szükségletei szerint szemezgethet.

A rendszer tehát látszólag teljes, elégedettek mégsem lehetünk. A legnagyobb problémának abban látjuk, hogy ez az intézményhálózat igencsak lyukas. A lyukakat feltérképezni szinte lehetetlen, hiszen jószerivel a felmérésünk kapcsán tisztult le a kép annyira, hogy egyáltalán tudjuk, mit kell keresnünk. Ehhez a munkához egészen más megközelítésre lenne szükség, mint amit a kutatásunkban alkalmaztunk. Mi most a funkciókon keresztül kerestük a szervezeteket, a lyukak feltérképezéséhez pedig területi alapon kellene hozzákezdennünk. Ezt most nem tehetjük meg, de az információink arra utalnak, hogy sokkal több a lefedetlen földrajzi terület, mint amelyben már működnek ilyen intézmények. Sok helyen, sokféle intézmény működik, de kevés olyan térsége lehet az országnak, ahol minden funkció elérhető távolságban megtalálható.

S ha így lenne, még az sem lenne elég. Nem elég működniük a szervezeteknek, tudniuk kell egymásról, hogy szükség esetén odairányítsák az ügyfeleket, ahol azok a legmegfelelőbb ellátást, szolgáltatást kapják, s hogy az ügyféllel kapcsolatos információk adott esetben átadhatók legyenek, megtakarítva ezzel sok időt, pénzt. Jelenleg nem látszik olyan szervező erő, amely érdekelt és képes is lenne ennek a feladatnak a megoldására, vagyis a téma komplex megközelítésére, s egy kidolgozott koncepció mentén el tudná érni, hogy egy kisebb nagyobb földrajzi térség esetében mind az öt funkció elérhető legyen. A kérdés bonyolultabb annál, mint hogy pusztán a pénzhányra visszavezessük. Természetesen benne van ebben az is, hogy a térségi megközelítésért alapvetően felelős önkormányzatok anyagi helyzete olyan, amilyen, de gondot okoz az önkormányzati összefogás tradicionális hiánya, a különböző szakterületek közötti kapcsolat hiánya, s minden bizonnyal sok minden más is, amire nincs rálátásunk.

Tapasztalataink azt mutatják, hogy a hátrányos helyzetűek megsegítése csak komplex módon történhet. Ez a komplex segítségnyújtás történhet egy-egy szervezet programján belül, de ha ez nem elég, akkor az egymásra épülő szolgáltatások komplexitására is gondolnunk kell.

Kutatásunk azt mutatja, hogy teljesen esetleges ma Magyarországon, hogy hol, milyen segítő intézményrendszer működik. Ez az intézményrendszer ott van, ahol arra alkalmas emberek létrehozták, s igyekeznek működtetni. Ha szerencsénk van,

pályázati forráshoz jutnak, s talán talpon maradnak. Ha nem, vagy nem állnak stabil lábakon, felmorzsolódhatnak. Megítélésünk szerint bizonytalan pályázati alapokra helyezni egy olyan rendszert, amelynek működtetése a társadalom feladata kell, hogy legyen, teljességgel abszurd.

A kutatás tapasztalati szerint a pályázati rendszernek komoly funkciója van, hiszen egyrészt lehetővé teszi nem, vagy csak nagyon nehezen sztenderdizálható tevékenységek finanszírozását (s a vizsgált szakterület jórészt ilyen, hiszen a hasonlóságok mellett nagyon nagy a változatosság, s kár lenne ezt beszorítani valamilyen normarendszerbe, hiszen valós igényekre épül), másrészt pedig teljesítménymutatókhoz köti a támogatást, ami pedig teljesítményre sarkall. Lehet, hogy néha formális teljesítményekre, de ez még mindig több követelményt támaszt a szolgáltatók felé, mint a létszámnormákra épülő támogatás.

Ennek ellenére azt kell mondanunk, hogy a pályázatoktól való *teljes* függés kiszolgáltatottá teszi az ellátott funkciót. A szükségszerű ciklikusság, valamint a pályázati források állami költségvetéstől, illetve a kormányzati szervek kiszámíthatatlan érdekeitől függő hektikussága megnehezíti, ellehetetlenítheti a funkciókat ellátó, más forrásokra alig támaszkodni tudó szervezetek működését, s ezzel az egész szolgáltatást elbizonytalanítja. Egy ellátó rendszer csak akkor működhet hatékonyan, ha térben, s különösen időben mindenkor elérhető.

A kutatás megerősített minket abban, hogy az érintett szakterületen komoly szellemi tőke van jelen, olyan tőke, amely már egy-másfél évtizede halmozódik, s amely képes volt arra, hogy bizonytalan pénzügyi körülmények között is stabilnak látszó szervezeteket építsen ki. Ez csak úgy volt lehetséges, hogy fontos feladatokat látott, látnak el a szervezetek, megbízható színvonalon. Tudjuk, természetesen, hogy nem minden rózsás, vannak jobban és gyengébben működő szervezetek, s nem is mindig az előbbiek tudnak talpon maradni, de úgy gondoljuk, hogy az funkció, amely már évtizedes múltra tekint vissza, amely képes volt szakmai hálózatba szerveződni, az olyan feladatot lát el, amit országos lefedettséggel, s stabil háttérrel kellene működtetni. Pontosabban: biztosítani, hogy működjön. Mert a civil szervezetek megjelenése ezen a területen nem csak azt jelentette, hogy szükségképpen rájuk hárult egy olyan feladat, amit az állami-önkormányzati intézményrendszer nem, vagy csak gyenge színvonalon volt képes ellátni, hanem azt is jelenti egyben, hogy ez a megközelítés sokkal inkább alkalmas a speciális helyi igények kielégítésére.

3. Európai kitekintés

Bevezetés

Az utóbbi évtizedekben felgyorsult technológiai, tudományos és gazdasági változásokra reagálva az Európai Unió széleskörű stratégiát fejlesztett ki az elmúlt 15 évben a legfiatalabb generációk helyzetének javítására, készségeik és tudásuk fejlesztésére koncentrálnak. Mivel a fiatalok munkaerő-piaci integrációja az utóbbi évtizedekben már egyre inkább nem tipizálható, a kérdéskör kiemelt témája lett a különböző kutatásoknak és irányvonalaknak.

Habár a változások valamennyi fiatalat érintik, kétségkívül vannak olyanok, akik érzékenyebbek a társadalmi kirekesztettséggel fenyegető veszélyekre, a munkanélküliségre, az ingatag állásra vagy a korai iskolaelhagyásra. Miközben magát a tanulási folyamatot már átértékeltük és az élethosszig tartó tanulás jegyében egyre több fiatal felnőttet látunk visszaülni az iskolapadba, több olyan programot is életbe léptettünk, amelyek a szociális jólétet és az oktatási rendszerek modernizációját szolgálják.

Általános tendencia, hogy a végzős diák számára egyre hosszabb ideig tart és egyre összetettebb az átmenet a tanulás és a munkavállalás között az uniós tagországokban. Mivel egyre kevesebb a jól körülhatárolható „útvonal”, bonyolultabb és egyre inkább egyénre szabott az átmenet folyamata. A változás még drámaibb a közép-kelet-európai, volt kommunista országokban, ahol korábban a fiatalok elhelyezkedését az állam kontroll alatt tartotta, ma viszont az átmenet folyamata a fejlődő piacgazdaság igényeihez igazodik, és mint ilyen, jóval rugalmasabb. A globalizáció hatása alatt az európai fiatalok számára több választási lehetőség kínálkozik, mint korábban, ám több a kockázat is. Ez a helyzet nagyfokú bizonytalanságot szül, s a korábbi iránymutatások rendre érvényüket veszítik. Standard minták helyett egyéni utak vannak, a korábban bevált módszerek elavultak, a fiataloknak olyan tanácsokra van szükségük, amelyek tekintetbe veszik a (poszt)modern élet összetettségét.

Európának az az ambíciója, hogy váljunk a világ legkompetensebb és legdinamikusabb tudás-alapú gazdaságává, ami képes a fenntartható gazdasági fejlődésre úgy, hogy közben több és jobb állást kínál és egyre nagyobb társadalmi kohéziót valósít meg, ez alapja lett annak a nemzetállamok felé megfogalmazott politikának, amely az oktatási és gyakorlati rendszerek fejlesztését tűzi ki célul. Ez többek közt abban áll, hogy legyen mód meghatározott színvonalú szaktudás megszerzésére, s életbe léphessen egy szelektívebb és összetettebb értékelési és osztályozási rendszer.

A fentiek megvalósításához mind az oktatás, mind a képzés esetében gyökeres átalakulásra van szükség. A változás folyamata minden tagországban a nemzeti hagyományokon alapul, s az adott viszonyok figyelembe vétele mellett történik. Ehhez adódik hozzá az európai szintű együttműködés és a tapasztalatcsere.

A tanulmány elsődleges célja, hogy egyfajta általános, európai áttekintést adjon a hátrányos helyzetű fiatalok oktatási lehetőségeit és munkaerő-piaci integrációját illetően.

Annak ellenére, hogy tekintélyes mennyiségű dokumentáció és kutatási eredmény halmozódott fel már korábban is ebben a kérdéskörben, ez a tanulmány az analitikus megközelítés helyett az összefoglaló és leíró megközelítést preferálja és egy európai keretet kíván adni a későbbi fejezetekben taglalt nemzeti/tagországi áttekintéseknek.

A most következő oldalakon röviden taglaljuk a legfontosabb mutatókat, valamint a kifejlesztett és európai uniós kontextusban alkalmazott stratégiai megközelítéseket. Ezt követően a programok és a specifikus tevékenységek leírása és bemutatása következik, és néhány utalás olyan projektekre, amelyek már megvalósultak vagy épp a megvalósítás fázisában vannak. A tanulmány három fontos forrásra támaszkodik:

1. Az OECD-től és az Eurostattól származó nemzeti tanulmányokra és adatokra – utóbbi alapjául a 2007-es Labour Force Survey szolgál.
2. Különböző, a fiatalok szociális integrációjára vonatkozó, uniós stratégiai elképzeléseket rögzítő kutatásokból és forrásokból származó információkra
3. Olyan interjúkra és konzultációkra, melyek oktatási rendszerek működtetőivel készültek különböző európai országokban

Néhány mutató

A két erős kulcsindikátor az európai hátrányos helyzetű fiatalok esetében, amelyek mutatják a probléma nagyságát: a korai iskola elhagyók aránya és a fiatal munkanélküliek aránya.

A korai iskola elhagyás és a fiatalok munkanélkülisége az összes tagállamban problémát jelent, miközben nagy különbségek vannak a probléma mértékében az egyes országok között.

A *korai iskola elhagyók aránya* (a 18-24 éves populáció körében, akik nincsenek oktatásban és végzettségük ISCED-2-szint alatti) csökkent a 2000-es 17,6%-ról 15,3%-ra 2006-ban, de 2010-re lisszaboni direktíva szerint már nem haladhatja meg a 10%-ot. 2005-ben a 20-24 éves fiatalok több mint háromnegyede rendelkezett legalább felső középiskolai végzettséggel (a 25-64 évesek esetében ez az érték 70%). Négy tagállamban – Szlovákia, Csehország, Lengyelország és Szlovénia – a 20-24 évesek több mint 90%-a rendelkezik felső középiskolai végzettséggel, míg Portugália és Málta esetében ez 50% körül van. Annak ellenére, hogy az adatok pozitív és biztató tendenciát mutatnak és néhány ország már elérte a kitűzött célt (Ausztria, Finnország, Svájc, Norvégia), sok más országban magas az iskola elhagyók és kiesők aránya (Portugália, Spanyolország, Izland, Románia, Olaszország, Litvánia, Görögország)

A *fiatalok munkanélküliségi aránya*, amely a második mutatója azoknak a problémáknak, amelyek a hátrányos helyzetű fiatalokra vonatkoznak, azt mutatja, hogy bár a munkanélküliségi ráta a 15-24 évesek körében az EU 27 tagállamában csökkent az elmúlt években (2004 január – 2007 január: 19,2%-ról 16,8%-ra), még így is kétszerese a teljes lakosságra nézve (7,5%). A munkanélküliségi ráta a fiatalok körében háromszor magasabb, mint a teljes lakosság körében Romániában (23,4% és 7,5% – 2007 január) és Olaszországban (20,1% és 6,7%), miközben a különbség kétszeresnél

is kevesebb Hollandiában (1.9% és 3.6%), Németországban (14.9% és 7.7%), Litvániában (11.7% és 6.0%), Ausztriában (8.8% és 4.5%), Dániában (6.5% és 3.3%) és Litvániában (12.4% és 6.3%).

A foglalkoztatottság aránya a 15-24 éves fiatalok esetében (amely természetesen alacsonyabb, mint az egész lakosságot nézve, mivel sok fiatal oktatásban vesz részt és nincs munkája) 36.0% volt az EU-ban 2006. második negyedében, miközben a 15-64 éves korosztály összességében 64.3%. A tagállamok közül Hollandia (66.2%) és Dánia (63.7%) rendelkezett a legmagasabb aránnyal a fiatalok foglalkoztatottságát illetően, míg Ausztria (52.3%) és Nagy-Britannia (52.2%) esetében ez az érték alacsonyabb. A legalacsonyabb adatokat Magyarországon (21.2%), Bulgáriában (23.0%), Lengyelországban (23.5%) és Litvániában (23.9%) jegyezték fel.

Az Európai Bizottság közös, összesített beszámolója 2007-ben a korai iskola elhagyókat és munkanélküli fiatalokat nevezi meg olyan a kulcs-célcsoportként, mely kihívást jelent az OMC munkájának különböző alkotóelemeiben (Koordinálások Nyílt Módszerei, 2. paragrafus). A jelentés szintén prioritásként említi, mint élő témát a korai iskola elhagyás problémájának megoldását és a fiatal felnőttek készségeinek és képezésének erősítését a szociális kirekesztődés kockázatának csökkentése és a munkaerő-piaci kilátások növelése céljából.

EU Irányadók

Edith Cresson és más biztosok indítványára készítette el az Európai Bizottság 1995-ben a **Fehér Könyvet** (*Az oktatás és képzés fehér könyve – Tanítás és tanulás a tanuló társadalom érdekében*)

A kiadvány az európai társadalom aktuális változásairól adott visszajelzést: világszintű kereskedelmi növekedésről, az információs társadalomról, a tudományos és technikai fejlődés gyors üteméről. Ezek a trendek átalakították a munkaerőpiac és a termelés jellemzőit: az emberi tényező fontossága megnőtt, miközben a dolgozók gyengébbek és sérülékenyebbek lettek.

A globális piac számára kihívás, hogy fenntartsa az Európai modell törekvését a tudásszint általános fejlesztésére.

A technikai és tudományos fejlődés ténye felveti az általános kulturális, tudományos és technikai kompetenciák fejlesztésének szükségességét. A Fehér Könyv célkitűzései ahhoz járulnak hozzá, hogy a tagállamokban kifejlesztett oktatási rendszerek segítségével Európa társadalma megértő társadalommá váljon, ahol a legfontosabb prioritás az európai polgár személyes fejlődése. A cél érdekében öt irányelvet rögzít a Fehér Könyv.

- támogassuk az új tudás megszerzését
- "hozzuk közelebb" az iskolai és az üzleti szektort egymáshoz
- küzdjünk a kirekesztés, kizárás ellen
- minden európai polgár sajátítson el három európai nyelvet
- kezeljük azonos alapon a tőkeberuházásokat és a beruházásokat a képzések esetében

A harmadik cél – a kirekesztés elleni küzdelem – fellendítése érdekében a Fehér Könyv a „Második esély iskola” koncepcióját javasolta, igazodva a tagállamok azon erőfeszítéseire, amit a szociális integráció és az alkalmazhatóság érdekében tesznek.

A Fehér Könyv ajánlásai alapján az **Európa Tanács lisszaboni ülése** prioritásként ismerte el az oktatási célú befektetések szükségességét a teljes foglalkoztatottságot célzó, tudás alapú társadalom fejlesztése érdekében.

Szorgalmazza, hogy a tagállamok oktatási reformintézkedései a stratégiai elemként indítványozzák a társadalmi kirekesztés megszüntetését a globális munkaerőpiac fejlesztése érdekében, és csökkentsék az korai iskolaelhagyók arányát.

Az elkövetkező évek stratégiai feladataként jelölték meg, hogy az EU *„a legversenyképesebb és dinamikusabb tudás-alapú gazdasággá váljon a világon, mely több és jobb munkalehetőséggel és nagyobb társadalmi összetartással képes a fenntartható gazdasági növekedést megvalósítani”*. Ehhez a változáshoz nem csak az európai gazdaság radikális változására van szükség, hanem az oktatási és szociális védőháló modernizációjára is. E cél elérése érdekében a Lisszaboni Európai Bizottság kidolgozott egy stratégiát a „koordináció nyílt metódusának” (OMC) elfogadására, amely hozzájárul a tagállamok közös feladatainak és megfelelő eszközeinek meghatározásához a cél elérésének érdekében.

A stratégiai feladatok további meghatározása **2001 márciusában az Európai Bizottság Stockholmi ülésén** történt meg:

- az oktatási és képző rendszerek minőségének fejlesztése
- az oktatáshoz és képzésekhez való hozzájutás elősegítése mindenki számára
- világszinten nyitott oktatási és képzési lehetőség.

2001 novemberében kiadták az Európai Bizottság **Fiatalok Fehér Könyvét** *„Új ösztönzés az Európai fiataloknak”* címmel.

A legfőbb feladata a Fehér Könyvnek, hogy új keretet adjon az együttműködésnek az ezen a területen dolgozók számára azzal a céllal, hogy jobban bevonják a fiatalokat a velük kapcsolatos döntésekbe.

A Fehér Könyv felszólítja a Közösséget és a nemzeti vezetést, hogy jobban vegyék számításba a fiatalok szükségleteit. A vezetés leginkább a foglalkoztatásban és társadalmi integrációban érintett, különösképpen a rasszizmus és xenophobia elleni küzdelemben, valamint az oktatás területén az élethosszig tartó tanulásban. Egyebek mellett ez a kitétel egyfajta válasz volt a fiatalok nyilvánvaló érdektelenségére, amit a közéletben való részvétel hagyományos formáival szemben mutattak akkoriban. Egyúttal arra ösztönözte a fiatal európaiakat, hogy váljanak a korábbinál aktívabb európai polgárokká.

A fiatalok autonómiájának kérdése szintén az elkövetkező hónapok munkaprogramjának része.

A **Brüsszeli Bizottság 2001-es közlése** *„Az élethosszig tartó tanulás európaivá tétele”* címmel más témák mellett leírja az „alapvető készségek” fontosságát, mint ahogy Lisszabonban is történt, és hangsúlyozta, hogy van elmozdulás a „tudástól” a „kompetenciáig” és a tanítástól a tanulásig, a tanulót a középpontba helyezve. A tanulóknak amennyire csak lehet, aktívan keresniük kellene a lehetőséget a tudás és kompetencia megszerzésére és fejlesztésére.

A Bizottság állítása szerint: *„különböző módszerekkel kell élni a tanuló helyzetétől, a tanulást elősegítő közreműködőtől és a környezettől függően. A munka-alapú tanulás, a projekt-orientált tanulás és a tanulás 'tanulási körökbe' szerveződve különösen hasznos megközelítések. Az új tanítási és tanulási metódusok megkérdőjelezzik a*

tanárok, a gyakorlatvezetők és más, a tanulást előmozdító szereplők hagyományos értelemben vett szerepét és felelősségét”.

2002 novemberében a Bizottság kiadott egy közleményt „*Európai mérce az oktatásban és a gyakorlatban*” címmel. A lisszaboni ajánlások folytatásának is tekinthető leírás megerősítette a Lisszaboni Európa Tanács-ülés egyik célkitűzését, mondván, hogy 2010-re a felére csökkenjen azoknak a csak alacsonyabb szintű középfokú oktatásban részesült 18-24 évesek száma, akik sem tanfolyamon/képzésben, sem gyakorlati tréningen nem vesznek részt.

A korai iskola elhagyók aránya mindig is központi kérdés illetve központi stratégiai indikátor volt, nemcsak a lisszaboni folyamattal kapcsolatban, mely a foglalkoztatási stratégiákkal foglalkozott, hanem a strukturális indikátorok esetében is a lisszaboni folyamat folytatásaként.

A tízéves, OCM által megvalósult programot **2002. február 14-én fogadták el és mutatták be Barcelonában.** A bizottság jóváhagyta a munkaprogramot, és megerősítette annak stratégiai fontosságát a Közösség oktatási és képzési irányelveinek fejlesztésében, ami azt célozza, hogy az európai oktatási rendszerek referenciapontként szolgálhassanak világszerte.

A tanács 2003. november 25-én kelt döntése – amely szerint az iskolákat nyitott, a tanulást elősegítő környezetté kell tenni, hogy elejét vegyük a korai iskolaelhagyásnak és a fiatalok kiábrándulásának, és hogy erősítsük a társadalmi integrációt – alátámasztotta, hogy kulcsfontosságú az a környezet, ahol az oktatás-tanulás zajlik. Legyen szó akár hivatalos, akár nem hivatalos közegről, ifjúsági centrumokról, vagy olyan szervezetekről, ahol az önkéntes munkavégzés, mint a szociális készségek, képességek elsajátításának eszköze jelenik meg.

Az utóbbi nem csak magas értéket képvisel a társadalmi kohézió értelmében, az együtt járó oktatási gyakorlattal, hanem még közösségtudatot is nevel a fiatalokba, és ennél fogva fejleszti az aktív, információkon alapuló véleménynyilvánításukat. Sőt felismerték a szükségességét az úgynevezett harántvágásos módszernek, amelynek révén a formális oktatás és képzési rendszerek kapcsolatba kerülhetnek a szülőkkel, helyi oktatási szervezetekkel és olyan struktúrákkal, amelyek informális tanulási lehetőségeket ajánlanak tapasztalatcserén keresztül (mint pl. az önkéntes munka), így a fiatalok elsajátíthatják azokat az értékeket és készségeket, melyeket különösen hasznosnak találnak. A Tanács az új Közösségi Program keretén belül végül felkérte a tagállamokat, hogy segítsék elő azokat a lépéseket, támogassák azokat az eszközöket, amelyekkel az iskola a tanulás nyitott közegévé tehető, ahol megoldható válnak a fiatalok által felvetett problémák, illetve azok a gondok, amelyeket a személyes és szociális fejlődésükben érdekelt csoportok, szervezetek vetnek fel.

Az **Európai Közösség Joint jelentése a Társadalmi Befogadásról** 2005-ben hátrányos helyzetű fiatalokat nevezi meg a kulcs-célcsoportként, és kulcsfontosságú stratégiai prioritásként említi növekvő a munkaerő-piaci részvételt, illetve az oktatás és a képzés technikai felszereltségének javítását. Az **Európai Paktum a Fiatalokért c.** dokumentum 2005-ben került elfogadásra a Lisszaboni stratégia átdolgozott részeként. Ez megerősítette a fiatalok társadalmi integrációjának szükségességét, mint a fenntartható fejlődés egyik lehetőségét Európában. Ez az „Új ösztönzés a fiatalok számára” c. Fehér Könyv megvalósításának első felvonására épült, mely számos kezdeményezést indított el a fiatalok aktív polgárokként való részvételének

megragadására. Sőt, bebizonyosodott, hogy az előrelépés érdekében szükséges a folyamatosság megteremtése azon irányelvek és a tevékenységek között, melyekkel a fiatalokat megcélazzák, valamint hogy magasabb szintű együttműködés szükséges a társadalmi partnerek között, leginkább az oktatási és képző testületeknél, a fiatalokat foglalkoztató szervezeteknél és a regionális és helyi szervezeteknél.

A Bizottság 2007 szeptemberében elfogadott Közleményében „*A fiatalok teljes részvételének segítése az oktatásban, foglalkoztatásban és társadalomban*” új lökést adott az oktatási, foglalkoztatási és az integrációs elképzelés irányvonalnak az Európai Fiatalok Paktuma megvalósításának tekintetében. A leírás azt a hatásos üzenetet hordozta, hogy annál jobb eredményt érhetünk el, minél hamarabb és minél többet költünk a hátrányos helyzetű fiatalokra. A befektetés e téren nem lehet pusztán pénzügyi. Személyesen kell részt vennie ebben a folyamatban minden szereplőnek: kutatóknak, oktatóknak, beruházóknak, családoknak és a fiatalokkal illetve fiatalokért dolgozó szervezeteknek. A Lisszaboni folyamatot várhatóan 2008-ban tekintik át a politikusok és szakemberek. Ez az alkalom várhatóan egy újabb lépés lesz a Paktum tagállami szinten történő megvalósítása érdekében.

Programok és tevékenységek

A tagállamok felelőssége az oktatás és oktató és képző szervek vitájának definiálása, a Közösség elkötelezett a tagállamok tevékenységének felvirágoztatásában és elősegítésében, ugyanúgy, mint az együttműködés támogatásában. A közösség tevékenységének fő célja az Európai oktatási és képzési dimenzió és minőség javítása, a fiatalok kezdeményezéseinek elősegítése, a társadalmi bevonás elősegítése, a mobilitás és cseretanulás éppúgy, mint a tananyag átvétele és a külföldön történő tanulás lehetősége. Mindez az oktatásért és képzésért felelős intézmények együttműködésének megerősítésén keresztül. A szakmai képzések erősítik az információ- és tapasztalatcserét az egyes tagállamok képzési rendszerére vonatkozó problémáiról. Ily módon a 2000-es lisszaboni stratégiából származó program feladatai, a következő évtizedre körvonalazódik. Az egyes államokra és az egész Európára vonatkozó célkitűzések elérése érdekében számos indikátor és kritérium került megállapításra. Az új generációs programokat is azon célok elérésére alakítottak ki, hogy orvosolni lehessen a felmerülő hiányosságokat.

Socrates (2000-2006)

A *Socrates* egy az oktatás fejlesztése érdekében támogatott európai program. Célja, hogy egy olyan tudást elterjedését támogassa Európában, amely elősegíti az oktatást és az élethosszig tartó tanulást. A Program első szakaszából lett átvéve, amely öt évig tartott és nagyon sikeres eredményeket ért el.

A program nyolc intézkedésen keresztül valósult meg, név szerint:

- *Comenius*: ez a rész az oktatás azon részére fókuszált, amely az általános iskola alsó tagozatától középiskoláig tart (magába foglalva a szakiskola és szakirányú oktatást). Ebben az oktatási közösség minden tagja érdekelt-tanárok, oktatási szakemberek és a tanulók, míg vannak törekvések arra is, hogy aktívan bevonják az iskolán kívül eső szervezeteket is, mint pl. a szülői szervezetek, NGO-k, helyi hatóságok, az üzleti szektor, társadalmi partnerek, stb.

A Comenius program célja volt hogy magasabb szintre emelje az oktatás színvonalát, erősítse az európai dimenziót és elősegítse a nyelvtanulást. Hangsúlyt fektettek más bizonyos témákra is: multikulturális keretek között történő tanulás, amely az európai polgári lét sarokköve, segítség a hátrányos helyzetű csoportoknak, védelem az iskolai alulteljesítőknek és küzdelem a kirekesztés ellen.

- Az *Erasmus* lehetőséget biztosított a diákoknak arra, hogy 3-12 hónapot tölthessenek el egy másik résztvevő ország egyetemén vagy felsőfokú intézményben.
- A *Gruntvig* megcélozta a felnőtteket egy időben azzal, hogy támogatta azokat, akiknek speciális nehézségei voltak a tanulásban, vagy azért, mert elszigetelt vagy hátrányos helyzetű területeken élnek, vagy mert bizonytalan szociális körülményeik akadályozzák őket ebben, vagy nem rendelkeznek megfelelő alaptudással.
- A *Lingua* támogatta az érintetteket abban, hogy nyelveket tanuljanak, és eközben felkeltsék az érdeklődésüket, megismertessék őket a különböző létező lehetőségekkel és belépést biztosítva a tanulás helyeire és csatornáihoz. A Bizottság széles körűen támogatta azokat a nemzetközi projekteket, amelyek mind fontos lépcsőfokok az idegen nyelvtanulásban. A *Lingua* második részének célja az volt, hogy biztosítsa a megfelelő körű nyelvtanuláshoz szükséges eszközök jelenlétét a piacon így támogatva a fejlesztő megközelítéseket ezen a területen.
- A *Minerva* projektek célzottan támogatták a kutatásokat, megcélozva a tanulmányokat és összehasonlító elemzéseket annak érdekében, hogy fejlesszék az ICT modellek megértését az oktató szervezeteknél és a tanulási folyamatban, vagy az új tanítási módszerek és források kidolgozása, megtervezése az innovatív tanulási környezet fejlesztése érdekében kidolgozott projekteknél.
- A megfigyelési és fejlesztési tevékenység megcélozta más tanítási összefüggések megfigyelését. Nem azok lemásolását, hanem a lehetséges más megközelítés megtekintését, mint egy lehetőséget, hogy lehet dolgokat másképp is csinálni.
- A „*Joint action*” programot arra tervezték, hogy integráltan közelítse meg az oktatás- és ifjúságpolitika irányelveit.
- Kísérő intézkedések: a tevékenységek széles körét fedik le annak érdekében, hogy tudatosuljanak azok a tevékenységek, melyek elősegítik az együttműködést az oktatásban (konferenciák és szemináriumok), a projekt eredmények terjesztését, az együttműködések támogatását a program különböző tevékenységeiben, valamint az olyan „horizontális prioritásokat”, mint az egyenlő esélyek támogatása és interkulturális oktatás.

Leonardo Da Vinci (2000-2006)

A Leonardo Da Vinci program szakképzéses szükségéleteire fókuszál. Célja, hogy megerősítse és alátámassza az európai munkaerőpiac versenyképességét azzal, hogy segíti az európai polgárokat új készségek, tudás elsajátítására, új végzettség megszerzésére, és felhívja rájuk a figyelmet. Szintén támogatja a fejlesztéseket és

fejlődést a szakképzési rendszerben. Meghatározó feladata az európai térség élethosszig tartó szakmai oktatásának és képzésének elősegítése, a minőség fejlesztésén keresztül, valamint az innováció révén és az Európai dimenzió (határon túlnyúló együttműködés) elterjesztésével. A program első része különböző mértékben valósult meg egyes kapcsolódó tevékenységek révén:

- *Mobilitás*: azon személyek nemzetek közötti mobilitásának támogatása akik részt vettek szakmai képzéseken, főleg fiatal emberek, és azok, akik felelősek voltak a képzésekért.
- *Pilot-projektek*: ezek támogatása annak érdekében, hogy fejlődjön és áthelyeződjön a hangsúly az újításra és a minőség javítására a képzésben
- *Nyelvi készségek*: nyelvi kompetenciák támogatása és a szakmai képzések keretén belül a különböző kultúrák megértése
- *Nemzetek közötti hálózat*: a hálózatok fejlesztése annak érdekében, hogy könnyebbé váljon a tapasztalatok kicserélése és az eredmények terjesztése
- *Tárgyi hivatkozások*: adatok összehasonlítása, analízisek, statisztikák, a jó gyakorlatok terjesztése együttműködve az Eurostattal és a CEDEFOP-al (European Centre of Professional Training)

Tempus (2000-2006)

A Tempus a multilaterális együttműködést támogatta az Európai Unió és azon partnerországainak felsőfokú intézményei között, melyek határosak az Európai Unióval. A Tempus program új teret nyitott az együttműködésre a felsőfokú intézmények rendszerében. Az 1990-ben, a Berliini Fal leomlását követően alapult a Tempus négyszer újult meg. (Tempus II, Tempus Ibis, Tempus III, Tempus – 2000-2006)

Második Esély iskola (SCS)

Az Európa Tanács által meghirdetett Második Esély iskola európai kísérleti projektje, a Tiszta Lap stratégia keretén belül, 11 országot érintett 1997 és 1999 között.

A 13 kísérleti projekt a helyi szükségletek kielégítésére hivatott, az óriási kulturális, gazdasági és társadalmi változatosság kívánalmaknak megfelelően, de ugyanakkor megtartva az olyan alapelvek érvényesülését is, mint pl. a kapcsolatok kiépítése a helyi közösségekkel, szociális juttatások, pályakezdekők felkarolása, az egyének képességeik és törekvéseik alapján történő pedagógiai megközelítése az aktív és konstruktív tanulási folyamat érdekében, rugalmas órarend, és képzési példák az alapvető jártasságok készségek megszerzéséhez.

Különösen nagy hangsúlyt fektettek az informatikai ismeretek elsajátítására, az elmaradott területeken élő fiataloknak, egy egységes városi továbbképzési stratégiának megfelelően, hogy nagyobb lehetőségeket biztosítsanak számukra a régióban.

Azzal, hogy különböző környezetben alkalmazták ezeket az elveket, tanítási gyakorlatot, stratégiát és modellt generált, ami értékes összetevője a tanításnak, valamint a szakképzésnek. Az SCS egyet jelent a sikeres felzárkózási eljárással a korai iskolafejlesztés és a fiatal munkanélküliség elleni harcban.

A kísérleti fázis végére a Tanács erőteljesen népszerűsítette a Második Esély kezdeményezés folytonosságát, az egyéb európai intézetekkel való kapcsolattartás erősítését..

Az Európai Városok és Intézmények Szövetsége és a Második esély 1999-ben alapult Heerlenben (Hollandia) és elsődleges célja az ismeretek zökkenőmentes áramlásának megszervezése volt a városok és azon közös területi szervek között, amelyek elindították, vagy részt vettek a második esély elindításában, mely az Európai Unió keretprogramján belül jött létre. Ez olyan fiatal embereket érint, akik már nem iskolakötelesek, és akiknek társadalmi és foglalkozási beilleszkedésükre van szükség.

Az egyén és tanulmányi érdeklődése iránti tevékenységnek figyelembe kell vennie a helyi viszonyok foglalkoztatási környezetet, s a szocializációnak ennek megfelelően kell megtörténnie.

Egy SCS- intézmény akkreditációjához: 3 fő jellegzetességet kell figyelembe venni:

- A tanítási metódus legyen testre szabottan elkészítve a célszemély sajátosságainak (szükségletek, képességek, hiányosságok) figyelembevételével
- A tanárok/oktatók és mentorok teendői irányuljanak az alapismeretek megszerzésére és a társadalmi beilleszkedés elősegítésére, kísérelje ezt folyamatos ellenőrzés az integrációs fázisban.
- Alakuljon ki együttműködés a helyi kulcsszereplőkkel.

Az SCS-knek tulajdonképpen azon helyek nevezhetők, ahol a személyiségfejlődés, a képességszerzés, az iskola és munkahely közötti átmenet, valamint a kapcsolatok kiépítése egyaránt megtörténik

Erről az oldalról nézve a helyi szereplőkkel való együttműködés kulcsfontosságú lehet.

Az SCS-k eredményessége kizárólag a három fél (helyi hatóságok, szervezők, fiatalok) szoros együttműködésével jöhet létre

Másodlagos követelmény az az elgondolás, hogy a diákok kifejthetik véleményüket és elmondhatják ötleteiket így részt vállalhatnak az iskolaépítésben, valamint a tudásanyag és tanítási formák cserélődésében a hálózaton belül.

Ebből kifolyólag a városoknak is érdekükben áll, hogy figyelmet fordítsanak azokra a kísérleti területekre, mint szabadidő, sport és kulturális programok.

Élethosszig tartó tanulás programja (2007-2013)

Az 2007-2013. közötti időszakra szóló Élethossziglani Tanulás Program (Lifelong Learning Program; LLP) az oktatási és képzési programok új összefogása kimondja, hogy az élet bármely szakaszában izgalmas tanulási lehetőségeket nyújt. A megelőző Socrates-től alig különbözően négy olyan alprogramot fog össze, mégpedig a közoktatásban (Comenius), a felsőoktatásban (Erasmus), a szakképzésben (Leonardo da Vinci) és a felnőtt oktatásban (Grundtvig), amelyeket egy transzverzális, stratégiai kooperációra, nyelvekre, információs és kommunikációs technológiára, az eredmények terjesztésére és kihasználására összpontosító program egészít ki. A Jean Monnet

alprogram az európai integrációra, és bizonyos ezen a területen aktív intézmények, és szervezetek támogatására összpontosul. Az LLP a korábbi programok tapasztalatait és az oktatásban valamint a szakmai képzésben dolgozókkal folytatott 2002-2003-as társadalmi konzultációk tanulságait aknázza ki.

Az ifjúság

2001-et megelőzően az Európai Intézmények ifjúsági területen folytatott tevékenysége elsősorban olyan specifikus programok kigondolására és felállítására összpontosult, mint az „*Youth for Europe*” program, amely 1988-ban indult. Egyetértés volt abban a tekintetben, hogy ezt a tevékenységet és együttműködést bővíteni kell, és jobban be kell vonni magát a fiatal generációt.

A 2000-2006. időszakra indították az „*Youth Community*” akcióprogramot. A program öt tagozatra oszlott, amelyek némelyike létezett már a korábbi programok, például az „*Youth for Europe*” vagy az Európai Önkéntes Szolgálat (European Voluntary Service; EVS) keretében is. Ez lényegében a 15 és 25 év közötti korosztályt valamint az ifjúsági munkában tevékenykedőket célozta meg. Fő célkitűzése volt, hogy lehetőséget nyújtson a fiataloknak tudás és olyan szaktudás, illetve képesítések megszerzésére, amelyek későbbi fejlődésük alapját képezhetik. Mindez annak érdekében, hogy bátorítsák a fiatalok kezdeményezését, vállalkozásait, kreativitását, azért hogy aktív szerepet vállalhassanak a társadalomban. Egyúttal azért is, hogy előmozdítsa európai keretek között, a még nem gyökeret vert formák szerint történő oktatás értékeinek felismerését; valamint hogy támogassa az állampolgári aktivitást a fiatalok között, annak érdekében felelősségteljes polgárokká válhassanak.

Az új, „*Youth in Action*” program a 2007-2013. közötti időszakra szól, és a 15-28 (némely esetben 13-30) év közötti korosztály számára készült. Az a célja, hogy terjessze az aktív állampolgári lét eszményét, a szolidaritást és erősítse a fiatal európaiak közötti toleranciát, és bevonja őket az Unió jövőjének alakításába. Azon túl, hogy átveszi a korábbi célkitűzéseket, hangsúlyozza a társadalmi esélyegyenlőség megteremtését a programon belül. Az új programot olyan úgynevezett „bevonási stratégia” szerint alkották, amelynek biztosítania kell a kisebb lehetőséggel bíró, kevésbé kiváltságos háttérű fiatalok számára is a programba való bekapcsolódást.

A stratégia a „*Youth in Action*” programot a hátrányos helyzetű fiatalok társadalomba való bevonását, munkában való alkalmazhatóságát, aktív állampolgárrá tételét szolgáló eszközként határozza meg, amelynek a társadalom egységét kell elősegítenie. Külön célcsoportot képeznek a társaikhoz képest kevesebb lehetőséggel rendelkezők, akik olyan helyzetben vannak, olyan társadalmi, földrajzi, kulturális, földrajzi, egészségügyi akadályokkal néznek szembe, amelyek megakadályozzák, hogy a formális és non-formális oktatásban, a nemzetek közötti mozgásban részt vegyenek, aktív állampolgárok legyenek és bevonódjanak a társadalmi célkitűzésekbe. A programterv továbbá megállapítja a non-formális tanulási módok fontosságát a kognitív hangsúlyú tanulás érzelmi, társadalmi és gyakorlati szinten történő kiegészítésében. A non-formális tanulás az „*Youth in Action*” programban elősegíti a tanulás vonzóvá tételét, ezáltal hozzájárul az élethosszig tartó tanulásra való készséghez, előmozdítja a társadalmi integrációt, különösen a rosszabb lehetőségekkel bíró fiatalok körében. Ily módon a nem hagyományos keretek között történő tanulás elősegítené az iskola és a munka közötti átmenetet. A „*Youth in Action*” program keretébe tarozó projektek a

részvételen alapulnak és tanuló-központú szemléletűek. Szorosan kapcsolódnak a fiatalok szükségleteihez, vágyaihoz és érdeklődéséhez. Kulcselemeik a társakkal együtt történő tanulás, a tanuló környezet és minden fiatal bevonása.

Az EQUAL

Az „EQUAL” az Európai Unió jobb munkalehetőségekről és az azokhoz való hozzájutás mindenki számára történő megkönnyítéséről szóló irányelvére alapoz. 2001 óta felkarolja a munkahelyi és a munkakeresésben megnyilvánuló megkülönböztetés és egyenlőtlenség leküzdésére szolgáló kísérleteket. A jelentős, nemzeteket átfogó kísérleti projektek öt elsődleges fontosságú területre irányultak: az alkalmazhatóságra (reintegráció a munkaerő körébe), a vállalkozásra, az alkalmazkodási készségre (élethosszig tanulás), a nemi egyenlőségre és a menedékkérőkre. Egyéb célcsoportok között a munkanélküli, alacsonyan képzett vagy hátrányos helyzetű fiatalok több mint 200 fejlesztési partnerség (development partnership; DP) segítségével élvezték 7 év alatt.

A kísérleti jellegű projektek mellett a program segítette a fenti területekkel kapcsolatos kutatást és újításokat. Nemrégiben egy egész Európából 62 fejlesztő csoport egybefogó mintán végzett felmérése alapján készült tanulmány foglalkozott az „EQUAL” elemeivel, és elsősorban helyi és regionális szintű hatásával. Mind a 62 fejlesztőcsoport témája összefüggésben állt a munkához jutás, az alkalmazás lehetőségeinek javításával. Több, a mintában szereplő fejlesztőcsoport megállapította, hogy miután célcsoportjaik elutasítják az iskolázás hagyományos formáit, új tanulási közeg és tanulási módok kialakítása elsőrendű fontosságú. Ilyeneket nagy számban hoztak létre, és a szükségletekre válaszoló tanfolyamok, kurzusok, NIT, multimédia és az oktatás gyakorlati jellege mind-mind arra szolgáló próbálkozás volt, hogy a hátrányos helyzetű vagy alacsonyan képzett fiatalok vonzónak és relevánsnak találják az oktatást. Sok DP ösztönző és önrendelkezést támogató projekteket is kezdett azzal a céllal, hogy a fiatalokban az önmagukért való felelősségvállalás szellemét és önbizalmat alakítsanak ki. Az irányítás és mentorálás szerepét az összes ifjúsági projekt megvilágította, és felismerte a szülők és egyéb családtagok szerepének fontosságát a fiatalok pályaválasztással kapcsolatos döntéseiben, és támogatásukban a képzésükben vagy munkájukban. Végül a vizsgált fejlesztési partnerségek 60%-a vett fel olyan integrált területi szempontú működést, amely átfogó helyi/regionális stratégiákat, hálózatban való működést és sok szervezettel való kooperációt foglal magában. Ezek a működési elvek több ponton a „EQUAL” együttműködési elvét követik, de annak erősödő felismerését is tükrözik, hogy a fiatalok sikeres felnőtt és munkával telő élete holisztikus megközelítést kíván.

Az iskolából a munkába: az átmenet protokolljai és a posztmodern állapot

A tagállamoknak az ifjúság átvezetését irányító politikájában mutatkozó különbség az államokban a globális modernizáció ellenére fennálló jóléti különbséget tükrözi. Ennek egyik oka, hogy a fiatalok munkába állását a munkaerőpiac, az intézményi rendszer és az egyén saját pályájáról szóló döntése együtt határozza meg, hogy összefüggéseiben magyarázhatjuk a különbséget a felnőtté érés útjában, hasznát vehetjük az „átmenetminták” fogalmának. (McNeish and Loncle, 2003, Walter et al., 2006) Másik oka, hogy a társadalmi, gazdasági, intézményi és egyéni vonatkozások

befolyásolják annak kultúrákként eltérő szempontjait, hogy mit nevezünk normálisnak, elfogadhatónak és indokoltnak egy adott összefüggésben. Tekintettel ennek a megközelítésnek a korlátaira, útmutatóként a további értelmezéshez, a jelen tanulmány kedvéért egy négy mintázat-csoportból álló osztályozást veszünk fel:

- az *átfogó* átmenet sémája tipikus a skandináv országokban, ahol jellemző, hogy a jóléti intézményekhez való általános jogok a fiatal állampolgári státusával járnak, átfogó iskolázás, rugalmas képzési rendszer, széles körű hozzájutási lehetőség a felsőoktatáshoz, valamint a nagy közalkalmazotti szektornak köszönhetően a munkaerő piachoz, bőséges tanácsadási lehetőségek a fiatalok személyi fejlődésének elősegítésére, a nemek közötti nagyfokú esélyegyenlőség;
- a *liberális* minta az angol-szász országokban: különbségek mutatkoznak a hozzáférésben a rugalmas oktatás, képzés és munkaerőpiac miatt, az egyén felelősségére helyeződik a hangsúly, ami megnyilvánul a társadalmi munkában; a liberális jelző azt az általános célt tükrözi, hogy a fiatalok váljanak minél hamarabb pénzügyileg függetlenné, de közben az állami beavatkozás egyre fokozódott, különösen az oktatás tekintetében
- a *foglalkoztatás központú* átmeneti minta a kontinentális országokban elterjedt: iskolai szelekció és standardizált képzés – nagyarányú iskolaelhagyás; kevés a lehetőség a munkaerőpiacra történő bejutásra és a társadalombiztosításra a hátrányos fiatalok számára, hiszen a foglalkoztatást megelőző képzési formákat nem ismerik el, sőt megbélyegzik, ráadásul a társadalmi segítségnyújtás nem általánosan elérhető;
- a *szub- protektív* séma a mediterrán országok sajátja: átfogó az iskolázottság, de hiányoznak a képzési utak és nehézkes a hozzájutás a segélyekhez. Töredékesek az aktív munkaerőpiacra vonatkozó programok, hosszan függenek a fiatalok a családtól, a nem szabályos munkáltatás és a kiszolgáltató alkalmazási helyzetek jelentős szerepet játszanak; erőteljes a nemi szelekció bizonyos pályákon, a fiatalok tisztázatlan szociális helyzetben vannak különösen jóléti jogosultság és a munkaerő piaci helyzetük tekintetében (Portugália egyre kevésbé tartozik ehhez a csoporthoz);
- a kelet-európai *volt szocialista* országok átmeneti rendszere további összehasonlító elemzést igényel, mielőtt beilleszthető lenne a modellbe egy létező minta keretében, vagy egy újonnan létrehozott séma szerint; közös múltjukat az életpályák megkötöttsége ám kiszámíthatósága jellemezte, az 1990-es évek óta a legtöbb ország a liberális vagy a foglalkoztatás-központú minta szerint igyekszik restrukturálni folyamatait, de néhányban a szub-protektív struktúrák is jellemzők

A dolgozó társadalomba való betagozódás útját befolyásoló egyedi összefüggéseken múló különbségek tükrében az egyén szerepét ebben a folyamatban még jobban ki kell emelni. Amint a tettekre készség fő szerepet kap az egyén hátrányos helyzetével való megbirkózásában, úgy az érdeklődés, a motiváció és a vágyak hiánya, az ellaposodott érzelmi élet, és még gyakrabban az életről alkotott fatalisztikus elképzelések a leggyakoribb jelenségek, amelyek a korai iskolaelhagyók és a fiatal

munkanélküliek körében felismerhetők. Ezek egyéni helyzetek és országok közötti tünetek, amelyek a világos életpályák elmosódásával és a posztmodern életérzéssel állnak összefüggésben.

Míg a tudásalapú társadalom felé való törekvés egyre több képzett polgárt és az egyén által magának választott karriert kíván, az önbizalom hiánya, a döntésképtelenség, vagy épp a félelem a fiatalok széles körét érinti Európa szerte. A diákok egy része számára az inaktivitás a tétlenség, vagy, hogy a spektrum másik végétét vegyük, a veszélyes életvitel jelenti a helyzettel való megbirkózás kizárólagos módját. Bizonyos esetekben nem a lehetőségek hiánya jelenti a problémát, hanem az életpéldát mutató felnőtteké.

Ezért a fiatalok átmenetét irányító politikának számba kell vennie, hogy a forrásokat felszabadítva és a személyiségfejlesztés támogatása révén megszüntesse a betagozódás akadályait, ezáltal előmozdítva az egyéniség kialakulását és a tettekézséget.

Alkalmazott intézkedések

Ez a fejezet a tagállamok hátrányos helyzetű fiatalokat, megcélzó politikáját mutatja be. Bizonyos gyakorlati példák is ismertetésre kerülnek, mint az egyes országokban bevezetett legsikeresebb gyakorlat esetei.

Az ilyen politikai eszközök között a részletes áttekintéshez általában preventíveket és kompenzálókat különböztetünk meg. Az előbbiek a fő háttértényezők megcélzása révén a hátrányos személyi körülmények kialakulásának megelőzésére irányulnak. A kompenzáló intézkedések a hátrányos helyzet adottságaira válaszol a problémás felnőtté érés kiküszöbölése révén. Egy másik megkülönböztetés az egyén-központú és a szervezetre vonatkozó megközelítéseket különíti el a korai iskolaelhagyás- és a munkanélküliséggel szembeni küzdelemben. Az egyénre irányuló intézkedések az egyéni képességek fejlesztését célozzák az iskolából a munkába történő átlépéssel és a munkaerőpiac követelményeivel való sikeres megbirkózás érdekében. A szerkezet-alakító lépések e váltás társadalmi-gazdasági, vagy intézményi hátterét érintik: azokat a körülményeket, amelyek között a fiatalok emberi tőkét halmozhatnak fel (iskolaszerkezet), vagy azokat amelyek között a munkaerő piacra bekerülnek (a munkaerőpiac keresleti viszonyai, a piacra való bejutás módozatai). Noha a szerkezeti intézkedések szintjén zajló megelőzés tűnik a jobb megoldásnak az életbe való kilépés és a társadalomba történő betagozódás problémáira, kompenzáló intézkedésekre továbbra is szükség van, hiszen a korai iskolaelhagyás és a munkanélküliség létező és kihívást jelentő gond az európai társadalomban.

A korai iskolaelhagyással szembeni intézkedések

Az összes államban történtek általános szerkezeti szintű, megelőző jellegű intézkedések a korai iskolaelhagyással szemben. A reformok a kötelező iskolába járás időtartamát, a különböző képzési irányok közötti átjárhatóságot, a tantervek és képesítések korszerűségét és az oktatás gazdasági célszerűsítését illették.

Alapvető, több országban bevezetett reform a kötelező iskolában töltött évek kiterjesztése. Az utóbbi években, Romániában és Spanyolországban az alsó középszintű oktatás két évvel hosszabbodott, Bulgáriában, Olaszországban és

Szlovákiában az felső középszintű oktatás első éve vált kötelezővé, míg Bulgáriában és Olaszországban egy óvodai év lett kötelező az iskolába lépést megelőzően. A kötelező iskolába járás meghosszabbítása, ha nem jár együtt egyéb reformokkal, nem szükségszerűen vezet a tartós nyereséghez az emberi tőkében. Ehhez szükséges a foglalkozási pályák modernizálása és a felsőoktatásba való bejutás szélesítése. A felsőoktatásba való szabad bejutás kulcs feltétele olyan minősítő rendszer (mind országos, mind nemzetközi) kidolgozása, amely megengedi, hogy a tanulmányi eredmények különböző utakon is értékelhetőek legyenek (Olaszországban egy ilyen rendszer van a bevezetés stádiumában, de még nem működik tökéletesen). Szlovéniában 2001. óta modularizált oktatási és képzési rendszer van életben. Ezt a modulokon alapuló rendszert arra tervezték, hogy ösztönözze a formális oktatásból teljesen kimaradt felnőtteket és fiatalokat, hogy sikeresen új képesítést szerezzenek, és részt vegyenek a felső szintű oktatásban. Azoknak a fiataloknak, akik oklevél szerzése nélkül hagyták el az oktatási rendszert, még mindig vannak esélyei, hiszen minden sikeresen befejezett modul beszámít az országos szakképesítés megszerzésébe.

A munkaerőpiac keresleti oldalán zajló változásokat tükrözi, hogy tantervi reformok nem kizárólag az új tagállamokban történnek. Összességében a tantervi reformokhoz szükséges a többi érintettek, úgymint a társadalmi partnerek, ifjúsági szervezetek, és maguk a fiatalok bevonása az oktatás és szakképzés alakításába. Eszerint a nemzeti minősítő rendszereket dinamikusnak és nem statikusnak kell tekinteni, és az egyes iskoláknak nagyobb önállóságot kell gyakorolniuk a diákoktól és a helyi közösség és gazdaság szereplőitől történő visszajelzések beszerzésében a tanulmányok hasznosságára és érvényesíthetőségükre vonatkozóan. Jó példa erre Dánia, ahol a szakirányú oktatás és képzés egy szendvics-program, amelyben az iskolában történő elméleti oktatási periódusok fognak közre gyakorlati képzési időszakokat cégeknél. A program tartalmát állandóan a társadalmi változásokhoz illesztik az Oktatási Minisztérium, az egyetemek és a társadalmi partnerek (gazdasági és helyi oktatási szervezetek) szoros együttműködése révén.

A társadalmi egyenlőtlenségek és hátrányok elsimítása révén az oktatási hozzájárulások is szerepet kapnak a tanulás megerősítő pénzügyi akadályainak csökkentésében, illetve a korai iskolaelhagyással szembeni ösztönzésben. A legátfogóbb ilyen intézkedésekre példa a skandináv országok, ahol a széleskörű részvételi lehetőség az oktatásban tükrözi annak a felfogásnak, mely szerint ez az állampolgárság jogos tartozéka.

Már specifikusabb az iskolára vonatkozó azon intézkedések, amelyek a gyengébb diákok felzárkóztatására vonatkoznak adott iskolai keretek között. A tanácsadás, a taníttatás támogatása, és a speciális igényeket kielégítő oktatás főleg megelőző intézkedések. A tanácsadás valószínűleg a legelérhetőbb módja a továbbtanulási döntések és a karrierválasztás alakításának. Számos országban ez kizárólag válogatott tanácsadók vagy bizalmi tanárok területe, akiket a diákok felkereshetnek, amikor erre szükségük van (olasz példa). Néhány országban az iskolák rendszeresen alkalmaznak pedagógusokat és pszichológusokat, hogy kiegészítsék a tanári közösség munkáját a speciális tanácsadási feladatok körében. Mindezek tükrözik, hogy az oktatásban való részvétel és a tanulás nemcsak fontosabbá vált, de fokozatosan bonyolultabb és ellentmondásosabb is lett, úgyhogy a tanácsadás a sikeres iskolai karrier elfogadott része már (különösen igaz ez Dániában és Finnországban).

A különleges oktatás a tanulási nehézségekkel küzdők számára a legtöbb országban - bár eltérő mértékben – a hagyományos oktatás keretei közé illeszkedik. Ez azt jelenti, hogy a segítséget igénylő diákokat egy egyénre szabott tanterv teljesítésében egyenként segítik. A speciális módszerek oktatás bevonása a hagyományos képzés keretei közé speciálisan képzett tanerőt és speciális tantermi gyakorlatot kíván. A támogató oktatás viszont azt jelenti, hogy a speciális igényeket különórákon elégítik ki. Míg számos országban a speciális oktatás magánórák formájában történik, Görögországban és Olaszországban az állam ennek költségeit a rászorulóknak számára.

A formális és non-formális keretek között zajló oktatás összekapcsolása is olyan módszernek tekinthető, amely alternatív tanulási módok kipróbálásával segíti a fiatalokat, és a sikerélmények révén beléjük oltja a tanulásra való vágyat. Némely esetben a nem hagyományos tanulási helyzetek a szokványos oktatás keretein belül teremthetnek meg, ami leggyakoribb talán Dániában, vagy az osztrák kereskedelmi iskolák is jó példa.

Az iskolát alacsony képesítéssel vagy egyenesen minden képesítés megszerzése nélkül elhagyókra szabott intézkedések kétféle programban valósulnak meg. Az egyik a második esély típusú iskolákat és azokat a hasonló programokat öleli fel, amelyek az iskolaelhagyóknak korai lehetőséget igyekeznek nyújtani annak érdekében, hogy megszerezzék az elveszített képesítéseket. Ezek a programok vagy összeegyeztethetők egyéb elfoglaltságokkal, a munkával és a családdal, például esti iskola formájában, vagy teljes munkaidőben zajlanak (ld. össze a 3. 4-gyel).

A programok másik csoportja a felkészítésre és a tanulásba történő visszairányításra összpontosul. Ezeknek általában meg kell előzniük a rendes vagy a második esélyt adó oktatásba való visszatérést, sikeres tanulmányi tapasztalatok szerzésével és az oktatási intézmény megválasztásában történő támogatással olyan életterv kidolgozásában segítve az embereket, amely megéri az oktatásba való befektetést. Tekintettel arra, hogy a szerkezeti háttér tényezői, amelyek összetett kölcsönhatásban állnak, hogyan befolyásolják a tanulmányi döntéseket, azok számítanak a legérdekesebb megközelítésnek, amelyek egy átfogó keretben különböző preventív intézkedéseket hangolnak össze. Ezek terjedhetnek a rugalmasan és az egyéni igényektől függően különböző szereplőket bevonó egyéni tanácsadástól (mint a Dán Tanácsadó Rendszer vagy a Teljes Tanácsadás Szlovéniában) a hagyományos oktatást nem szokványos formákkal kiegészíteni kívánó ifjúsági politikáig (mint a 285/97. olasz törvény a gyermekkori és a serdülőkori jogokról).

Szakképzés

A fiatalkori munkanélküliség hátterében gyakran a munkáltatói igények és a munkavállalói képesítések közötti eltérés, illetve az iskolából kilépők nem létező munkahelyi gyakorlata áll. Általánosan elfogadott, hogy ez az eltérés ott a legkevésbé jelentős, ahol a gazdaság bevonódik a képzésbe (illetve a képzésfinanszírozásba), a képzés pedig „valódi” munka végzésén keresztül történik. A szakképzés modernizálása azokban az országokban, ahol az korábban elsősorban iskolai keretek között történt, a felváltva kínált elméleti oktatás és gyakorlati tapasztalatszerzés elsődleges célkitűzése az oktatási reformoknak és a munkaerőpiacot formáló politikának. Olaszországban a szakképzési reform egy ilyen változatot tartalmaz a felső középiskolai szakirányokban, ám ez még nem működik teljesen. Közép-Kelet-Európában ez a megközelítés új

jelenség, hiszen a szocialista érában a szakiskolák és vállalatok szorosan össze voltak kapcsolva a képzés alakításában és kivitelezésében egyaránt. A gazdasági átalakulással azonban egyrészt a képzés visszatért az iskolákhoz, másrészt a fiatalok a továbbtanulásukat illető választási szabadságra az egyetemi tanulmányok előnyben részesítésével válaszoltak. Ma tehát ilyen új szerkezeteket kell bevezetni, és a munkaadóktól származó jelentősebb támogatás híján, ezek a programok elsősorban az Európai Szociális Alaptól függenek.

A foglalkoztatást megelőző programok elsősorban azokat a korai iskolaelhagyókat érintik, akik nem tudják teljesíteni a kötelező iskolalátogatáson túli tanulás és szakképzés kívánalmait. Némely esetben ez hosszú ideje munkanélküli fiatalokat is jelenthet, abból a célból, hogy reorientálják őket a munka és szakképzés felé, illetve munkafegyelmet és munkamorált oltsanak beléjük. Elméletileg ezek a programok tágabb körű hozzáférést nyújthatnak a rendes oktatáshoz, némely esetben pedig a szakképesítés felfrissítését, megújítását jelentik. Jó gyakorlati példa a dán termelő iskola, amelyek a gyakorlaton keresztül történő tanulásra épülnek egy sor különböző műhelyben az iskolától függően: legyen az belső burkolás, rendezvényszervezés, építés, elektronika, egészségügy, adminisztráció, idegenforgalom, szövetkészítés, média, színművészet vagy más. Minden, ami a tanuló-munka eredményeként születik, tárgyi termékek, szolgáltatások vagy előadás, értékesítésre kerül, így a fiatalok elismerést kapnak a munkájukért. A műhelyek együttműködnek egymással, de más termelő iskolákkal és a helyi lakossággal is.

Bár gyakori próbálkozás a korai iskolaelhagyások számának csökkentésére növelni a különböző foglalkozási irányokba mutató képzési ágakat, ez ellentmondásban látszik állni azzal, hogy a kimaradások gyakoribbak a szakiskolákban, mint a nem szakképzésben. Ráadásul a gazdaság fejlődésének általános iránya a szolgáltatói szektor és a tudásgazdaság emelkedése felé mutat, míg sok képzési program az ipar és a kézműves ipar területén nyújt szakirányú elmélyülést. A feladat tehát, meggyőzni a munkáltatókat az együttműködésről, különösen a modern gazdasági ágazatokban.

A munkaerőpiac

Az ún. aktív munkaerőpiac politika (Active Labour Market Policies; ALMP) közös trend az európai országokban, amióta a tömeges munkanélküliség az európai társadalmak alapvető tényezője lett, és amióta a fiatalkori munkanélküliség csökkentése az európai politikusok egyik elsődleges céljává vált. Az aktív jelző egy olyan általános irányelvre vonatkozik, amely az aktív munkaerőpiac-politikában való részvételre buzdít. Ez megjelenhet pozitív ösztönzésben, mint pl. a választás lehetőségének felkínálása és a segélyeket meghaladó jövedelmek; vagy lehetnek negatívak, mint a segélyek csökkentése, vagy azoknak az aktív munkaerőpiac-politika érdekeivel való együttműködés feltételéhez kötése.

Figyelembe véve a feltételhez kötöttség mértékét a segélyek kiosztásában, a kínált tanulási-, képzési lehetőségeket, a következő típusú megoldásokat különíthetjük el:

- Nincs ösztönzés: Olyan országokban, ahol a munkaügyi központ (Public Employment Service; PES) nem ér el minden munkakeresőt és a fiatalok lényegében nem jogosultak segélyekre, az ösztönzés alig kivitelezhető (Görögország, Olaszország).

- Támogató ösztönzés: A biztonsági háló jellegű ösztönző politika általános. A hangsúly a családtól független segélyeken, a széles spektrumú tanulási és képzési lehetőségeken van. (Dánia, Finnország)
- Kötött választási lehetőség: a segélyekre való jogosultság általános, de feltételekhez kötött (a segélyek csökkennek és szankciók lépnek életbe a nem megfelelő együttműködés esetén). Különösen jellemző ez a megoldás az Egyesült Királyságban, amely először valósított meg Európában ilyen nagyléptékű, átfogó ösztönző politikai programot. Hat hónap munkanélküliség után kötelező második fázissal, amelyet a fizetett munka, a tanulás és továbbképzés, az önkéntes munka vagy egy környezeti kárelhárító munka közötti választás lehetősége jellemez.
- Korlátozott ösztönzés: A segélyekre való korlátozott jogosultság esetében, az ösztönző politikának is korlátozott a hatóköre. Ezekben az országokban a tanácsadáshoz és a képzéshez való hozzájutás megszorítása és a munkanélküli nyilvántartásból való törlés az uralkodó gyakorlat nem megfelelő együttműködés esetén. (Ausztria, Portugália, Spanyolország)

Bulgáriában, Lengyelországban, Romániában és Szlovákiában korlátozott a munkaügyi központ szerepe. Szlovéniában a juttatások az oktatási programokban való részvételhez kötöttek, ami pozitív ösztönzést gyakorol.

A legtöbb ösztönző intézkedésrendszer alapvető célja, hogy megelőzze a tartós munkanélküli állapot kialakulását és az ebből következő társadalmi kirekesztődést. Bebizonyosodott ugyanis, hogy a munkanélküliség sok káros hatással van az egyénre: romlik a lelki egyensúlya, az egészsége, és csökkennek az esélyei a társadalomba való visszailleszkedésre.

A fiatalok körében a hosszú távú munkanélküliség megelőzésének kulcseszköze a pályatanácsadás és pályairányítás, mielőtt a munkanélküli időszak kritikus hosszúságúvá válik. Ennek egyik legalapvetőbb módszere személyre szabott akcióterv készítése, illetve az intézményi szereplők, főleg a Munkaerő Központ, és a munkakereső között igények felmérése és egyeztetése.

Megkülönböztethetünk bizonyos intézkedési modelleket, amelyek ösztönző elemeket alkalmaznak a tanácsadásban. Ezeket a módszereket osztályozhatjuk aszerint, hogy hol helyezkednek el a csak a foglalkoztatásra összpontosító és a tágabb célkitűzésű megközelítések spektrumán. Az egyik véglet a fiatalok gyors munkába állítása vagy bevonása az aktív munkaerő-piaci programokba, míg a másik a fiatalok támogatása abban, hogy a saját munkába lépésük átgondolt alakítói legyenek.

Az aktív munkaerő-piaci programok a munkaerőpiacra jutást megkönnyítő hidakat próbálnak létrehozni. Az összes intézkedés közül a legszélesebb körben alkalmazott talán a munkaerőpiacra történő belépés szabályainak enyhítése olyan foglalkoztatási szerződések keretében, amelyek a szokásosnál kisebb védeltséget nyújtanak (szlovéniai diákmunka, "projekt munka" Olaszországban). Míg néhány országban ezeket társadalmi jogok, ösztönző intézkedések és az oktatás és szakképzés kiterjesztése kísérte (Finnország, Szlovénia és különösképpen Dánia), ez nem történt meg a dél-európai országokban, ahol a fiatal korosztály szegénysége és kiszolgáltatottsága még inkább fokozódott (Spanyolország, Olaszország, Görögország és Portugália).

Egy másik ösztönző eszköz a munkaerőpiacon a munkahelyi tapasztalatlanságuk ellenére fiatalokat alkalmazó munkaadóknak nyújtott támogatás. A bérfizetési támogatás és a munkaadó ösztönzése az iskolákból kilépőket (előszöri munkavállaló) segíti azzal, hogy kompenzálja a munkában való tapasztalat hiányát. Ez különös jelentőségű a közép- és kelet-európai országokban (Bulgáriában, Lengyelországban, Szlovéniában, Szlovákiában, de Olaszországban is). A legtöbb esetben a támogatásokat arra fordítják, hogy egyes hátrányos helyzetű fiatal csoportok érvényesülését segítsék a munkaerőpiacon, nem pedig a fiatalságét általában. Például, szolgálnak erre a drogfüggőkre irányuló programok, amelyek támogatást ígérnek a munkaadóknak mindenben egyes felvett érintett betanuló után.

Míg a támogatások csak bizonyos csoportokat érintenek és elsősorban a munkaadók felvételi gyakorlatát befolyásolják, a munkateremtő programok igyekeznek a fiatalok átlépését a dolgozói körbe a munkaerőpiac keresleti oldalától függetleníteni új munkalehetőségeket teremtve. A munkateremtés a legsikeresebb a szociális gazdaságban és a terciér szektorban. A legígéretesebb módok e tekintetben a szövetkezeti forma és az önfoglalkoztatás elősegítése. A szövetkezetek jelentik a legdemokratikusabb és az egyén beleszólását leginkább megengedő munkaközeget, amelyek képesek összhangba hozni a foglalkoztatást és az öntudatos polgárrá válást, és amelyek Olaszországban külön jogi szabályozást élveznek. Az önfoglalkoztatásra irányuló programok szaporodtak az elmúlt években.

Néhány külföldi példa

Ez a fejezet öt, Írországban, Dániában, Németországban, Szlovéniában és Hollandiában működő, hátrányos helyzetű fiatalokat segítő szervezettel folytatott felmérés tanulságait összegzi. A felmérés célja annak konkrét vizsgálata volt, hogy hogyan valósulnak meg egyenként a programok, és hogy hasznos példákat nyújtson a különböző intézményi háttér, a célcsoportok, az alkalmazott módszerek, tanárok/mentorok, munkaerő-piaci kapcsolatok és egyéb közösségi szolgálatokat illetően. További célja volt a tanulmánynak, hogy javaslatokat szerezzen a szolgáltatást végzőktől a kevesebb lehetőséggel rendelkező fiatalok helyzetének javítása érdekében.

A kérdőíven begyűjtött eseteket az alábbi általános szempontok szerint osztályoztuk:

- Az európai referenciaprogram, vagy nemzetközi network, amihez az adott szervezet tartozik
- A célcsoport (életkor, ill. a különböző problémák megoldása tekintetében)
- A megvalósított tevékenység (képzés, tanácsadás, vezetés, szociális és pszichológiai támogatás, tutorálás, foglalkoztatás, stb.)

Mind az öt intézmény civil szervezet, és az Európai Második Esély Iskolák szövetségének tagja, kivéve a Szlovén Ifjúsági Központot, amely alapvetően szociális és pszichológiai tanácsadást végez. Bár a ljubljanoi centrum fiatalabb célcsoporttal dolgozik, az összes többi program a 18-25 éves korosztályt célozza meg, és a nemi arányok egyezni látszanak a nemek arányára vonatkozó hivatalos statisztikai adatokkal (1. tábla. Iskolai végzettségüket illetően a koppenhágai, az eindhoveni és a limericki diákok a középiskolát szakították meg, míg az achenieknek majdnem a fele befejezte a középszintű tanulmányokat. Egészen más a helyzet Ljubljánban, ahol több, mint

nyolcvan százalékuknak csak általános iskolai végzettsége van, de ez az intézmény természetéből is adódik, amely lényegében inkább tanácsadó és szociális támogató központ, mint oktató vagy képzést nyújtó szervezet.

Tehát az összes elemzett intézmény hátrányos helyzetű fiatalokkal foglalkozik, melyek közül néhány konkrét alcsoportot feltüntetünk, úgymint droghasználók, bebörtönzöttek, börtönviseltek, próbaidőn lévő fiatalok.

A fiatalok beilleszkedését akadályozó okok háttérében az öt intézmény nagyon különböző problémákat nevez meg (2. tábla). Míg az egészség, lelki és pénzügyi problémák minden esetben akadályként szerepelnek, Aachenben és Koppenhágában a családi és pszichoszociális háttér is sok esetben a fiatalok rendes oktatásba történő beilleszkedésének útjában áll. Földrajzi okok csak az aacheni esetben voltak lényegesek, míg a kulturális okok alig szerepelnek korlátozó tényezőként.

A végzett tevékenységet illetően hasonlóság van a Második Esély tagok (Eindhoven, Koppenhága, Aachen) és a limericki központ között az oktatásban, a felzárkóztató képzésben, a munkaerőpiaci tanácsadásban, a mentor rendszerben és a szakképzésben.

Meg kell említenünk az újításokat alkalmazó módszereket, eszközöket. Limerickben, ahol a pszichológiai és szociális támogatás alapvető ága a munkának. Itt egy gyermekközpontú, holisztikus megközelítést tartanak sikeresnek, míg az aacheni iskola egy alkalmassági mutatót dolgozott ki a diákok számára, egy ön-felmérő módszert, amely nyolc pontban igazodik ahhoz az irányzathoz, amelyet az Európai Tanács 2006-os ajánlása megjelöl. Szabadidős és kulturális tevékenység is része a programoknak, ezen belül sporttevékenység és kirándulások, annak érdekében, hogy a nem hagyományos körülmények között zajló oktatás révén ösztönözzék a fiatalokat és felkeltsék motivációjukat.

Az összes intézmény szokás szerint csoportosan találkozik a fiatalokkal. Más a helyzet speciális foglalkozások esetében. Például Ljubljanában és Aachenben a pszichoszociális problémák kezelése személyes találkozások keretében folyik, míg Limerickben, Eindhovenben és Koppenhágában a képességfejlesztés és a képzési órák személyesek. Amit az összes megkérdezett felismer az, hogy nemcsak a tanár/tanácsadó és a diák közötti kapcsolat rendkívül fontos, hanem a tanulók szüleivel és családjával való kapcsolattartás is. Általában rendszeres kapcsolat van az intézmények és a családok között (a tutorokon keresztül), és sok esetben megpróbálják őket bevonni a programokba. Némely esetben a humán és pénzügyi erőforrások nem elegendők, hogy megvalósítsák ezt (Eindhoven), ami pedig alapvető volna. Minden esetben a személyes kapcsolatokat kiinduló pontnak tartják a nevelési feladatok közvetítésében, és a diákok háttérének, történetének pontos ismeretét kulcsfontosságúnak ítélik az eredményes irányításhoz. Ugyanakkor a tanárokkal és mentorokkal kialakítandó őszinte, bizalmon alapuló kapcsolatok kiépítése maga is fontos előrelépés az egyéni fejlődésben.

Mindegyik intézménynek meg kellett adnia kritériumokat az eredményességre, hogy programjuk hatékonysága felmérhető legyen. Több más szempont mellett a képesítésszerzés illetve a munkába állás voltak a fő sikermutatók. Érdekes felismerni, hogy bár széleskörű az egyetértés a személyiségfejlesztés és a kapcsolatépítésen keresztüli munka fontosságáról, ezeket a tényezőket alig értékelték a siker elemeiként, és közösségi és személyi fejlődés felmérésére alig alkalmaznak eszközöket.

Táblázatok

1. tábla
A célcsoport megoszlása életkor és nemek szerint

Város	Résztevők	>18 %	18-25	<25	Férfi %	Nő %
Ljubljana	400	100	0	0	70	30
Eindhoven	250	40	60	0	50	50
Limerick	100	82	18	0	60	40
Koppenhága	100	40	60	0	60	40
Aachen	1000	20	68	12	55	45

2. tábla
A résztvevők megoszlása a háttérproblémák szerint

Város	Gazdasági	Kulturális	Pszichoszociális, családi	Egészségügyi	Földrajzi
Ljubljana	15	0	15	60	10
Eindhoven	–	–	–	–	–
Limerick	45	0	0	45	10
Koppenhága	60	0	50	40	2
Aachen	30	2	38	82	28

3. tábla
A foglalkoztatottak összetétele

Város	Menedzser	Adminisztratív	Tanár	Szociális munkás	Pszichológus	Mentor	Egészségügyi dolgozó	Egyéb
Ljubljana	0	0	0	2	0	1	0	14
Eindhoven								
Limerick	1	1	20	0	1	0	0	0
Koppenhága	1	2	1	0	0	5	0	0
Aachen	2	6	35	11	0	0	0	4

4. A felmérés részletes tapasztalatai

Az intézmények

A 46 kérdőívünket kitöltő szervezetet alapos mérlegelés után, részben a saját maguk által szöveges leírt bemutatkozás, részben a kérdőívben megadott, a programokra, célkitűzésekre és módszerekre adott válaszok alapján soroltuk be az összefoglalóban megadott hat típusba. Az intézmények típus szerinti összetétele bizonyosan nem tükrözi az országos intézményi összetételt, de hogy pontosan miként torzít, azt kontrolladatok hiányában nem tudjuk megmondani. Ennek megfelelően mintánk nem reprezentatív a típusokra nézve, s minden bizonnyal sok más ismérvre nézve sem. Úgy gondoljuk, hogy ennek ellenére alkalmas arra, hogy képet alkossunk a második esély típusú programot megvalósító intézményi szféráról, legalább abban a tekintetben, hogy milyen súlypontok jellemzik, ha jellemzik ezt a kört, illetve melyek azok a legfontosabb ismérvei. A konkrét számoknak, arányoknak így nincs különösebb jelentőségük.

Szerencsére a mintánkban a hat típus közül négy markánsan jelen van, s bár két intézményi kör csak néhány szervezettel képviselteti magát, de legalább a másik négy között viszonylagos egyensúly van.

4. tábla
A1TIPUS Mely típusba tartozik az intézmény?

	Eset	%	Érvényes esetek megoszlása (%)
1 Iskola	7	15,2	15,6
2 Tanoda	14	30,4	31,1
3 Ifjúsági iroda	2	4,3	4,4
4 Tranzit	10	21,7	22,2
5 KID	3	6,5	6,7
6 Elhelyezkedést támogató	9	19,6	20,0
Összesen	45	97,8	100,0
Hibás	1	2,2	
Összesen	46	100,0	

Az adatok azt tükrözik, hogy a programokat alapvetően a civil szféra, vagyis alapítványok, egyesületek karolták fel. Ez számunkra azt jelzi, hogy támogatottakkal bármilyen kapcsolatba kerülő intézményi kör vagy saját tevékenységén belül megoldja ezeket a feladatokat (amiről tudjuk, hogy általános érvénnyel biztosan nem igaz), vagy pedig nem tud, illetve akar ilyen tevékenységgel foglalkozni. Még fenntartóként sem igazán vállalkoznak erre, holott ezek az intézmények alapítványokon keresztül megjelenhetnének a szakterületen (I. táblázat). Az okok többé-kevésbé sejthetők, de felmérésünk nem erre irányult.

Szervezeteink alapvetően nem kötődnek egyházhoz, valláshoz. Egyházi fenntartóval két esetben talákoztunk, s további egy esetben jelezték, hogy a programnak van vallással kapcsolatos háttere. (II. táblázat)

5. tábla
A12 Az intézmény típusa

	Eset	%
1 Alapítvány	11	23,9
2 Egyesület	27	58,7
3 Egyéb civil szervezet	1	2,2
4 Önkormányzat	2	4,3
5 Iskola	2	4,3
6 Intézet	1	2,2
9 Egyéb éspedig	2	4,3
Összesen	46	100,0

A programszervezetek a kilencvenes évek kezdetétől folyamatosan alakultak, alakulnak, de ki kell emelnünk a kilencvenes évek második felét, amikor ez a korábinál jelentősebb mértékű volt (III. táblázat). Mindez nem köthető egyértelműen egyik, vagy másik program központi támogatásához, egyébként is azt mondhatjuk, hogy a szervezetek többsége néhány évi működés után találta csak meg jelenlegi profilját.

A programok viszonylag megbízhatóan működnek, de erősen érzékelhető a pályázati rendszer sajátossága, vagyis az, hogy ezek nem mindig ugyanazt a tevékenységet vagy módszert részesítik előnyben. Természetesen nem minősíthetjük ezt a rendszert, hiszen a hektikusság és a rugalmasság lehetőségét egyaránt magán hordozhatja.)

A programok

A célkitűzések nagyon szerteágazók, s egy-egy szervezet általában több célkitűzéssel is rendelkezik (átlagosan több mint kettővel), hiszen egy-egy programnak is lehet több elágazása, de a legtöbb szervezet nem is egyféle programot indít. Legnagyobb arányban a munkaerő-piaci felkészítő, illetve az oda történő belépést megkönnyítő programok fordulnak elő, mintegy jelezve, hogy a munkaerő-piaci belépés a társadalmi beilleszkedés szinte nélkülözhetetlen eleme. A szervezetek ötödrésze a célok megvalósítását az ügyfelek mentális állapotának javulásán keresztül közelíti meg. A többi programban ez a funkció ennyire hangsúlyosan nem jelenik meg.

6. tábla
A17 A programok fő célkitűzései

	Eset	%
Az általános iskolai lemorzsolódás megelőzése	15	32,6
Általános iskolai végzettség biztosítása	8	17,4
A szakiskolai lemorzsolódás megelőzése	10	21,7
Szakiskolai végzettség biztosítása	17	37,0
A középiskola lemorzsolódás megelőzése	12	26,1
Középiskolai végzettség biztosítása	14	30,4
A munkaerőpiacra történő belépés megkönnyítése	26	56,5
Összesen	102	

7. tábla
A17XA23S Célok összesítve, tipizálva

	Eset	%
1 Ált. isk. lemorzsolódás csökkentése	3	6,5
2 Lemorzsolódás csökkentése a középiskolában (is)	5	10,9
3 Vegyes oktatási célok	13	28,3
4 Munkaerő-piaci beilleszkedés	9	19,6
5 Munkaerő-piaci és oktatási célok	16	34,8
Összesen	46	100,0

A megadott tevékenységek, szolgáltatások közül ötöt tudunk kiemelni: az oktatás-felzárkóztatást, a kompetencia-fejlesztést, a vegyes tanácsadói tevékenységet, a mentálhigiénés szolgáltatást, valamint a pszichoszociális támogatást. Ez utóbbiak azt is jelentik egyben, hogy ha fő célként nem is, de eszközként hangsúlyosan jelen van a mentális állapot javítása.

Ugyanakkor a munkaerőpiachoz kötődő szolgáltatások, mint a védett foglalkoztatás és a szakmai gyakorlat biztosítása lényegesen ritkábban fordul elő. Sajnos azt kell mondjuk, hogy a részben, vagy teljes mértékben munkaerő-piaci célokat megfogalmazó szervezetek közül sokan nem is foglalkoznak ilyennel. A 25 ilyen szervezetből 20 biztosít védett foglalkoztatást, vagy szakmai gyakorlatot, de közülük 7 csak kivételképpen. Ez számunkra azt jelenti, hogy a szféra és vállalkozások közötti kapcsolatok nem igazán mélyek². A tevékenységek azonban összetettek, a szervezetek több mint háromnegyede legalább kétféle tevékenységet végez. (VI. táblázat). Kétharmaduk valamilyen speciális módszer szerint valósítja meg programját, programjait.

8. tábla
A tevékenységek

A négyfokú skálán (4 – jellemző, 1 – soha) megadott értékek átlagai

	Eset	Átlag	Szórás
Folytatnak-e oktatást, felzárkóztatást?	44	3,5	0,9
Folytatnak-e kompetenciafejlesztést?	43	3,5	0,8
Nyújtanak-e egyéb tanácsadást?	41	3,2	1,1
Nyújtanak-e mentálhigiénés szolgáltatást?	41	3,1	1,0
Biztosítanak-e pszichoszociális támogatás?	34	3,1	1,2
Biztosítanak-e szakmai gyakorlatot?	42	2,4	1,3
Nyújtanak-e jogi tanácsadást?	40	2,4	1,1
Biztosítanak-e védett foglalkoztatást?	36	1,8	1,1
Adnak-e szociális támogatást?	35	1,8	1,1
Folytatnak-e egyéb tevékenységet? 1	12	3,3	1,1
Folytatnak-e egyéb tevékenységet? 2	7	3,4	1,1

² Erre az egyik típus, a KID-programról készült hatásvizsgálat is rámutatott, mondván, hogy a képzési rész cél felé való elmozdulás nem pusztán koncepcionális jellegű. (Fehérvári-Györgyi: Kiút a gödörből. Felsőoktatási Kutatóintézet, 2006.)

A megcélzott célcsoport korhatára nagyon széles, 6 éves kortól terjed, sok esetben nem is meghatározva, meddig. Az alsó korhatárnál a 16 illetve a 18 év (összesen 57%-ban), a felsőnél a 18, a 25 és a 35 (összesen 40%-ban) fordul elő leggyakrabban, alkalmazkodva a programok sajátosságaihoz, illetve az ifjúságnak nevezett korcsoport gyakran alkalmazott definícióihoz. A programok nemek között többnyire nem tesznek különbséget, csak elvétve fordul elő ilyen szervezet. Az egyes programok nemenkénti (magasabb férfi vagy női résztvevői arány) megoszlását inkább egy-egy projekt esetében befolyásolhatja a nyújtott szociális vagy oktatási szolgáltatáscsomag, vagy a lokális demográfiai mutatók. Ez azonban csak egy-két szervezet esetében volt kimutatható, ezért inkább érdekességként említhető.

Iskolai végzettség szerint a legnagyobb lehetőség az általános iskolai végzettséggel rendelkezők előtt áll, de sok szervezet (összességében 40-50%-uk) mindegyik programján lehetővé teszi az ennél alacsonyabb illetve magasabb végzettségűek részvételét is. Legmagasabb arányban a felsőfokú végzettségűeket zárják ki, de a programok jellegét ismerve, nem is nagyon valószínű, hogy sok fiatalt érintene ez a korlátozás.

9. tábla
A programok célcsoportja iskolai végzettség szerint

	Befejezet- len ált. isk.		Ált. isk.		Félbeha- gyott középfok		Szakis- kola		Közép- iskola		Közép- foknál magasabb	
	Eset	%	Eset	%	Eset	%	Eset	%	Eset	%	Eset	%
1 Nekik nem szólnak a programok	9	19,6	1	2,2	2	4,3	2	4,3	6	13,0	10	21,7
2 Elvétve vehet részt	8	17,4			3	6,5	4	8,7	7	15,2	13	28,3
3 A programok többségén részt vehet	7	15,2	10	21,7	11	23,9	8	17,4	9	19,6	5	10,9
4 A programok mindegyikén részt vehet	20	43,5	31	67,4	25	54,3	26	56,5	20	43,5	11	23,9
Összesen	44	95,7	42	91,3	41	89,1	40	87,0	42	91,3	39	84,8

41 szervezet összesen 61 programjáról számolt be részletesen, ami azt jelenti, átlagosan minden második szervezetnek van több programja. E programok négyötöde minden rászorulóknak szól, a többi esetben a program sajátosságainak megfelelően korlátozzák a jelentkezést a résztvevők etnikai, társadalmi, szociális vagy egyéb helyzete alapján. Ki kell emelnünk a kifejezetten romáknak szóló programokat, amely a programok 40%-ában fordul elő. A 18 szervezet közül, amely egy-egy ilyen programot indít, csak romákkal mindössze 5 foglalkozik, vagyis az esetek túlnyomó többségében a roma programok mellett más programok is vannak. A roma célcsoportot megszólító programok közül két típus különül el: a kifejezetten roma szervezetek által nyújtott programok, valamint a munkaerő-piaci szolgáltatásokat nyújtó szervezetek kifejezetten romákat célzó projektjei.

10. tábla
A49 A megcélzott társadalmi réteg programonként

	Eset	%
1 Minden rászoruló	27	58,7
2 A megváltozott munkaképességűek	5	10,8
3 Szenvedélybetegek	5	10,8
4 Hajléktalanok	2	4,4
5 A rászoruló romák	18	39,0
6 Bevándorlók, menekültek	1	2,2
7 Börtönbüntetésüket töltők	1	2,2
8 Börtönből szabadultak	1	2,2
9 Más réteg	7	15,2
Összes jelzett program	67	
Összes válaszoló szervezet	41	89,1
Hibás	5	10,9
Összesen	46	100,0

A programok működése

A kérdőívet kitöltők szerint programjaiknak már híre ment, s ez a hírnév már sokakat vonz a rászorulóknak közül. Lényegesen kisebb szerepet játszik a toborzásban reklám-média, valamint a munkaügyi szervezetek, a szociális és az egyéb önkormányzati intézmények és iskolák. Még kisebb az önkormányzatok szerepe, illetve az utcai munka jelentősége, de az alacsony átlagértékek mögött nagyon eltérő koncepció mentén dolgozó szervezeteket találunk. Az adatok azt jelzik számunkra, hogy az az intézményrendszer, amelyik a támogatásra szoruló fiatalokkal érintkezésbe kell hogy kerüljön, hiszen ezek a fiatalok iskolákat hagytak ott, munkanélküliként a munkaügyi rendszerben, segélyért az önkormányzatnál jelennek meg, nem képesek arra, hogy ebbe a rendszerbe irányítsák őket. Vagy nem is nagyon akarják, vagy ha akarják, akkor nem képesek erre a feladatra.

11. tábla
A52 Kik küldik a résztvevőket?

		1 soha	2 elvétve	3 gyakori	4 tipikus	Összesen	Átlag
A híruk miatt jönnek	Eset	2	3	11	24	40	3,4
	%	4,3	6,5	23,9	52,2	87,0	
Hirdetések, ill. A média révén találják meg őket	Eset	4	13	11	10	38	2,7
	%	8,7	28,3	23,9	21,7	82,6	
Szociális, jótékonyági intézmények	Eset	5	15	17	6	43	2,6
	%	10,9	32,6	37	13	93,5	
Önkormányzati intézmények	Eset	7	12	21	3	43	2,5
	%	15,2	26,1	45,7	6,5	93,5	
Munkaügyi szervezetek	Eset	13	8	11	9	41	2,4
	%	28,3	17,4	23,9	19,6	89,1	
Iskolák	Eset	8	18	10	6	42	2,3
	%	17,4	39,1	21,7	13	91,3	
Önkormányzat	Eset	14	16	9	3	42	2,0
	%	30,4	34,8	19,6	6,5	91,3	
Utcai munka révén találják meg őket	Eset	21	10	6	4	41	1,8
	%	45,7	21,7	13	8,7	89,1	
Egyéb módon	Eset	2	1	3	9	15	3,3
	%	4,3	2,2	6,5	19,6	32,6	
Egyéb módon	Eset	2		2	3	7	2,9
	%	4,3		4,3	6,5	15,2	

A 46 szervezet közül 42 számolt be összesen 88 programjáról, melyekkel kapcsolatban 108 célt tűztek ki maguk elé. E célok közül hármat érdemes kiemelni: a munkaerő-piaci integrációt, a tanulás elősegítését, valamint az ennél általánosabb reszocializációt. A célok ezek szerint nagyon átfogóak, a részcélokat sokkal inkább a módszerek között említették kérdezetteink – hiszen a célok és a eszközök nem mindig választhatók szét egyértelműen. A módszerek között elsősorban a tanulás megkönnyítését lehetővé tevő szolgáltatások fordulnak elő, s annak ellenére, hogy a munkaerő-piaci integráció célként fogalmazódik meg, a közvetlenül ezt segítő módszerek háttérben maradnak. Az, hogy a munkaerő-piaci tapasztalatszerzés formái háttérbe szorulnak, nem csupán a vállalkozói szférával való laza kapcsolatból következhet, hanem abból is – s a különböző hatásvizsgálatokból tudjuk, hogy így van –, hogy a szervezetek a probléma gyökeréig igyekeznek eljutni, s ott megoldást keresni. Így fordul elő sok esetben a mentori tevékenység, a közösségfejlesztés, a családterápia, az élményterápia, a klubtevékenység, vagy a művészetterápia. Ezek önmagukban nem sokszor, de összességében már számottevő módon jelen vannak a módszerek között.

12. tábla
A62 Az egyes programok céljai

	Eset
102 Munkaerő-piaci integráció	36
100 Tanulási támogatás	32
105 (Re)szocializációs program	20
101 Pályaorientáció segítése	4
103 Szórakozási, kulturális lehetőségek biztosítása	3
104 Segítők segítése	1
99 Egyéb	12
Összes célkitűzés	108
Összes program	88
Összesen válaszolt intézmény	42

13. tábla
A65 Az egyes programok módszerei

	Eset
2 Képzés, tréning	41
1 Tanácsadás	23
3 Egyéb oktatássegítő szolgáltatások	10
8 Mentális támogatás	9
5 Munkatapasztalat-szerzés biztosítása	5
6 Munkaerő-piaci szolgáltatások	5
10 Közösségfejlesztés	5
18 Mentorálás	5
4 Álláskeresési technikák ismertetése	4
12 Szabadidős programok, élményterápia	4
9 Családterápia	3
11 Klub-tevékenység	3
15 Komplex fejlesztés	3
17 KID	2
7 Szociális támogatás	1
14 Művészet-terápia	1
16 Tranzitfoglalkoztatás	1
99 Egyéb	12
Összes megnevezett módszer	135
Összes program	83
Összes válaszolt intézmény	39

A programok középpontjában az ügyfelek, azok érdekei állnak, s ennek megfelelően alakulnak a belépési lehetőségek is. Ezeket, amennyire csak lehet, a szervezetek igyekeznek szabadon kezelni, éppen ezért a kötött kezdési időpont nem jellemző.

14. tábla
A80 Belépési lehetőség az egyes programokba

	Eset
1 Kötött kezdési időpontban	27
2 Projektciklushoz kötődően	15
3 Bármikor az adott projekt alatt	28
4 Bármikor	25
5 Az adott programtól függ	6
Összesen megnevezett belépési lehetőség	101
Összesen válaszolt intézmény	44
Hibás	2
Összesen	46

A programok fele folyamatosan működik, vagyis olyan, aminek nincs kezdete, vége, ötödrészüket pedig rendszeresen indítják. Ez részben a szféra stabilitására utal, vagyis arra, hogy a pályázati pénzek – ha döcögve érkeznek is olykor-olykor – nem lehetetlenítik el ezeket a szervezeteket, részben pedig azt jelenti, hogy elhivatottságvól vagy egzisztenciális érdekből (egyedi tapasztalataink azt mondatják, hogy mindkettő jelen van, sokszor egymás mellett) a programszervezetek mindent elkövetnek annak érdekében hogy talpon maradjanak. Ugyanakkor látnunk kell, s erre a módszertani ismertetőben utaltunk már, hogy mintánkba nem kerülhettek be azok a szervezetek, amelyek a legutóbbi válságos időszakot nem voltak képesek túlélni, s abbahagyták tevékenységüket. Az adatok így inkább csak a túlélés lehetőségére utalnak, nem pedig törvényszerűségére.

15. tábla
A83 Az egyes programok rendszeressége

	Eset
1 Csak elvétve foglalkoznak ezzel	3
2 Esetlegesen a programok	18
3 Előfordulnak nagyobb szünetek	12
4 Rendszeresen indítják	20
5 Folyamatosan működik	45
Az összes megnevezett projekt	98
Összesen válaszolt intézménye	44
Hibás	2
Összesen	46

A projektek jellemzően fél-egyévesek, vagy egy évnél hosszabbak, ennél rövidebb projektek csak elvétve fordulnak elő. Meg kell említenünk, hogy több mint 20%-uk folyamatosan működik, ezeket a feladatokat a szervezetek tehát intézményszerűen látják el. A 97 megnevezett esetből 41 nem csoportkeretek között zajlik, részben már ez is utal a módszertani innovációra, hiszen a felvállalt tevékenységek jelentős része a hagyományos intézményekben csoportosan folyik (ha egyáltalán folyik). A csoportos tevékenység felerészben kisebb, zömmel 20-nál kevesebb főből álló egységekben folyik, felerészben ennél nagyobbban, sőt nem ritka az

egészen nagy csoport is. Az adatokat azonban fenntartással kell fogadnunk, mert annyira eltérő módszerekkel találkozhatunk, hogy nem mindenhol egyértelmű a kérdésfelvetés.

16. tábla
A86X87S Az egyes programok hossza

	Eset
1 1 hétnél rövidebb	1
2 1-2 hét	1
3 3-4 hét	1
4 2-3 hónap	5
5 4-6 hónap	3
6 7-12 hónap	21
7 1 évnél több	35
98 Eltérő hosszú	4
99 Folyamatos	20
Összes megnevezett projekt	91
Összes válaszoló intézmény	43
Hibás	3
Összesen	46

A csoportos módszer kizárólagosan csak elvétve fordul elő, sokkal inkább más, egyéni módszerrel együtt. A csoportbontás leginkább az oktatást, kisebb mértékben a mentori tevékenységet jelenti, de számításba kell vennünk, hogy ez utóbbi lényegesen kisebb szeletet hasít ki a képzésből, mint pl. az oktatás. (VII. táblázat)

Rákérdeztünk néhány olyan módszertani kérdésre, ami megosztja a szakembereket is. Így például eltérők az álláspontok a család bevonásának szükségességével illetve lehetőségével kapcsolatban, illetve abban, hogy mennyire szükséges mentor típusú együttműködés, vagyis, amikor az ügyfelekkel mindig ugyanaz a személy foglalkozik. A tapasztalatok azt mutatják, hogy a család bevonása ritka, a család többnyire csak vizsgálati terepként jelenik meg, illetve csak vész helyzetben igyekeznek a segítségüket kérni. Rendszeres kapcsolatot csak a szervezetek negyede tart fenn velük, s csak minden tizedik családot vonják be a szervezet által kínált programokba. (VIII. táblázat)

Az ügyfelek és a programszervezet egy konkrét tagja közötti személyes kapcsolatot a szervezetek túlnyomó többsége fontosnak gondolja, emiatt programjának szerves részét képezi az ebből fakadó előnyök kihasználása. (IX. táblázat)

Közismert, hogy a hátrányos helyzetű fiatalok tanulását, vagy más programokban való rendszeres részvételét akadályozzák azok az anyagi körülmények, amelyek közepette dolgozni kénytelenek. A probléma abszurd, hiszen (többek között) azért nem jutnak állandó munkához a munkaerőpiacon, mert hiányos az iskolai végzettségük, ugyanakkor (egyebek mellett) azért nem tudnak előre lépni ebben, mert minden kínálkozó alkalmi munkát el kell vállalniuk. Éppen ezért a fiatal felnőtteket támogató programoknak reagálni kell erre a helyzetre, s munkabért, segélyt, ösztöndíjat kell ajánlaniuk, „kijárniuk” azok számára, akik másképp képtelenek lennének bekapcsolódni. A tapasztalatok azt mutatják, hogy ezen a területen csak néhány intézmény volt képes komoly előrelépésre. Igaz, vannak olyan programok, amelyek jellegük, vagy a megcélzott korosztály miatt nem kell, hogy foglalkozzanak ilyennel. A

jellemző azonban inkább az, hogy a programszervezetek a megfelelő intézmények segítségét próbálják elérni, odairányítva a rászorulókat. Természetesen ez is komoly segítség lehet, hiszen e nélkül nem mindenki jutna el, vagy jutna be ezekhez az intézményekhez. Jelentős viszont közvetlen tárgyi segítségnyújtás (pl. ruha, élelem), amely ha többnyire nem is szerves része a programoknak, de a kínálózó alkalmakkal élnek a szervezetek, ezzel is segítve ügyfeleiken. (X. táblázat)

17. tábla
A104 Adnak-e anyagi segítséget?

	Eset	%
1 Nem tudnak	10	21,7
2 Nem feladatuk	3	6,5
3 A megfelelő intézményekhez irányítva	16	34,8
4 Közvetlen kapcsolat a segélynyújtó szervezetekkel	6	13,0
5 Adnak segélyeket	3	6,5
6 Adnak ösztöndíjat	4	8,7
7 Adnak munkát, munkabért	3	6,5
Összesen	45	97,8
Hibás	1	2,2
Összesen	46	100,0

A második esély típusú szervezetekről szóló legkülönbözőbb beszámolók, hatásvizsgálatok, illetve a velük készült interjúk is jelzik, hogy sokkal hatékonyabb az együttműködés, sokkal nagyobb a siker, ha szervezetek nem pusztán szűk értelemben vett szakmai munkát végeznek, hanem szórakozási, szabadidős lehetőségeket szerveznek, illetve ilyeneket ajánlanak ügyfeleiknek. Ezek motiválásra, készségfejlesztésre, szociális kompetenciák fejlesztésére egyaránt alkalmasak, s ezeken keresztül nagyobb az esély arra is, hogy a szervezethez, a szervezet programjához kössék azokat, akiknek ambivalens a viszonyuk ehhez. Tapasztalataink szerint csak az intézmények egy része, mintegy háromnegyede foglalkozik ilyesmivel, ezek azonban átlagosan két-háromféle programkínálattal rendelkeznek. A legjellemzőbb a sporttal, illetve kirándulással összefüggő lehetőségek biztosítása, de meg kell említeni az élménypedagógiai programokat is, amelyek például óriási lehetőséget kaptak a KID programokban, de – ezek szerint³ – terjedőben vannak más szakmai programok kiegészítéseként is. Ugyancsak jelentős azoknak a szervezeteknek a száma, aránya, amelyek mások által szervezett szabadidős programokra viszik az ügyfeleiket, illetve ajánlanak ilyet nekik. (XI. táblázat)

³ Mivel a KID típusú programokat megvalósító szervezetek alig képviseltetik magukat a felmérésünkben.

18. tábla
A108 Szórakozási, szabadidős lehetőségek

	Eset	%
7 Sport, kirándulás	25	54,3
8 Élménypedagógiai elemek	11	23,9
2 Klubélet, teadélután	10	21,7
6 Művészeti programok (passzív)	10	21,7
9 Családi programok, ünnepségek	7	15,2
1 Zene, tánc, diszkó	5	10,9
5 Művészeti programok (aktív)	5	10,9
4 Kézműves tevékenységek (aktív)	4	8,7
10 Számítógépezési lehetőség	4	8,7
3 Játék (aktív)	2	4,3
99 Egyéb	1	2,2
Összes jelzett szórakozási lehetőség.	84	
Összes válaszoló intézmény	34	73,9
Hibás	12	26,1
Összesen	46	100,0

A résztvevők jelentős része a program befejezése után is kötődik a programszervezethez. Ezt az időszakot nevezzük az utógondozás időszakának, amely gyakran összefüggésbe hozható a résztvevők sorsának követésével. Az utógondozás amolyan átmeneti helyzet, amikor a korábbi résztvevők számára a támogató szervezet már nem nyújt rendszeres szolgáltatást, hanem csak segíti a kitűzött célok megvalósulását, s segít elrendezni a kisebb-nagyobb problémákat. Szervezeteink négyötöde él ezzel a lehetőséggel, de többnyire azt jelzi, hogy nincs célratörő funkciója ennek, hanem csak a kapcsolat marad fenn. Az adatok alapján nem világos, hogy ez az utógondozás milyen mértékben belső kényszer, s milyen mértékben a pályázati rendszer kényszere. Részben más vizsgálatokból, részben a készített interjúkból azonban tudjuk, hogy akármi áll is a háttérben, ez az időszak sok esetben párosul érdemi együttműködéssel. (XII. táblázat és XIII. táblázat)

A gondozottak sorsának követése szintén beépült a rendszerbe, ami összefüggésbe hozható sok projektpályázat követelményével. A szervezetek fele szisztematikus rendszer szerint foglalkozik ezzel, harmaduk esetében csak informális rendszer van, vagyis érdeklőket a korábbi résztvevők sorsa, de nem dolgoztak ki pontos módszereket ennek megvalósítására. Az előbbieket csaknem fele többször is végez valamilyen felmérést, néhány hónappal a kilépést követően, vagy hónapokig, ritkábban egy-két évig folyamatosan. A módszerek sokfélék, s általában összetettek, vagyis nem pusztán egyféle módszerre építenek a szervezetek, hanem testre szabottan igyekeznek elérni a résztvevőket. A feladatot alapvetően maguk látják el, mindössze egy esetben bízták más intézményre. Általában mindenkit igyekeznek megtalálni, de a jelzések szerint sokan eltűnnek a látókörükből. (XIV. táblázat)

19. tábla
A120 Milyen módszerrel van a követés?

	Eset	%
0	23	50,0
1 telefonon keresztül	2	4,3
3 telefon + posta	1	2,2
4 e-mailben	8	17,4
6 posta + e-mail	3	6,5
7 telefon + posta + e-mail	2	4,3
10 csoport program + posta	1	2,2
11 csoport program + telefon + posta	1	2,2
13 csoport program + telefon + e- mail	2	4,3
15 mind a négy módszer szerint	1	2,2
16 valamilyen szervezet segítségével	1	2,2
Összesen	45	97,8
Hibás	1	2,2
Összesen	46	100,0

Minden szervezet formálisan, vagy informálisan méri a saját teljesítményét. Így van a vizsgált szervezeteinknél is. Az egymástól eltérő programok nagyon különböző mutatók alapján mérik az eredményeket. A legfontosabb sikerkritériumok a szakmai munkához köthetők, háttérbe szorulnak az intézmény pályázati sikerességére és az elnyert forrásokra vonatkozó teljesítménymutatók, ugyanakkor a szakmai munkához kötődő sikerkritériumok egy része inkább csak a formális teljesítményt, vagy csak a primer sikereket tükrözi (ügyfelek száma, a programot befejezők száma), más részük kapcsolható az ügyfelek tényleges helyzetének javulásához. Annak ellenére, hogy sok program képzésre épül, kevésbé jelenik meg az iskolai végzettség, mint sikerkritérium, ami azzal hozható összefüggésbe, hogy az ehhez szükséges időtáv már kívül esik a szokásos követés időtávokon.

A szervezetek által nyújtott programokat, szolgáltatásokat többnyire pályázati forrásból finanszírozzák, s maguk a támogatók is valamilyen teljesítményhez kötik a támogatásukat. Az ő kritériumaik egysíkúabbak, s leginkább a könnyen dokumentálható eseményeket várják (iskolai végzettség, belépők száma), de megjelenik a munkaviszonyba kerülő fiatalok száma is. A hosszabb távú hatások mérése viszont itt sem jellemző, ami felveti egy más alapokon szerveződő követési rendszer szükségességét. A hosszú távú eredmények számos pályázatban kemény indikátorként szerepel, ezért ennek kidolgozása ilyen szempontból is előrelépés lenne.

20. tábla
Az egyes sikerkritériumok fontossága
(A sorrendbe helyezett sikerkritériumok átlagos helyezése)

	N	Átlag	Szórás
A program befejezők aránya	38	3,2	1,9
Az elhelyezkedők száma	38	3,3	2,4
Az ügyfelek száma	44	3,5	2,8
Az elhelyezkedők aránya	34	3,6	2,4
A program befejezők száma	39	3,9	2,0
Az iskolai végzettséget szerzők száma, aránya	36	4,3	2,4
A sikeres pályázatok száma	33	5,1	2,5
Az elnyert pénzügyi támogatás összege	32	5,2	2,6
Egyéb 1	7	3,3	2,8
Egyéb 2	4	1,8	1,0

21. tábla
A133 Támogatói sikerkritériumok 1

	Eset
0 Nem mérik	13
6 A képesítést szerettek száma, aránya	14
1 A belépő ügyfelek száma	13
7 Munkaviszonyba léptek száma, aránya	11
14 Az adott projekt indikátorai	8
9 A résztvevők tudása	5
2 A programokon jelenlévők száma	4
15 Puha kritériumok	4
3 A lemorzsolódás mértéke	3
5 A tanulni kezdők száma	2
8 Munkaviszonyban lévők száma - később	2
4 A kilépő ügyfelek száma, aránya	1
12 A dolgozókra vonatkozó kritériumok	1
13 Hatékonysági kritériumok	1
99 Egyéb	2
Összes sikerkritérium	71
Összes érintett intézmény	32
Hibás	14
Összesen	46

A pályázati források egyaránt alkalmasak arra, hogy korlátozzák a pályázók által fontosnak tartott tevékenységeket, illetve arra, hogy lehetőséget adjanak új, nem bejáratott, vagy hasznos, de a normatív rendszerben valamilyen ok miatt mégsem támogatott tevékenységek finanszírozására. A valós igényeket természetesen nehéz felmérni, hiszen sokféle szervezet sokféle pályázaton indul, de az adatok azt tükrözik, hogy nagyon átfogó hiányok nem jellemzik a rendszert. Egyedül a szabadidős tevékenység finanszírozásával kapcsolatban látszódnak gondok.

22. tábla
A137 Fontos, de hiányzó tevékenység (több választ is meengedhető volt)

	Eset
0 Nem jelzett hiányt	21
1 Az igazán hátrányos helyzetűek bevonása	1
2 Rendszerszemléletű tevékenység	2
3 Egyéni foglalkozás	3
6 Mentálhigiénés feladatok	2
7 Szabadidős tevékenység	5
8 Szociális munka	1
9 Anyagi támogatás	3
10 Munkaerő-piaci tájékozódás	1
11 Munkahely biztosítása	1
12 Tanácsadó iroda	2
14 Utógondozás	1
99 Egyéb	11
Összes hiányt jelzett intézmény	44
Hibás	2
Összesen	46

Az egyes szervezetek, annak ellenére, hogy tevékenységük valamilyen típusba sorolható, sok egyedi sajátossággal rendelkeznek, s ha nem is feltétlenül egymással, de környezetük más, velük hasonló tevékenységet folytató intézményekkel össze is hasonlítják magukat. Hiszen sok olyan funkciót látnak el, amelyek a hagyományos kerékvágásban működő intézmények esetén elvész. Hogy mik ezek a sajátosságok, arra nagyon megoszló válaszokat kapunk, mindössze egy nagyon fontos tényező emelhető ki: az egyénre szabott fejlesztés, vagyis hogy nem csoportszinten meghatározott követelményeket állítanak az ügyfelek elé, hanem azok egyéni képességeihez, lehetőségeihez mérik a teendőket. A módszerekre vonatkozó kérdésünk esetén is az egyéni foglalkozás lehetőségét emelik ki legtöbbször, de sokan említik a komplex megközelítést, valamint a rugalmasságot. Mindez jelzi is számunkra azokat a problémákat, amelyek a hagyományos keretek között képtelenek megvalósulni, legalábbis tömegméretekben.

23. tábla

A141 A jellegzetességek (több választ is megengedtünk)

	Eset	%
2 Egyénre szabott fejlesztés	12	26,1
3 Mentális fejlesztés	4	8,7
4 Kapcsolattartás a családdal	4	8,7
7 Komplex fejlesztés	4	8,7
9 Speciális célcsoportjuk van	4	8,7
13 Munkaerő-piacot érintő tevékenység	4	6,6
5 Közösséggé formálás	3	6,6
8 Speciálisan képzett munkatársak	3	6,6
11 Oktatás, felzárkóztatás	3	6,6
10 Szociális támogatás	2	4,3
12 Szabadidős programok	2	6,6
14 Komplex szolgáltatások	2	4,4
1 Korai fejlesztés	1	2,2
99 Egyéb	12	26,1
0 Nincs ilyen	8	17,4
Összesen	45	97,8
Hibás	1	2,2
Összesen	46	100,0

24. tábla

A145 Amiben mások a módszereik (több választ is megengedtünk)

	Eset	%
0 Nincs ilyen	17	37,0
3 Egyéni foglalkozás	12	26,1
2 Komplex megközelítés	9	19,5
4 Rugalmasság a módszerekben	6	13,1
5 Közösségbe vonás, személyiségfejlesztés	4	8,7
9 Ügyfelek bevonása a folyamatokba	4	8,7
7 Kompetencia alapú fejlesztés	3	6,5
1 Folyamatos kapcsolattartás az ügyfelekkel	2	4,3
11 Szoros kapcsolat a munkáltatókkal	2	4,3
13 Mentorálás	2	4,4
12 Együttműködés más szervezettel	1	2,2
14 Koncentráció a kulcskompetenciákra	1	2,2
99 Egyéb	6	13,1
Összesen	44	95,7
Hibás	2	4,3
Összesen	46	100,0

A programszervezetek működési körülményei

Az infrastruktúra meghatározó lehet a szervezetek életében, hiszen egyrészt anyagi helyzetüket befolyásolja, másrészt szakmai tevékenységüket is bővítheti-szűkítheti. A saját tulajdonú ingatlan stabilabb háttérrel jelent, hiszen egy korábbi beruházást feltételez. A piaci alapon bérelt ingatlan drága, azt kénytelenek a projektpénzekből állni, ahelyett, hogy azt a pénzt szakmai munkára fordítanák. Az önkormányzat által juttatott épületek a helyi elismertséget jelzik számunkra. A vizsgált szervezetekre mindhárom megoldás jellemző, s viszonylag ritka a vegyes konstrukció. Ez azt jelenti, hogy az önkormányzatok jelentős része ingatlanátadással támogatja a

lakosság számára fontos tevékenységet, ez azonban nem általános lehetőség, sok szervezet kényszerül költséges megoldásra.

25. tábla
A149 Milyen ingatlanokat használnak?

	Saját tulajdonú		Piaci alapon bérelt		Önkormányzat, állami intézmény átengedett ingatlana		Más szervezet átengedett ingatlana		Egyéb ingatlan	
	Eset	%	Eset	%	Eset	%	Eset	%	Eset	%
2 Alkalmanként ill. nagyon kis részben	1	2,2	2	4,3			3	6,5		
3 Kisebb részben	3	6,5	2	4,3	1	2,2	1	2,2	1	2,2
4 Jellemzően, de nem kizárólagosan	2	4,3	5	10,9	6	13,0	1	2,2	1	2,2
5 Kizárólag ilyenben	12	26,1	11	23,9	8	17,4	1	2,2	1	2,2
Összesen	45	97,8	45	97,8	45	97,8	45	97,8	45	97,8
Hibás	1	2,2	1	2,2	1	2,2	1	2,2	1	2,2
Összesen	46	100,0	46	100,0	46	100,0	46	100,0	46	100,0

A működés forrásait tekintve a legtöbb szervezet országos pályázati forrásszervezethez fordul, s esetükben a bevételek több, mint fele innen származik. A regionális pályázati források súlya mind a támogatott intézmények, mind az összeg nagyságrendje tekintetében kisebb, de szintén jelentős. Az állami támogatás lényegesen kevesebb intézményt érint, de amelyeket igen, ott viszonylag jelentős összeggel párosul. A szervezetek kb. egy-egy harmada kap pénzt az önkormányzatoktól, magánszemélyektől vagy cégektől, illetve rendelkezik saját bevétellel. Ezek jelentősége lényegesen kisebb az ilyennel rendelkező szervezetek költségvetésében, különösen az önkormányzati támogatás: mindössze 5,7%-ot képvisel a 13, ilyen támogatással rendelkező szervezetnél. Ezzel szemben az „egyéb bevételek, amelyek döntően uniós támogatást jelentenek szintén az intézmények egy harmadát érintik, de ott a bevételek csaknem kétharmadát teszik ki.

26. tábla
A154 A működés pénzforrásainak megoszlása

	N	Átlag ⁴	Szórás
Országos pályázati források	37	53,3	32,5
Regionális pályázati források	25	21,8	25,9
Állami támogatás	19	39,3	31,2
Magánszemélyek, cégek befizetései	15	15,5	24,3
Saját bevétel	15	10,7	13,7
Helyi önkormányzati források	13	5,7	5,3
Önkormányzati támogatás	7	4,5	4,0
Alapítványi, egyházi támogatás	4	2,0	1,4
Résztvevők befizetései	4	32,8	45,3
Külföldi szervezetek támogatása	3	4,0	1,7
Egyéb	14	63,1	32,2

⁴ Az adott forrás aránya (%) azoknál a szervezeteknél, amelyek ilyen forrás felhasználnak.

A források struktúrája az utolsó öt évben a legtöbb szervezet esetében nem változott. Ahol mégis (8 szervezet), ott az országos források bővülését, s a helyi források csökkenését említették. A forrásstruktúra változatlansága stabilitásként is értelmezhető, de megítélésünk szerint inkább arról van szó, hogy a pénzforrások köre nem bővül, így nincs lehetőség az átrendeződésre sem. Az intézmények kiszolgáltatottságát jelzi, hogy a biztonságosnak tekinthető bevételek aránya csak az intézmények egy negyedénél éri el az 50 %-ot, a többinél pedig zömmel 10% alatt marad. Mindez magyarázat arra, hogy az országos pályázati pénzek késlekedése miatt érintette a civil szférát oly érzékenyen. A pénzek megszerzésért jellemzően hasonló szakterületen működő intézményekkel konkurálnak a szervezetek, ami a jellemző uniós és országos pályázati források rendszeréből következik.

Az intézmények szakmai munkáját és érdekvédő tevékenységét is egyaránt segítheti, ha hálózatba tömörülnek. A mintánkba került intézmények több mint fele (58%) tette ezt meg. Interjúalanyaink szerint ezek az együttműködések nem minden esetben élők, van, ahol csak formális vagy ritka az együttműködés.

27. tábla
A178 A hálózat működése

	Eset	%
1 Azonos koncepció alapján	3	6,5
2 Hasonló koncepció, sok a különbség is	15	32,6
3 Csak ötleteket vesznek át egymástól	6	13,0
4 Nincs szakmai együttműködés	2	4,3
5 Egyéb	1	2,2
Összesen	27	58,6

Az intézményi kapcsolatoknak van egy hivatalos, szerződésekkel alátámasztott rendszere, s van egy a mindennapi munka során kialakult oldala. A két rangsor többé-kevésbé párhuzamos, egyedül a helyi önkormányzatok jelentenek kivételt, mert azok a hivatalos, s nem a napi együttműködésben testet öltő kapcsolatokat tekintve lényegesen előbb vannak, mint a munkakapcsolatok intenzitásának rangsorában. A kapcsolatokat tekintve a civil szervezetek, a munkaügyi szféra és a munkáltatók emelhetők ki, ugyanakkor az oktatási intézmények mindkét rangsorban háttérbe szorultak, annak ellenére, hogy a szervezetek tevékenysége ezer szállal kötődne ezekhez.

28. tábla
A179 Szerződéses kapcsolatok

	Eset	%
Civil szervezetek	30	65,2
Munkaügyi intézmények	20	43,5
Helyi önkormányzatok	18	39,1
Munkáltatók	15	32,6
Felnőttképző intézmények	14	30,4
Családsegítő szolgálat(ok)	10	21,7
Megyei önkormányzat	8	17,4
Középiskolák	8	17,4
Általános iskolák	6	13,0
Egészségügyi intézmények	3	6,5
Egyházak	1	2,2
Szeretetszolgálatok	0	
Egyéb intézmény	3	6,5

29. tábla
A munkakapcsolatok intenzitása

A négyfokú skála (1 – nincs kapcsolat, 4 – napi kapcsolat átlagos értékei

Partnerszervezet	N	Átlag
Civil szervezet	41	3,2
Munkaügyi intézmény	43	2,9
Munkáltató	39	2,6
Felnőttképző intézmény	41	2,6
Helyi önkormányzat	42	2,5
Családsegítő szolgálat	41	2,5
Középiskola	41	2,5
Általános iskola	40	2,3
Egészségügyi intézmény	41	2,0
Egyház	36	1,7
Szeretetszolgálat	35	1,7

A szervezeti felépítés

A foglalkoztatottak számát nem minden szervezet közölte, így eredményeink korlátozottak, de jelzik, hogy összességében nagyok a szervezetek, de nagyon nagyok a létszámbeli különbségek is közöttük. Munkakör alapján legtöbb a tanár. A vezetők száma átlagosan csaknem három. A célok és a jelzett tevékenységek tükrében fel kell hívnunk a figyelmet a kevés mentális szakemberre. Feltételezhető, hogy az ilyen jellegű feladatokat nem minden esetben oldják meg szakemberrel.

A dolgozók csaknem fele állandó foglalkoztatott, s további 20%-ukat is stabilan igyekeznek a szervezetek maguknál tartani. Ennek megfelelően kevés az olyan szakember, aki csak lazán kötődik a szervezethez. Ez a programok stabilitása és a minőség szempontjából egyaránt biztató.

A dolgozók száma jellemzően növekedett az utolsó öt évben, mindössze 5 esetben fordult elő – többségében néhány főt érintő – visszaesés. A növekedés ezzel szemben sok szervezetet érintett és nem kevés esetben látványos méreteket öltött. 14 olyan szervezet került mintánkba, amely legalább megduplázta dolgozói létszámát, de néhány szervezet sokszoros létszámnövekedést is jelzett.

30. tábla

A foglalkoztatottak átlagos száma a foglalkoztatás jellege szerint 36 szervezet adatai alapján

	Átlag	Szórás	Minimum	Maximum
Összes vezető	2,8	2,6	0	13
Összes adminisztratív	1,9	2,1	0	11
Összes tanár	7,4	11,3	0	60
Összes szakoktató	2,8	5,6	0	23
Összes szoc. dolgozó	2,8	4,1	0	15
Összes tanácsadó	1,7	1,9	0	6
Összes mentális szakember	1,2	2,0	0	10
Összes eü. dolg.	0,3	0,8	0	4
Összes egyéb dolg.	1,6	4,1	0	20
Összesen foglalkoztatva	22,4	18,3	3	86

31. tábla

A foglalkoztatottak átlagos száma az egyes munkakörökben

	Átlag	Szórás	Minimum	Maximum
Összes állandó fogl.	10,7	13,8	0	46
Összes stabilan fogl.	4,1	8,9	0	43
Összes átmeneti fogl.	1,9	5,9	0	34
Összes projektre felvett dolg.	4,3	6,0	0	23
Összes alkalmi fogl.	0,3	0,8	0	4
Összes egyéb módon fogl.	1,1	2,6	0	11
Összesen foglalkoztatva	22,4	18,3	3	86

32. tábla

A219 A foglalkoztatott stáb jellemzője

	Eset	%
0	2	4,3
1 Folyamatosan nálunk (nekünk) dolgoznak	18	39,1
2 Rendszeresen, de nem állandóan dolgoznak nekünk	12	26,1
3 Szűk stáb + alkalmi foglalkoztatottak	9	19,6
4 Alkalmi foglalkoztatottak vannak	2	4,3
5 Egyéb	2	4,3
Összesen	45	97,8
Hibás	1	2,2
Összesen	46	100,0

A vezetői rendszer jól strukturált, jellemző a többszintű vezetés, s sehol nem találunk kizárólag egy vezetőre épülő szervezetet. Feltételezhető, hogy ebben a pályázati előírásoknak is van szerepe, hiszen azok sok esetben bizonyos funkciók elhatárolását írják elő. Az irányítási rendszer azt tükrözi, hogy vagy kollektív döntések az irányadók, vagy pedig egy szűk irányító testület hozza meg a döntéseket, az egyszemélyi vezetés csak elvétve fordul elő. (XX. táblázat). Mindez azt jelenti, hogy a vizsgált programokat megvalósító szervezetek többségükben jól kiépített szervezeti és irányítási rendszerrel rendelkeznek, olyannal, amire komolyan lehet építeni a jövőben is.

33. tábla
A204 A szervezet felépítése

	Eset	%
0	1	2,2
2 Van külön szakmai vezető is	11	23,9
3 Van külön gazdasági vezető is	4	8,7
4 Többszintű vezetői rendszer	18	39,1
5 Más megoldás	3	6,5
Összesen	45	97,8
Hibás	1	2,2
Összesen	46	100,0

Annak ellenére, hogy nem mindegyik intézménytípusra jellemző, összességében mégis azt kell mondanunk, hogy a vezetővel kapcsolatos elvárások elsősorban szakmaiak, másodsorban a szervezet vezetésével kapcsolatosak, s háttérbe szorulnak azok, amelyek a kapcsolatépítést, a pénzforrások megszerzését szolgálják. Ez – ismerve a hazai viszonyokat – nem biztos, hogy hasznos.

34. tábla
A vezetővel kapcsolatos elvárások

	N	Átlag	Szórás
Jól ismerje a tevékenységet	43	9,7	0,8
Jól tudjon bánni a dolgozókkal	43	9,1	1,3
Jól ismerje az ügyfélkört	43	8,8	1,6
Jó kapcsolata legyen más, hasonló intézményekkel	41	8,8	1,3
Jó kapcsolata legyen a helyi intézményekkel	42	8,5	2,2
Jó kapcsolata legyen az országos pénzosztó intézményekkel	42	8,3	1,8
Jó kapcsolata legyen a regionális pénzosztó intézményekkel	42	8,2	2,3
Értsen a pályázatíráshoz	42	8,0	2,2
Legyen jártas a gazd-i ügyekben	43	7,6	2,0
Jártas legyen jogi ügyekben	43	7,4	1,9

A munkatársak keresésében a személyes ismeretség a döntő, de hirdetések útján is sokan próbálkoznak. Ez meghatározza a kiválasztási mechanizmust is. A személyes ismeretség nem igényel különösebb felvételi eljárást, a hirdetések útján történő felvétel esetében pedig a bemutatott dokumentumok alapján döntenek, amit mindkét esetben kiegészítenek a felvételi beszélgetések. (XXI. táblázat). Mindennek nem túlságosan nagy a jelentősége, legfeljebb a fejlődésben lévő szervezeteknél, mert úgy tűnik, hogy törekednek az állandó munkatársakra. Részben ennek tudható be, hogy a munkakörök betöltése többnyire nem okoz gondot. A jelzett szakemberhiányok minden, tehát mind a főtevékenységhez, mind az adminisztratív-pénzügyi tevékenységhez kapcsolódnak, s fő okuk a pénzhiány. (XXII. táblázat)

A továbbképzések területén nem látszik megnyugtatónak a helyzet. Alig több, mint a szervezetek negyede jelezte, hogy erre nagy hangsúlyt fektetnek. Feltételezhetően a pénz- és időhiány húzódik meg e mögött, bár az előbbi dominanciáját jelzi, hogy a belső képzések és a térítésmentes konferenciák, képzések iránti igény nagy. A fizetett továbbképzések fő forrásai a pályázati pénzek. A

szakemberképzési rendszerben a kérdezettek nem látnak nagy problémát, leginkább a romológiai területen jártas szakemberek képzését hiányolják.

35. tábla

A343 A munkatársak továbbképzése (több választ is megengedtünk)

	Eset	%
0	1	2,2
1 Nagy hangsúly a továbbképzésre	13	28,3
2 Csak a legfontosabb képzéseket biztosítjuk.	12	26,1
4 Munkaidő-kedvezményt sem adunk	1	2,2
5 Biztosítanánk a képzést, de nincs kínálat	1	2,2
6 Belső képzés van	16	34,8
7 Térítésmentes konferenciák, képzések	19	41,2
8 Informális tanulás révén tanulnak	5	10,8
9 Nincs szükség képzésre	2	4,3
10 Egyéb	1	2,2
Összesen	45	97,8
Hibás	1	2,2
Összesen	46	100,0

Táblázatok

I. táblázat
A13 Az intézmény fenntartója

	Eset	%
1 Nincs fenntartó	26	56,5
2 Alapítvány	11	23,9
4 Megyei önkormányzat	1	2,2
6 Állam	1	2,2
7 Egyház	2	4,3
9 Magánszemély(ek)	4	8,7
Összesen	45	97,8
Hibás	1	2,2
Összesen	46	100,0

II. táblázat
A103 Vallási háttér?

	Eset	%
1 Építenek a vallásra	3	6,5
2 Nincs ilyen háttérük	39	84,8
3 Egyéb	1	2,2
Összesen	43	93,5
Hibás	3	6,5
Összesen	46	100,0

III. táblázat
A14 Melyik évben alakult az intézmény?

	Eset	%	Érvényes esetek megoszlása (%)	Kumulált megoszlás
1962	1	2,2	2,2	2,2
1988	1	2,2	2,2	4,4
1989	1	2,2	2,2	6,7
1990	2	4,3	4,4	11,1
1991	2	4,3	4,4	15,6
1992	2	4,3	4,4	20,0
1993	2	4,3	4,4	24,4
1996	3	6,5	6,7	31,1
1997	5	10,9	11,1	42,2
1998	5	10,9	11,1	53,3
1999	3	6,5	6,7	60,0
2000	3	6,5	6,7	66,7
2001	3	6,5	6,7	73,3
2002	2	4,3	4,4	77,8
2003	2	4,3	4,4	82,2
2004	5	10,9	11,1	93,3
2005	2	4,3	4,4	97,8
2007	1	2,2	2,2	100,0
Összesen	45	97,8	100,0	
Hibás	1	2,2		
Összesen	46	100,0		

IV. táblázat

A16 Milyen gyakran indítanak ilyen programokat, szolgáltatásokat?

	Eset	%
1 Folyamatosan	23	50,0
2 Folyamatosan, de eltérő a tartalom	15	32,6
3 Hosszabb szünetek is előfordulhatnak	3	6,5
4 Teljesen esetleges	3	6,5
Összesen	45	95,6
Hibás	2	4,4
Összesen	46	100,0

V. táblázat

A30XA37 Hányféle tevékenységet folytatnak?

	Eset	%	Kumulált megoszlás
1	6	13,0	13,0
2	9	19,6	32,6
3	8	17,4	50,0
4	10	21,7	71,7
5	5	10,9	82,5
6	1	2,2	84,7
7	1	2,2	86,9
8	1	2,2	89,1
Nincs válasz	5	10,9	100,0
Összesen	46	100,0	

VI. táblázat

A30XA37S Hányféle tevékenységet végeznek?

	Eset	%	Kumulált megoszlás
1 1-2	15	32,6	32,6
2 3	8	17,4	50,0
3 4 vagy több	18	39,1	89,1
Nincs válasz	5	10,9	100,0
Összesen	46	100,0	

VII. táblázat

A95 Az egyes foglalkozások módja

	Eset
1 Alapvetően csoportosan	15
2 Alapvetően egyénileg	37
3 Egyéb módon	5
11 Az oktatásban csoportbontásban is	18
12 Az oktatásban egyénileg is	35
13 A mentális problémák kezelésében csoportbontásban is	7
14 A mentális problémák kezelésében egyénileg is	15
Összes módszer	131
Összes megnevezett projekt	96
Összes válaszoló intézmény	45
Hibás	1
Összesen	46

VIII. táblázat

A101 Van-e kapcsolat az ügyfelek családjával?

	Eset	%
3 Nincs erre energia	2	4,3
5 Csak feltérképezik a családi hátteret	18	39,1
6 Ha probléma van, keresik a kapcsolatot	10	21,7
7 Rendszeres kapcsolatot	7	15,2
8 A programokba is bevonják őket.	5	10,9
9 Egyéb	3	6,5
Összesen	45	97,8
Hibás	1	2,2
Összesen	46	100,0

IX. táblázat

A102 Van-e egyszemélyi támogató-támogatott kapcsolat?

	Eset	%
1 Igen, programszerűen	37	80,4
2 Igen, ha a résztvevők igénylik	4	8,7
3 Előfordul	1	2,2
5 Nincs a tevékenységünk jellege miatt	1	2,2
Összesen	43	93,5
Hibás	1	6,5
Összesen	46	100,0

X. táblázat

A105 Adnak-e tárgyi segítséget?

	Eset	%
1 Nincs rá pénz	12	26,1
2 Nem feladatunk	2	4,3
3 Alkalmanként, ha lehetőségünk van	22	47,8
4 Programunk szerves része	8	17,4
5 Egyéb	1	2,2
Összesen	45	97,8
Hibás	1	2,2
Összesen	46	100,0

XI. táblázat

A106 Ajánlanak-e szabadidős programot?

	Eset	%
1 Nem	8	17,4
2 Igen	37	80,4
Összesen	45	97,8
Hibás	1	2,2
Összesen	46	100,0

XII. táblázat
A113 Van-e utógondozás?

	Eset	%	Érvényes esetek megoszlása (%)	Kumulált megoszlás
Érvényes	0	2	4,3	4,4
	1 Nem	16	34,8	35,6
	2 Igen	27	58,7	60,0
	Összesen	45	97,8	100,0
Hibás	Hibás	1	2,2	
Összesen		46	100,0	

XIII. táblázat
A114 Mit értenek utógondozás alatt? (több válasz is megjelölhető volt)

	Eset	%
Érvényes	0	19
	1 Kapcsolattartás - kmn	19
	2 Segítség napi ügyekben	8
	3 Szociális segítség	1
		1
	5 Mentális segítség	2
		2
	99 Egyéb	3
	Összesen	26
Hibás	Hibás	20
Összesen		46

XIV. táblázat
A116 Foglalkoznak-e a kilépők sorsával?

	Eset	%
0	5	10,9
1 Szisztematikus követési rendszer	24	52,2
2 Csak informális rendszer van	14	30,4
4 Egyéb	1	2,2
6	1	2,2
Összesen	45	97,8
Hibás	1	2,2
Összesen	46	100,0

XV. táblázat
A117 Hányszor van felmérés?

	Eset	%
0	26	56,5
1 Egyszer	8	17,4
2 Többször, folyamatosan	10	21,7
3 Is-is	1	2,2
Összesen	45	97,8
Hibás	1	2,2
Összesen	46	100,0

XVI. táblázat
A118 Mennyi idő után van felmérés? (hónap)

	Eset	%	Érvényes esetek megoszlása (%)	Kumulált megoszlás
0	29	63,0		65,9
1	2	4,3		4,5
2	7	15,2		15,9
3	2	4,3		4,5
6	4	8,7		9,1
Összesen	44	95,7		100,0
Hibás	2	4,3		
Összesen	46	100,0		

XVII. táblázat
A119 Mennyi ideig van felmérés? (hónap)

	Eset	%	Érvényes esetek megoszlása (%)	Kumulált megoszlás
0	30	65,2		68,2
2	2	4,3		4,5
3	1	2,2		2,3
4	1	2,2		2,3
6	6	13,0		13,6
12	3	6,5		6,8
24	1	2,2		2,3
Összesen	44	95,7		100,0
Hibás	2	4,3		
Összesen	46	100,0		

XVIII. táblázat
A121 Mekkora körre terjed ki a követés?

	Eset	%
0	22	47,8
1 A kilépők teljes körét elérjük	12	26,1
2 Mindenkit keresünk, de sokat nem találunk	11	23,9
Összesen	45	97,8
Hibás	1	2,2
Összesen	46	100,0

XIX. táblázat
A122 Mekkora ügyfélkört ér el ténylegesen a követés? (%)

	Eset	%	Érvényes esetek megoszlása (%)	Kumulált megoszlás (%)
0	27	58,7		60,0
0	1	2,2		2,2
20	1	2,2		2,2
30	1	2,2		2,2
50	2	4,3		4,4
60	3	6,5		6,7
70	1	2,2		2,2
80	2	4,3		4,4
85	2	4,3		4,4
88	1	2,2		2,2
90	3	6,5		6,7
95	1	2,2		2,2
Összesen	45	97,8		100,0
Hibás	1	2,2		
Összesen	46	100,0		

XX. táblázat
A205 A szervezet működése

	Eset	%
0	2	4,3
1 Az egyszemélyi vezetés belső szükséglet	2	4,3
3 A vezető mellett tanácsadó testület	6	13,0
4 Szűkebb irányító testület dönt	18	39,1
5 Kollektív döntések vannak	17	37,0
Összesen	45	97,8
Hibás	1	2,2
Összesen	46	100,0

XXI. táblázat
A329 A munkatársak keresése

	Eset
1 Nem volt szükség erre	1
2 Személyes ismeretség segítségével	23
4 Hirdetések révén	17
8 Főiskolán, egyetemen keresünk	5
16 Pályázat útján	3
32 Egyéb módon	1
Összesen	42
Hibás	4
Összesen	46

XXII. táblázat
A331 Nehezen betölthető munkakörök

	Eset	%
1 Pénzügyes	2	4,3
2 Egyéb ügyintéző	4	10,9
3 Pedagógus	3	6,5
4 Pszichológus	2	4,3
5 Szociális munkatárs	4	8,7
6 Mentor	1	2,2
99 Egyéb munkatárs	4	8,7
Összes ilye jelzett intézmény	15	97,8
Hibás	1	2,2
Összesen	46	100,0

XXIII. táblázat
A332 Problémák a munkakör betöltésénél

	Eset	%
0	37	80,4
1 Nincs szakember	1	2,2
2 Nem tudjuk megfizetni	7	15,2
3 Ilyen bizonytalanságba nem jönnek	1	2,2
5 Egyéb okból nem találunk	2	4,3
10	1	2,2
Összesen	45	97,8
Hibás	1	2,2
Összesen	46	100,0

5. A második esély intézményrendszer típusai

Az iskola típusú intézmények

Előzmények

Azért nevezhetjük ezeket iskola típusúnak mert egyrészt működési rendszerükben az iskolarendszerű oktatás jellegzetességei felismerhetők, másrészt a működésük feltételét biztosító források is az iskolarendszerben működő normatív illetve legújabban csoportfinanszírozásban részesülnek. Ezek a sajátosságok azt is jelentik, hogy ezek a szervezetek intézményesültek és az általunk a jelen kutatásban vizsgált 6 szociális szolgáltatást megvalósító szervezeti típus közül itt beszélhetünk leginkább intézményről. Az iskola típusú szervezetek már elnevezésükben is utalnak arra, hogy iskolaként működnek.

Az intézmények

A mintába 7 iskola típusú szervezet került be. A mintaszám nyilvánvalóan nem alkalmas arra, hogy az elemzésekből fakadó eredményeket egyértelműen kiterjesszük és általánosítsuk a magyarországi ezen a területen működő szervezetekre, ugyanakkor bizonyos folyamatok, sajátosságok kimutatására feltétlenül alkalmasak.

A teljes kutatásban vizsgált 6 típus közül 5-ben az egyesületi forma a domináns. Az iskola típusú szervezeteknél viszont az alapítvány a leggyakoribb valamint megjelenik az iskolai és az intézeti forma is. Az okokat a jogszabályi feltételek mellett a működést a leghatékonyabbá tévő forma indokolja.

A 7 választ adó szervezet közül 2 egyházi fenntartású a többi alapítványi. Az egyházi alapítás és fenntartás okai között kérdéses, hogy valóban vallásos meggyőződésből fakadó alapító szándék húzódik meg, másfelől azonban a finanszírozásból származó előnyök is szerepet játszanak, vagy játszhatnak. Érdekességképpen megjegyeznénk, hogy bár a tanoda típusnál a szakmai tevékenységeket befolyásoló tényezők esetében kétszer is jelezték a vallásos értékrend és világnézet hangsúlyos szerepét s ugyanakkor az alapítók, fenntartók között nem szerepel az egyház, az iskola típusnál az egyház szerepel alapítóként, ám egy későbbi kérdésre, mely a szakmai tevékenységben a vallás szerepére kérdez rá egy szervezet sem jelzett igennel.

Az iskola típusú szervezetek alapításának volt egy határozott és nagyon dinamikus időszak a rendszerváltás utáni években. Az 1990-es évek elejének iskola alapító aktivitását két tényezővel magyarázhatjuk. A változások lehetővé tették, hogy nem állami fenntartású iskolákat is lehetett alapítani, s azok az alapítók, szakemberek, akik már korábban sem értettek egyet az állami fennhatóság alatt működő intézmények tevékenységeinek számos területével, lehetőséget láttak saját szakma elképzelésük megvalósítására. Másrészt a lemorzsolódó, hátrányos helyzetű fiatalokkal való foglalkozás új formáját kívánták megteremteni, amely vélemények szerint az állami iskolarendszerben nem volt hatékony és megfelelő. Így az iskola típusú szervezetek a

hátrányos helyzetű fiatalokkal foglalkozó szervezetek körében a legrégebb óta működő intézmények. Viszont az is megállapítható, hogy ezek az intézmények a halmozottan hátrányos helyzetű fiatalokat nem minden esetben tudták és tudják megszólítani és többek között így jöhettek létre olyan új kezdeményezések (pl. KID), amely a legrászorultabbakkal is próbált foglalkozni.

A tevékenység

A megkérdezettek 86%-a folyamatosan és hasonló tartalommal indítja programjait. A másként válaszolók is folyamatosan indítják, de esetenként eltérő tartalommal. A szolgáltatás folyamatos biztosítása elengedhetetlen egy intézményesült formában működő szervezetnél.

A típus vegyes oktatási tevékenységeket végez leginkább. Ezen belül az iskola céljainak és célcsoportjainak megfelelően artikulálódnak az oktatási tevékenységek. Megállapítható, hogy oktatási célok között a leghangsúlyosabb a középiskola befejezésére irányuló szakmai munka (57%) és a szakiskolai végzettség biztosítása (57%). Az általános iskolai végzettség biztosítása a válaszadók 29%-ánál jelent prioritást. Az is látható ugyanakkor, hogy mind az általános iskolai, mind a középiskolai lemorzsolódás megakadályozása kevésbé tekinthető a legfontosabb szakmai tevékenységnek (mind az általános iskolai, mind a szakiskolai lemorzsolódás megakadályozása 14%-os értéket ér el). Ez véleményünk szerint a fő profil meglétén túl magyarázható azzal, hogy a vizsgált szervezetek célcsoportját éppen a hagyományos oktatási rendszerből kiesők jelentik. Vagyis a lemorzsolódás preventív megakadályozása nem, de nem is lehet feladata az iskolai típusú szervezeteknek. A képzési tevékenységek mellett a szervezetek nagyon fontosnak tartják a munkaerőpiacra történő belépés megkönnyítését is (71%). Vagyis a tranzit típusú programok mellett az iskolai típusúak azok, amelyek a munkaerőpiaci és az oktatási célokra egyaránt hangsúlyt helyeznek.

Szakmai tevékenységeikben az oktatás, felzárkóztatás mellett a kompetencia fejlesztés jelenti a prioritást, mindkét esetben a megkérdezettek 71%-a jelezte ezt. Másfelől viszont tevékenységeikbe kevésbé épül be a mentálhigiénés szolgáltatás és a szociális támogatás.

A célcsoportjaik alsó korhatára jellemzően 16 év (83%), de van olyan intézmény, ahol a 14 év jelenik meg. Az alsó korhatár illeszkedést mutat a közoktatási törvény által szabályozott korhatárokkal. A felsőkorhatár egy kisebb szórást mutat 21-26 év között, de kaptunk jelzést 55 és 60 évre is.

A célcsoport neme nem szokott fontos szempontot képezni a hátrányos helyzetűekkel foglalkozó oktatási-képzési intézményeknél. Típusunknál mégis 29% jelezte, hogy a jellemző célcsoportjuk a férfiak köréből áll. Ez valószínűleg a szakmai képzési profilból fakadhat.

Jellemző, hogy a belépési szint leggyakrabban (83%) a befejezett általános iskola, s természetesen az iskola képzési profiljából fakad az, hogy melyik típusú középiskolából lemorzsolódott fiatal jelenti a célcsoportot. Bár vizsgált típusunk alapvetően a középfokon tanulókat célozza meg, azonban két intézmény is jelezte, hogy befejezetlen általános iskolával is részt lehet venni az adott intézmény által indított programok bármelyikén. Ebben az esetben egy felkészítő jellegű szakmai munka valósul meg, hogy aztán a fiatal beléphessen a valós célcsoportba.

Az intézmény típusban találunk kimondottan romáknak szólót, valamint olyan intézményt is, amely rendelkezik roma programmal.

Az iskolák ismertsége az adott térségben jónak tűnik, mivel a rászoruló fiatalok a leggyakrabban az iskola, hírneve miatt keresik fel az intézményt (71%). A többi intézmény (önkormányzat, iskolák, munkaügyi szervezetek, szociális intézmények) gyakorisági említése egyenletesen oszlik meg. Vagyis az említett intézményekben megjelenő fiatalot irányítják ezekbe az iskolákba, így nyilvánvalóan nagyon fontos az iskola típusú intézményeknél a kapcsolati tőke.

A programok bemutatásánál kirajzolódik a fő profil, amely döntően a tanulás támogatást és ennek legkülönbözőbb formáját jeleníti meg. Mivel vizsgált típusunk elsősorban kimenet orientált (a célcsoport sikeresen fejezze be a középiskolát, majd próbáljon elhelyezkedni), a módszereknél is a képzés legkülönbözőbb formáira tevődik a hangsúly és tapasztalatunk szerint kevésbé fontos, vagy inkább kiegészítő jellegű a mentális támogatás, klub- és szabadidő tevékenység.

A programokba való belépési lehetőség, tekintettel a programok kötött kezdési időpontjára és a képzési programokban történő folyamatos haladásra, meghatározott. A tanodai rendszerrel szemben – ahol a legtöbb esetben a belépés időpontja nincs korlátozva – az iskolai típusnál kidomborodik a formalizált intézményi jelleg. Bár a képzésen belüli rugalmasság megvalósul, a határozott célok, azt ezt elérendő folyamatos képzés miatt azok a fiatalok, akik ezt nem tudják követni vagy lemorzsolódnak vagy időszakonként abbahagyják tanulásukat, hogy azt követően újra és újra visszatérjenek.

A programok folyamatosan működnek vagy rendszeres jelleggel újra indítják őket. Ez nem csak az egyes számú (legfontosabb) programjukra, de amennyiben van, a kettes programjukra is igaz. Az első számú programok hosszában jellemzően az iskolai jelleg köszön vissza, a választ adók 57%-a 7-12 hónap közötti időben végzi ezt. A kettes számú programok esetében már nagyobb a szóródás, a 2-3 hónapos időtartamútól a folyamatosan működő programokig minden idő intervallumot megtalálunk. Ez fakad abból, hogy a kettes számú programok többségét más céllal indítják, mint a legfontosabbakat.

A csoportok létszámában kirajzolódik egy 25-30 fős csoport, ami ismét az iskola jellegre utal. Ugyanakkor jellemző a kisebb (8-15 fő) csoport létszám is. A foglalkozások módja - a kutatásunkban vizsgált más típusokkal összevetve – ennél a típusnál a legszínesebb, az egyéni mentorálástól a kiscsoportos foglalkozáson keresztül az oktatáson belüli csoport bontásig minden jellemző. Vagyis az intézményekben dolgozó szakemberek a tanulás támogatás legszélesebb tárházát alkalmazzák céljaik eléréséhez. Ezt a tevékenységet megerősítik az egyszemélyi támogató-támogatott kapcsolattal is.

Széles skálán mozog az intézményeknek a célcsoport családjával történő kapcsolattartása. Ezt magyarázhatja az is, hogy sok az ezen típusú intézményekben tanuló fiatal éppen családján belüli rossz viszonyok, rendezetlen családi háttér miatt tanul ebben az iskolában, így gyakran a fiatal nem is tartja és nem is akarja tartani családjával a kapcsolatot.

Anyagi segítséget jellemzően nem tudnak adni, tárgyi segítséget alkalmanként, ha van rá lehetőségük.

Szabadidős programot az intézmények többsége ajánl (71%), és ezekben is a széles választék a jellemző: művészeti programok, klubélet, sportolás, kirándulás.

Utógondozást az intézmények felében végeznek, ugyanakkor mivel ezekben a szervezetekben a legfontosabb siker a középfokú végzettség megszerzése (kimenet orientáció) ezért a követési rendszerük részben szisztematikus (57%), részben csak informális (43%).

A legfontosabb sikerkritériumnak a programot/programokat sikeresen befejezők számát, arányát valamint az iskolai végzettséget szerzők számát, arányát tekintik. A válaszadók közül kirajzolódott egy olyan csoport, ahol az intézmények inkább hagyományos iskola típusra hasonlítanak. Ezeknél a legfőbb siker kritérium a sikeresen elnyert pályázatok és az adott időszak alatt elnyert pénzügyi támogatás szerepel. Megjegyzendő, hogy ezek azok a szervezetek, ahol az állami támogatás adja a forrásstruktúra legnagyobb részét, legkevésbé jellemző rájuk a pályázatokban való részvétel, szakmai tevékenységük sem nevezhető színesnek és a programot vagy iskolát befejezők száma, aránya a legkevésbé fontos sikerkritérium.

Mivel a legfontosabb működési forrás az állami támogatás a támogató siker kritériumok minimálisan szerepelnek. Abban az esetben jelennek meg, amennyiben pályázati tevékenység is jellemző a szervezetre.

Az iskolai típus megtalálta fő tevékenységét és nem jellemző a „helykeresés”. Ez derül ki abból a magas értékből (86%), amely a fontos, de hiányzó tevékenységre kérdez. A válaszadók többsége azt jelzi, hogy szakmai téren nincs hiányérzetük. Minimálisan az egyéni foglalkozás és a szabadidős tevékenység jelenik meg.

Legfontosabb tevékenység – az intézmény típus céljainak megfelelően – ez egyénre szabott tevékenység, a munkaerőpiacot érintő tevékenység, az oktatás-felzárkóztatói tevékenység.

A szervezet

Infrastrukturális helyzetük alapján az intézményeket két csoportba sorolhatjuk. Egyrészt saját tulajdonú ingatlan dominál (az ifjúsági irodáktól eltekintve, ez a típus rendelkezik leginkább saját tulajdonú ingatlannal a vizsgált típusok között). A másik csoport leginkább önkormányzattól átengedett ingatlanban tevékenykedik. Jellemző ez a nagyvárosokra, főleg Budapestre. Bár ez utóbbi helyzet kedvezőnek tűnik, azonban a bővülési lehetőségek meglehetősen korlátozottak.

Az intézmények működése elsődlegesen állami forrásból valósul meg. A választ adók 49%-ának az állami forrás aránya 80% vagy e fölötti. Ugyanakkor kirajzolódik egy kisebb csoport, ahol az állami támogatás a forrásarány 40-60%-át teszi ki. Jellemzően ezek az aktívabb, szakmailag sokoldalúbb szervezetek. Ezen intézmények a szükséges forrást döntően pályázati lehetőségekből pótolják (20-50%), valamint megjelennek a magánszemélyek s cégek adományai is. Önkormányzati vagy külföldről érkező támogatás minimális, saját bevételről vagy résztvevői befizetésről is csak említés szintjén beszélhetünk.

Bár az intézmények többsége az interjúk alkalmával nehezményezte az állami támogatás változását, amelyet csökkenésnek neveztek, mégis a kérdőívben a választ adók 71%-a jelezte, hogy az utóbbi 5 évben nem változott a forrásstruktúra. Növekvő forrásról, ami országos pályázatok forrását jelenti egy intézmény tesz említést. Csökkenő forrásról (részben alapítványi, egyházi, részben állami) egy-egy szervezet

tett említést. Vagyis az intézmény típus finanszírozása alapfeladatai ellátására döntően biztosított, de az is látható, hogy a legutóbbi változások nem kedveznek az intézményeknek. Várható, hogy a csökkenő állami támogatást egyre inkább növekvő mértékben szükséges pályázati és egyéb forrással biztosítani.

A tervezhető, vagyis biztonságos bevételek arányát a válaszadók egyik fele 80% körülre teszi. Egy-két tanoda kivételével a hátrányos helyzetű fiatalokkal foglalkozó szervezet típusok közül ez a legkedvezőbb eredmény finanszírozás tekintetében. A másik csoport 40-50%-ra teszi a biztonságos bevétel arányát. A biztonságos működés megvalósításához szükséges hiányzó forrást ezen szervezetek elsősorban pályázati tevékenységgel kell, hogy pótolják. Bizonyos intézmény típusoknál bizonyos rendezvényeket, szakmai eseményeket nagyobb vállalatok is szponzorálnak.

A megkérdezett iskolák jelzik a konkurencia létezését (87%). A konkurencia elsősorban azok a szervezetek jelezték, ahol egy települése több hasonló intézmény működik (erre leginkább Budapest a példa), máshol viszont - elsősorban a leghátrányosabb kistérségekben – éppen a szolgáltatást nyújtó szervezetek hiányoznak. Vagyis a hátrányos helyzetű fiatalokra irányuló szolgáltatást biztosító intézmények esetében az iskola típusnál sem beszélhetünk országosan működő intézményi hálózatról.

Az intézményi hálózatot pótolja, pótolhatja bizony mértékig a hálózati tagság. Az igennel válaszolók (86%) többsége tagja az Alapítványi és Magániskolák Egyesületének. Úgy tűnik, hogy országosan ez a legfontosabb szakmai „hálózat”, amely érdekképviseleti, szakmai „továbbképző” és lobbizervezetként is tevékenykedik. Ugyanakkor néhány választ adó elégedetlenségét fejezte ki az egyesület tevékenységével kapcsolatban. Külföldi hálózati tagság nem jellemző.

Szerződéses kapcsolat leginkább középiskolákkal, munkaügyi szervezetekkel és civil szervezetekkel van. Továbbá – bár kisebb arányban – megjelennek a munkáltatók, felnőttképző intézmények és a helyi önkormányzat is. A szerződéses kapcsolaton túl kiterjedtnek tűnik az iskolai típusú intézmények kapcsolata a helyi és térségi szereplőkkel és az esetek többségében a rendszeres találkozók a jellemzőek.

A szervezeti kultúrában a vezetési módszerben a többszintű vezetői rendszer a legjellemzőbb (57%), valamint jellemző még a külön szakmai vezető alkalmazása is. Döntési mechanizmusban egyáltalán nincs jelen az egyszemélyes döntés. Jellemző forma egyfelől a vezető melletti tanácsadó testület jelenléte, másfelől a szűkebb irányító testület döntési felelőssége.

A vezetővel szembeni elvárások terén a legfontosabbnak a szakmai tevékenység, az ügyfélkör ismerete, valamint a munkatársakkal való értő bánásmód körvonalazódik. Ezen három területen meglévő ismeret nélkülözhetetlen egy iskolai vezetőnél. A többi intézmény típusal összehasonlítva megállapíthatjuk, hogy az iskolai típusnál a „legszigorúbbak” az elvárások ezen a három területen a vezetővel szemben. Legkevésbé fontos a gazdasági ügyekben való jártasság.

A foglalkoztatottak

Az iskola típusú intézmények folyamatos működést mutatnak, így nem meglepő, hogy a kutatásunkban szereplő szervezetek között leginkább itt jellemző a folyamatos alkalmazás (71%). A választ adók esetében leggyakoribb a folyamatosan fő állásban alkalmazott vezető, adminisztratív dolgozó és tanárok és amennyiben szükséges – pl. szakiskoláknál – a gyakorlati oktatók állandó foglalkoztatása. A

rendelkezésre álló források függvényében vagy projekt alapon foglalkoztatják a szociális területen dolgozókat, de számos esetben mentális segítséget nyújtó szakembereket is. A beérkezett válaszok alapján a fő foglalkozású munkatársak létszáma 6-46 fő között változott. Ebben részben a szervezet nagysága (tanuló létszám, tanuló csoport) a döntő, másfelől pedig a finanszírozható munkahelyek száma.

A szükséges munkaerőt – a szektor más szereplőjéhez hasonlóan – elsősorban személyes ismertség révén biztosítják (57%). Az iskola típusra egyáltalán nem jellemző, hogy bármilyen munkakör betöltése problémát okozna. A munkatársak továbbképzését fontosnak tartják, és változtatás formában oldják meg, amihez elsősorban a normatív finanszírozást és a pályázati forrást használják fel.

Összegzés

Az iskola típusú intézmények láthatóan kimenet orientáltak, ami alapvetően határozza meg szakmai tevékenységeiket. Az iskola típusú intézmények sokkal inkább mutatnak kapcsolatot az önkormányzatokkal, középiskolákkal és munkaügyi szolgáltatókkal, mint a szociális szervezetekkel.

Az iskola típusú szervezetek a hátrányos helyzetű fiatalokra irányuló szolgáltatásokat folytató szervezetek között a legintézményesültebbnek tekinthetők, ezt számos ismerv mutatja (átalakuló, de még így is normatívnak tekinthető finanszírozás, kötött kezdési időpontú képzési program stb.). Pályázati lehetőségeik megvannak, de éppen a viszonylagosan biztosnak mondható háttér miatt pályázati aktivitásuk nem minden esetben kardinális. Ugyanakkor a szakmailag is többet nyújtó intézmények többlétszámú szolgáltatásait számos esetben csak pályázati forrásokból tudják megvalósítani, s így ezeknél a pályázati aktivitás is hangsúlyos.

Infrastrukturális háttérük biztosnak mondható, melyet vagy kizárólag saját tulajdonú ingatlan jelent vagy - a másik gyakori eset és főleg budapesti iskoláknál tapasztaltuk ezt – önkormányzat által átengedett ingatlanban folyik a szakmai munka. Az iskolák megalapozott szakmai tevékenységét biztosítja a minőséginek mondható szakember gárda, amely számos esetben akár több mint 10 éves felhalmozott szakmai tudást, tapasztalatot jelent.

Az iskola típusnál is jellemzően nagy az eltérés az egyes intézmények között, amit a működésüket biztosító források alapján is megfigyelhetünk. Azon iskoláknál, ahol az állami támogatás biztosítja a működés legnagyobb részét (80-100%), a szakmai tevékenység is szűkebb, kevesebb egyéb kiegészítő szolgáltatás jelenik meg (pl. nincs után követés). Azoknál a szervezeteknél, ahol az állami támogatás forrás aránya kisebb (50-60%) az összes forrásból, a szakmai tevékenységek sokszínűbbek, pályázati aktivitásuk jelentősebb, és magán személyek, cégek befizetései is számottevőnek mondható.

Problémát a csökkenő és átalakuló állami finanszírozás jelent.

Végül nagyon fontos megjegyeznünk, hogy ennél a típusnál a célcsoport zömét a lemorzsolódott, de alapjában véve tanulni akaró tanulók jelentik, amely jelentős motivációs bázist jelent az intézmények teljes körű szakmai tevékenységhez.

A tanoda típusú programok és intézményeik

Előzmények

A tanoda típusú programok az alternatív napközbeni ellátások kategóriájába tartoznak. A gyorsan változó gazdasági, társadalmi környezet, amelynek számos kihívására családok nagy csoportjai nem tudnak választ adni, s ehhez hasonlóan a hagyományos iskolai intézményrendszer sem tud megoldást nyújtani bizonyos társadalmi csoportok problémáira, életre hívta azokat a napközbeni szolgáltatásoknak nevezhető tevékenységeket, amelyek közé a tanoda is tartozik⁵.

A tanoda típusú szolgáltatás is a napközbeni ellátások egyik alternatívájaként illetve kiegészítéseként jelenhetett meg. A tanoda a már fent említett intézmények válaszadási képtelensége mellett az általános állami közoktatási, szociális és gyermekvédelmi, illetve kulturális és művelődési intézmények tevékenységeinek fogyatékoságát, hiányosságát is próbálja pótolni. Az önkormányzatoknak minimális vagy szinte semmilyen anyagi lehetőségük nincs az alulról jövő kezdeményezések támogatására, így korunk igényeinek kielégítésére döntően civil szervezetek vállalkoznak, számos esetben kiszámíthatatlan forrásokra támaszkodva. Az alternatív napközbeni ellátások sok esetben a prevenciót, a problémák megelőzését, illetve új eszközökkel és módszerekkel történő problémakezelést állítanak a középpontba. Részben tehát a szociális problémák megléte, illetve kialakulása miatt, részben pedig a meglévő szolgáltatások színvonalbeli vagy mennyiségi problémái miatt is szükségesek az alternatív formák.

A fentiekkel magyarázható, hogy a különböző kihívások illetve hiányosságok miatt sokféle próbálkozás született az alternatív napközbeni ellátások palettáján. Ennek egyben következménye, hogy nagyon sok ellátási forma jelent meg ezen a területen, melyek besorolása, követelmény- és szabályrendszere nem minden esetben tisztázott vagy jól körülírt. Ehhez hasonlóan a szakmai tevékenységek, módszertanok szintén jelentős eltéréseket mutatnak. Részben ebből fakad az is, hogy a szakmai tevékenységek színvonala, a nyújtott szolgáltatások köre, a tevékenységek finanszírozása is jelentős eltéréseket mutat.

A tanoda típusú szolgáltatás is - a többi alternatív szolgáltatáshoz hasonlóan – komplex típusú szolgáltatásként jelenik meg. A tanoda általában délutáni programot nyújt hátrányos helyzetű, sokszor halmozottan hátrányos helyzetű, roma, általános iskolás és középiskolás gyerekek, fiatalok számára. A tanoda kultúraközvetítő iskolaként is felfogható, mely képességfejlesztő, értékközvetítő programjával az iskolai eredményességet kívánja növelni. Természetesen legalább ennyire célja a társadalomba való beilleszkedés segítése és az életviteli kompetenciák fejlesztése. A tanodai program fő feladatai tehát az iskolai sikeresség közvetlen segítése, a tanulók személyiségének megerősítése, fejlesztése, a továbbtanulást közvetlenül segítő tevékenységek megvalósítása, valamint az iskolai sikerességet erősítő és személyiséget fejlesztő, gazdagító szabadidős tevékenységek biztosítása. E feladatok együttes megjelenése egyben a komplex szolgáltatások típusának megvalósítását is jelenti. Természetesen,

⁵ A tanoda elnevezést nem csak a tanoda típusú funkciót ellátó szervezetek használhatják. A mi határolásunk alapja független az elnevezéstől.

mint a kutatási eredményekben is látni fogjuk az egyes tanodák eltérő mértékben valósítják meg ezeket a tevékenységeket. A tanodai tevékenységek bemutatására jó példát ad a Ferencvárosi tanoda, mely a következő szolgáltatásokat/tevékenységeket biztosítja: iskolai sikeresség tevékenységkör, személyiségfejlesztés tevékenységkör, szabadidő tevékenységek, pályaaorientáció kialakítása.

A tanoda típusú szervezetek hazánkban az 1990-es évek második felében, de még inkább a 2000 utáni időkből formálódtak. Felmérésünk is igazolja két fontos folyamat eredményeként a hazai tanodák létrejöttét és működését. Egyfelől jellemző az, hogy a döntően az 1990-es évek elején alakult és egyesületi formában működő civilszervezetek szakmai tevékenységükbe folyamatosan építették be a tanodai szolgáltatásokat, s jellemző, hogy a szervezetek tevékenységi profiljukba csak működésük 5-10 évében vették be a tanodai szolgáltatásokat. Másfelől, kirajzolódik az egyesületi alapításoknak és tevékenység indításoknak egy szinkronban működő rendszere, amely elsősorban 2003-as és 2004-es évekre jellemző. Kutatásunk szerint ez köthető a 2004-ben az EU-s csatlakozás következtében megjelenő forrásokhoz, amelyek között a HEFOP pályázati kiírásban szerepelt egy kimondottan tanodai tevékenységet támogató lehetőség is. A *Modell értékű tanoda típusú (extrakurrikuláris) tevékenységek támogatása a hátrányos helyzetű tanulók iskolai sikeressége érdekében* című pályázati felhívás számos, már tanodai jellegű szolgáltatást nyújtó szervezetet érintett, másfelől új civil szerveződések – elsősorban egyesületek – jöttek létre azzal a céllal, hogy ezekben a pályázatokban részt tudjanak venni. Tekintettel arra, hogy pályázati kiírás egyik kimondott célcsoportja a roma fiatalok köre, így a roma szervezetek, kisebbségi önkormányzatok vagy a kisebbségi önkormányzatok intézményei is aktívan részt vettek e pályázati lehetőségben. A HEFOP pályázatok lezárultak vagy a lezárás folyamatában vannak. A döntően egyesületi háttérrel működő tanodák számára létfontosságú, hogy minél hamarabb újra pályázati forráshoz jussanak. Ez nem csak megkezdett tevékenységeik folytatását biztosíthatja, de maguknak, a tanodáknak a fennmaradását is. Az is nyilvánvaló, hogy finanszírozás hiányában a tanodák csak bizonyos alapfeladatokat végeznek, valamint szakmai munkájuk is korlátozódik (kevesebb szolgáltatásnyújtás, rövidebb időben működnek stb.). Azon tanodák csoportja, amelyek roma célcsoporttal foglalkoznak az EU-s projekt alapú finanszírozási problémák leküzdésére, áthidalására bizonyos romák számára kiírt pályázati forrásokból ezt az időszakot talán könnyebben áthidalhatják.

Ismereteink szerint az Educatio Kht. dolgozza ki az a szempontrendszert, amely meghatározza, hogy milyen feltételeknek kell meglenniük ahhoz, hogy egy szervezet tanodai pályázati felhívásra pályázatot adhasson be a TÁMOP 3.3.1. kiírásban. Véleményünk szerint ez az intézkedés egyfelől valóban modellszerűen leírja a tanodát, ami segíti egységesíteni a tanodai funkciókat, szakmai tevékenységeket. Azonban ez a tevékenység bizonyos mértékig az intézményesülés irányába visz (a normatív finanszírozás kialakítása és megvalósítása nélkül) és figyelmen kívül hagyja a társadalmi csoportok szerinti és regionális eltérésekből fakadó működési sajátosságokat, különbségeket. Így az is elképzelhető, hogy a különböző tanodákban eddig megjelenő széleskörű szakmai tevékenységek szűkülnek, formalizálódnak és szabályozottabbak lesznek, ahelyett, hogy a tanodák szakmai tevékenysége még jobban bővülne, még komplexebbé válna, és helyt adna akár más alternatív napközbeni szolgáltatásoknak a meglévő tanodai tevékenységek mellett.

A következőkben a kutatásunkból származó eredményeket mutatjuk be.

A tanoda típusú programok

Jelen kutatásunkban az egyes típusokat meghatározva a tanoda típusba került a legtöbb szervezet. A kérdőívet kitöltő 14 szervezet közül 11 egyesületi formában működik. Létrejöttük időpontjában két időszak rajzolódik ki, egyrészt a 90-es évek teljes évtizede, amikor jellemzően nem a tanodai funkcióval indultak a szervezetek, ezeket később vették be programjukba, másrészt a 2003-2005 közötti időszakban hozta létre szervezeteiket a válaszadók fele. Ez nagy valószínűséggel a megjelenő EU-s forrásokhoz köthető.

A tevékenység

A válaszadók többsége (64%) folyamatosan indítja programjait. Jellemző, hogy a civilszervezetek - amennyiben tiszta szakmai profilra akarnak törekedni is – több és általában eltérő szakmai tevékenységet is folytatnak. A tanoda típusnál a szervezetek fő tevékenysége a tanodai szolgáltatások biztosítása, azonban a tevékenységek finanszírozása, az elérhető források ezeket az elképzeléseket részben felülírhatják.

A célcsoport jellemzően a 7-18 év közötti gyermekek és fiatalok köre. Ennek következtében a tanodák fő céljai is eltéréseket mutathat, mivel – életkortól függően – hasonlóan fontos az általános iskolai lemorzsolódás (43%), az általános iskolai végzettség biztosítása (71%), a szakiskolai lemorzsolódás megelőzése (57%), a szakiskolai végzettség biztosítása (85%), a középiskolai lemorzsolódás megelőzése (42%) vagy a középiskolai végzettség biztosítása (79%). Nyilvánvalóan a célcsoport korcsoport szerinti jelenléte határozza meg a fő célt, célokat. Célszerű megjegyezni, hogy néhány válaszadó esetében a célcsoport a teljes felnőtt korú csoportot is feltüntette. Elsősorban a roma szervezeteknél tapasztaltuk ezt. Vagyis a család fiataljaira irányuló szolgáltatásokat igénybe veszik a felnőttek is. Nyilvánvaló itt nem ugyanarról a szolgáltatásról beszélhetünk, s valószínűleg a felnőttek számára nyújtott szolgáltatások később alakulhattak ki.

Az is látható, hogy a tanoda típus elsősorban nem a munkaerőpiacra közvetlen formában végez szakmai tevékenységet, ugyanis mindössze egy-két esetben jelezték azt, hogy biztosítanak védett foglalkozást, valamint biztosítanak gyakorlati helyet.

Arra a kérdésre, hogy vannak-e a hagyományostól eltérő módszereik 64% válaszolt igennel. A hagyományostól eltérő módszerek a teljes kutatásban szereplő szervezeteknél is 64%-os értéket ér el. Ez elvárható eredmény, mivel ezek a szervezetek, intézmények éppen a hagyományos iskolarendszer diszfunkcióiból vagy még inkább, részben a célcsoportnak a hagyományos iskolarendszerben megjelenő sikertelenségéből legitimálódtak.

A tanodák egyfelől minden rászorulóra irányulnak, másfelől karakteresen megfogalmazódik a *rászoruló romák* kategória is (29%). Az általunk vizsgált összes második esély típusú, fiatalokra irányuló szervezet esetében a *rászoruló romák* csoportja a tanodák szolgáltatásian vesz részt leginkább. A romákkal való törődés még erősebben visszaköszön, amikor azt találjuk, hogy a tanodák 36%-ának van kifejezetten

roma programja, valamint 21%-ának csak roma programja van. A tanoda kategóriában szereplő 14 szervezet felénél már a szervezet nevéből is következtethetünk a célcsoport-irányultságra.

A hátrányos helyzetű fiatalokkal foglalkozó civil szervezetek, intézmények társadalmi és földrajzi beágyazottsága fontos tényező. Ez részben a célcsoport megszólítását segíti, részben pedig a hálózati jellegű működések, közös szándékok, és közös együttműködések területét erősíti. A tanodák estében jól kirajzolódik, hogy míg az intézményesebb, állami jellegű feladatokat ellátó szereplőkkel (iskolák, önkormányzat, munkaügyi szervezetek) nem túl szoros a kapcsolat, addig a szociális szervezetekkel, utcai segítőkkel a kapcsolat intenzív. Így talán megállapítható, hogy az intézményesebb, hagyományosabban állami feladatokat ellátó szervezetek nemcsak tevékenységükben nem tudják megoldani a célcsoport problémáját, de láthatóan a probléma adekvát kommunikálása is hiányzik.

A válaszadók által megjelölt programokban kiemelkedő szerepe van a HEFOP 2.1.4. programnak. Bevezetőnkben erről már szóltunk. A legfontosabb programok célja elsődlegesen a tanulás támogatása (64%), amelyben a leghangsúlyosabb elem a tanácsadás illetve a képzés és tréning. Nyolc szervezet azt jelezte, hogy csak egy programot működtetnek. Ez a helyzet a profil tisztántartását biztosíthatja, azonban amennyiben a tevékenység finanszírozását nem tudják folyamatossá tenni, úgy veszélybe kerülhet az alaptevékenység is. A 6 szervezet, mely jelezte, hogy működtetnek második programot is, fő tevékenyége a munkaerő-piaci orientáció, integráció, valamint a reszocializációs tevékenység. Kutatásunkból megállapítható, hogy az iskolai típusú szervezetek mellett a tanodák azok, amelyek leginkább elsődleges feladatokra koncentrálnak. Ezt a megállapítást támasztja alá az, hogy az iskolaszerelem működő szervezetek és tanodák azok – a megállapított 6 típuson belül –, amelyek kevesebb un. második vagy harmadik programmal rendelkeznek.

Egy alternatív szolgáltatást nyújtó szervezetnél, és így a tanodánál is kulcskérdés az intézmény rugalmassága abból a szempontból, hogy hogyan lehet a programokba belépni. Elmondható, hogy az állandó jelleggel működő ifjúsági irodák után a programokba történő legrugalmasabb belépési lehetőséget a tanodák nyújtják. A válaszadók 64%-ának állítása szerint bármikor vagy egy adott projekt alatt bármikor be lehet lépni. Nyilvánvaló, hogy a tanoda ilyen formában történő működése a résztvevők számára kedvezőbb, mint akár az iskola típus, akár a tranzit típus. Természetesen tudjuk, hogy a másik két szervezet működési mechanizmusa is eltérő.

A tanodai típus programjai döntően folyamatosan működnek (71%), vagy rendszeresen indítják ezeket (14%). Az alternatív szolgáltatásba tartozó tanodák és általában a hátrányos helyzetű fiatalokra irányuló szolgáltatásokat biztosító intézmények működésének egyik záloga a folyamatos működés és a szakmai programok rendszeres indítása. Alapvetően megállapítható, hogy ennek legfontosabb akadálya a finanszírozás kiszámíthatatlansága. A működési források folyamatosága nemcsak a szervezetek működésének biztonságát és a célcsoport számára az adott időszakban nyújtott támogatást, segítséget érinti, de a tevékenység típusának (jelen esetben tanodának) a megbízhatóságát, a köztudatban állandó jelenlétét is érinti. Megjegyzendő, hogy a tanoda elsődleges programjainak működtetési illetve indítási rendszeressége teljes mértékben megegyezik az iskola típusával. Ez annál is inkább értékes, mert az iskola típusú szervezetek tulajdonképpen intézményesült formával

rendelkeznek, aminek egyik ismérve az állandóság. Vagyis elmondható, hogy azok a tanodák, amelyek sikeresen, magas szakmai minőséggel működnek, bizonyos mértékben az intézményesülés útjára léptek.

A tanodák több, mint felénél elsődleges programjainak hossza több, mint egy év, valamint ugyanolyan arányban jellemző a 7-12 hónap közötti és a folyamatosan működő programok aránya. Az, hogy a tanodák többsége folyamatosan működteti vagy rendszeresen indítja programját egyfelől a típus működésének viszonylagos kiszámíthatóságára utal, másfelől a szakmai tevékenységeknek a célcsoport irányába történő hatékonyságára is hatással van. A másodlagos és harmadlagos programok megvalósításának hosszában már nagyobbak a szórások és eltérések.

A hátrányos helyzetű fiatalokkal való foglalkozásban különös fontossággal bír a csoportok létszámának alakulása. Mind a mentális, mind a szakmai fejlesztés annál hatékonyabb, minél inkább egyénre vagy kis csoportra szabottak ezek. Az elsődleges programnál a csoportok létszáma nagy szórást, és nem túl kedvező képet mutat. A 14 válaszadóból mindösszesen 3 az, ahol 15 vagy ennél kisebb a csoport létszáma, bár másik 3 szervezet azt jelezte, hogy a csoport létszáma változó, így nem meghatározó. Ugyanakkor 4 szervezetnél a csoportlétszám 40 és 80 közötti főből áll. Kutatásunk 6 meghatározott típusánál a tanodai típus az, ahol ilyen magas létszámmal futnak programok. Ilyen magas létszámnál kérdéses, hogy milyen módszerrel és hatékonysággal tudják a szakmai tevékenységet folytatni az ebben résztvevők. Feltételezhető, hogy ilyen magas értéknél sokkal inkább egy délutános, napközis megőrző jelleg dominál, semmint intenzív és komplex szakmai munka.

A tanodák legfontosabb programjaikban az egyéni foglalkozás megjelenése 3 szervezet esetében mutatható ki. Így feltételezhető, hogy a válaszadók 21%-a hatékony szakmai munkát tud végezni. Ugyanekkora arányban kapott jelzést az alapvetően csoportban való foglalkozás is. Ha ez utóbbiban valóban csak a csoportos foglalkozás van jelen, úgy a tanoda típus egyik alapvető célját (egyéni foglalkozás, differenciált fejlesztés) nem valósítja meg. A legtöbb jelzést az oktatásban egyénileg is megvalósuló opció kapta. Érdekes, hogy azoknál a szervezeteknél, ahol második vagy harmadik számú program is fut, az egyéni szintű foglalkozás jobban előtérbe kerül, mint az első számú programban.

Az oktatásban, képzésben a szülőkkal, családtagokkal való kapcsolattartás kulcsfontosságú. Ez hatványozottan igaz a hátrányos helyzetű fiatalok esetében. Kutatásunk eredményeként megállapítható, hogy leginkább a tanoda típusú szervezetek azok, amelyek ezt megvalósítják. Rendszeres kapcsolatot tüntetett fel a válaszadók 21%-a, míg ezzel teljesen megegyező mértékben a családtagokat a programba is bevonják. Másfelől a válaszadók fele mondja azt, hogy csak feltérképezik a családi hátteret, ami az előző kedvező eredményt kicsit más színben tünteti fel.

Szemben a többi általunk vizsgált intézménytípussal a kérdőívet kitöltők 21%-a jelezte, hogy van kapcsolata egyházzal, illetve építenek a vallásra. A többi általunk vizsgált szervezetnél egyáltalán nem lényeges ez a szempont.

A szociálisan hátrányos helyzetűekkel foglalkozó szervezetek esetében a szakmai munka mellett az anyagi, tárgyi segítségnyújtás is megfogalmazódhat. Számos esetben a programban résztvevők el is várják ezt, vagy pedig érdeklődnek ilyen lehetőség után. Elmondható, hogy az általunk vizsgált tanodáknál ez nem jellemző. Az anyagi téren mindössze 1-1 szervezet jelezte azt, hogy adnak segílyt, illetve adnak

munkát, munkabért. A tárgyi segítségnyújtásnál már kedvezőbb a helyzet, 64% mondta azt, hogy ha lehetőségük van, akkor ilyen formában segítenek, s ami fontos, az esetek 28%-ban a futó programoknak szerves részét képezi a tárgyi segítség.

Az előzőekben vizsgáltuk a szakmai tevékenységeket. Rákérdeztünk a szabadidős tevékenységekre is. Az alternatív szolgáltatásokban majdnem annyira fontos szerepe van a szabadidős tevékenységeknek, mint a szakmai szolgáltatásoknak. A szabadidős lehetőségekben a sport, kirándulás, valamint a szórakozási lehetőségek dominálnak. A palettát színesíti olyan más tevékenységek, mint a klubdélután vagy az élménypedagógia programok. Megjegyzendő, hogy a finanszírozási nehézségek elsősorban a szabadidős tevékenységeket érintik, mivel a szakmai tevékenység fő elemeit nem hagyhatják el a tanodák.

Az utógondozásnak különböző formái lehetnek. A pályázati projektek jellemzően el is várják ezt a szervezetektől. Nem pályázati jellegű tevékenységek esetén, vagy ott, ahol nem szükséges erről számot adni, sokszor nem is valós meg. Másfelől amennyiben egy szervezet hátrányos helyzetűekkel igényes szakmai módon foglalkozik, úgy az után követés, utógondozás szerepe nagyon jelentős. A tanodák felénél nincs után követés. Bár mélyebb elemzésre jelen esetben nem vállalkozhatunk, de megkockáztatjuk azt, hogy ahol elsősorban nagy létszámban, egyfajta délutáni alternatívaként, szabadidős tevékenység dominál, úgy az után követés sem válik hangsúlyossá, ahol viszont kisebb csoportban, komplex fejlesztés történik ez valószínűleg hangsúlyosabban van jelen. Ehhez hasonlóan a kilépőkkel foglalkozó követési rendszer is csak valamivel több, mint a szervezetek felénél épült ki. Azok a tanodák közül, amelyek az után követést végzik, valamivel kevesebb, mint fele éri el a kilépők teljes körét.

Bármilyen szervezet tevékenységénél célszerű meghatározni a sikeresség indikátorait. A hátrányos helyzetűekkel foglalkozók esetében ez még inkább indokolt, mivel a kézzel fogható sikerek, eredmények nem minden esetben jelennek meg, vagy kemény indikátorokkal nem mérhetők. Azt is mondhatjuk, hogy a hátrányos helyzetűekkel foglalkozó szervezetek életében mások a sikerkritériumok, mint a nem hátrányos helyzetűekkel foglalkozó intézményeknél. A tanoda típusnál széles szórásban jelentek meg a válaszok. A legfontosabb prioritás esetében legmagasabb értéket, 21%-21%-ot ért el a programot/programokat befejezők aránya illetve a valamilyen iskolai végzettséget szerzők aránya, mint sikerességi kritérium. A „jó hír” az, hogy egy szervezet sem jelezte elsődleges fontosságúnak az adott időszakban sikeresen elnyert pályázatokat, mint sikerességi kritériumokat, ugyanakkor egy jelzés: megjelent az adott időszak alatt elnyert pénzügyi támogatás, mint siker indikátor. Az egyéb kategóriában elsődleges fontosságú szempontként megjelent a „jól érezzék magukat”, illetve „önmagukhoz képest fejlődjenek” vélemény is.

A legfontosabb támogató sikerkritérium a tanodák esetében a belépő ügyfelek száma (43%), valamint az adott projekt indikátorainak történő megfelelés (27%).

Fontos, de hiányzó tevékenységet a tanodák valamivel több, mint a fele jelzett. Ezek közül elsősorban a szabadidős tevékenység, valamint az anyagi támogatás fogalmazódott meg. De az összes intézménytípus közül egyedül itt jelent meg egy jelzés arra, hogy hiányzik az igazán hátrányos helyzetűek bevonása. Ez a megállapítás a probléma továbbgondolását és továbbelemzését igényli.

A tanodai szervezetek közül legfontosabb olyan tevékenységnek, amelyet kiemelkedőnek és valamilyen mértékben egyedinek találtak, a megkérdezettek saját szervezetükben az egyénre szabott fejlesztést jelezték. Célszerű hangsúlyozni, hogy a többi általunk vizsgált szolgáltató típusnál is ez volt a legfontosabb tevékenység. A válaszadók 14%-a a családdal való kapcsolattartást tüntette fel. Mint korábban tapasztaltuk a tanodánál ez a tevékenység valóan nagy jelentőségű.

A szervezetek működési jellemzői

A hátrányos helyzetű fiatalokkal foglalkozó szervezetek egyik legnagyobb problémája az infrastrukturális körülmények megteremtése, ezen belül az ingatlankörülményeik. Ezen belül is két területen fogalmazódnak meg a problémák. Egyrészt a bérelt ingatlan működésének folyamatos biztosítása, a bérleti díj fizetése. Szerencsére vannak pozitív példák, ahol, nem piaci alapon kell a bérelt ingatlanért fizetni. Másrészt saját tulajdonú ingatlan esetén a növekedési lehetőség korlátokba ütközése jelent gondot. A tanodáknál látható, hogy kizárólag saját tulajdonú ingatlanban működik 21%-uk, ugyanakkor 29%-uk ilyen ingatlanban soha. Szintén 29%-uk kizárólag piaci alapon bérelt ingatlanban tevékenykedik, szintén ilyen arány jellemző az önkormányzati vagy állami intézmény által átengedett ingatlanra. Látható tehát, hogy az ingatlanhelyzet meglehetősen diverzifikált. A többi intézménytípussal összevetve a saját tulajdonú ingatlan aránya kedvezőtlenebb, mint a többi kategória esetében.

A szociális szolgáltatásokat működtető intézmények tevékenységének Achilles pontja a finanszírozás, ennek forrásstruktúrája és időbelisége. A tanodák tevékenységüket jellemzően nem állami támogatásból valósítják meg. 28% jelezte, hogy kapnak állami támogatást, de az összes szervezet közül mindösszesen egynél tudjuk megállapítani, hogy tevékenységüket döntő mértékben az állami támogatás biztosítja. A szervezetek döntő többsége országos pályázati forrásból működik. A megkérdezettek közel felénél működési forrásuk több mint 90%-át az országos pályázati források adják. Kutatásunkban résztvevő összes típus között a tanoda mutatja a legnagyobb mértékű függést a pályázatoktól. Az önkormányzati források, támogatások, alapítványi, egyházi támogatások, külföldi szervezetek támogatásai minimálisak vagy teljesen hiányoznak. Minimálisan megjelennek a magánszemélyek, cégek befizetései és szintén nagyon minimálisan a saját bevételek is.

A megkérdezettek 79%-a szerint nem változott a forrásstruktúra az utóbbi 5 évben. Akik ennek változását jelezték, többségük úgy vélekedett, hogy pozitív irányba változott a forrásstruktúra és mindösszesen egy szervezet jelezte, hogy csökkent. A forrásstruktúra-eredmények egyfelől pozitív híreknek mondható, nevezetesen nincsenek kardinális változások ezen a területen, másfelől viszont az a tény, hogy a források jelentős többsége csak pályázati úton szerezhető meg, a tervezhető szakmai munkát teheti kérdésessé. Így ismernünk kell azokat a forrásokat is amelyekkel biztonsággal tervezhetünk. A tanodák 71% véli úgy, hogy a biztonsággal tervezhető forrás a működéshez szükséges forrás 30%-a vagy annál kevesebb. A kutatásunkban szereplő más típusú intézményeket is figyelembe véve azt látjuk, hogy relatíve biztonságosabb helyzetben vannak az iskola típusú intézmények és az ifjúsági irodák.

A szakmai tevékenységek megvalósítását folytató szervezetek forrásszerző tevékenysége konkurenciát is tapasztalhat. Konkurenciáról a választ adó tanodák kétharmada tesz említést.

A kommunikációra, együttműködésre és partnerségre épülő korszakunkban a szakmai hálózatoknak egyre jelentősebb szerepük van. Ehhez képest az összes vizsgált típus közül a tanodák azok, ahol a szakmai hálózat a leggyengébbnek mondható. A megkérdezettek egyharmada jelezte, hogy tagja valamilyen szakmai hálózatnak. Ugyanakkor tapasztalható, hogy alulról építkezve, akár regionális jelleggel is a tanodák próbálják kiépíteni saját szakmai hálózataikat.

A helyi beágyazottságnak és egyben a biztonságosabb működésnek alapja lehet, ha a szervezeteknek szerződéses kapcsolatuk van a különböző támogató, megbízó és együttműködési intézményekkel. A legtöbb szerződéses kapcsolat a civil szervezetekkel jött létre, ebben a kategóriában a tanodák több mint fele jelezte ezt. Hozzávetőleg negyed részük jelezte, hogy rendelkezik szerződéses kapcsolattal helyi önkormányzatokkal, családsegítőkkal, munkaügyi szervezetekkel, és általános iskolákkal. Másrészt a nem szerződéses kapcsolatok tekintetében (alkalmi vagy rendszeres találkozások) már megjelennek a felnőttképző intézmények, munkaadók, családsegítők, szeretetszolgálat és más, a kapcsolatrendszer második szintjének mondható tagjai.

A tanodák szervezeti felépítésében a legjellemzőbb forma a többszintű vezetői rendszer, illetve az a felépítés, ahol a vezető mellett szakmai vezető is tevékenykedik. Másfelől azonban az egyszemélyes vezetés is jellemzőnek mondható. Ez utóbbi nem mondható igazán tipikus civil szervezeti formának. A döntési folyamatokban a legáltalánosabb a kollektív döntés valamint a szűkebb irányító testület által hozott döntés. A vezetővel szembeni elvárás megfogalmazásakor a legfontosabb a szakmai tevékenység ismerete és az ügyfélkör ismerete. Fontos kompetenciák, bár felsorolásuk szerinti sorrendben fokozatosan kevésbé fontosak a következők: a munkatársakkal való megfelelő bánásmód, a pályázatíráshoz való értés, jó kapcsolat a helyi, regionális, országos intézményekkel, jó kapcsolat más hasonló civil szervezetekkel. A megadott válaszadási lehetőségek közül legkevésbé fontos a gazdasági ügyekben valamint a jogi területen való jártasság. Ez utóbbi két terület ilyen mértékű fontossága, illetve ennek hiánya a hagyományos megközelítésben a civil alapokon működő szervezeteknél általános volt. Az egyik ok, maga a civil és a szociális szektor világa, másrészt az ott dolgozók szakmai végzettsége. Ugyanakkor véleményünk szerint ma már elengedhetetlen, hogy egy vezető – még ha ez szociális vagy civil szféra is – tájékozott legyen pénzügyekben és a jogi szabályozók területén. Az a fajta professzionalizáció, amely az elmúlt években végbement és folyamatosan zajlik is, az ezen a területen való vezetői jártasságot is megfogalmazza.

A foglalkoztatottak

A foglalkoztatottakra irányuló kérdéscsoportban szerepelt két táblázat, amit a válaszadók jelentős része nem töltött ki. Így hiányosabban tudunk bizonyos elemzéseket megtenni. A válaszok szerint a szervezetekben betöltött vezetői pozíció is erősen függ a finanszírozási lehetőségektől. Ez tehát azt sugallja számunkra, hogy a tanodák vezetői jellemzően és elsősorban projekt alapon tevékenykednek.

A tanodában dolgozó munkatársak közel fele állandó jelleggel folyamatosan az adott szervezetben dolgozott. A munkatársak közel negyede rendszeresen, de nem állandóan foglalkoztatott az adott szervezetnél, és ugyanilyen mértékben jellemző az a felállás is, hogy egy szűk szakmai stáb állandó alkalmazásban dolgozik, és őket segítik ki az alkalmi foglalkoztatottak, számos esetben önkéntesek. A választ adó tanodák közel felénél nincs adminisztratív dolgozó, ahol van, ott kétharmad részben állandóan alkalmazottként dolgoznak, egyharmad arányban pedig a rendelkezésre álló források függvényében, de stabilan foglalkoztatottak. A szakmát és egyéb tárgyakat oktató tanárok, a rendelkezésre álló források függvényében, illetve csak egy-egy projektre vonatkozóan kerülnek alkalmazásba. Ugyanakkor a szakoktatók, mentálhigiénés szakemberek, a szociális munkások állandó jellegű alkalmazása jellemző, de természetesen ezeknél a csoportoknál is domináns a projektalapú alkalmazás.

A szükséges új munkaerő biztosítása a tanodák esetében, mint a civil szervezetek többségében, személyes ismeretségi kör segítségével történik, a válaszadók 57%-ánál jellemző ez. A másik domináns mód a hirdetések megjelentetése. A döntően ismeretségi körön belüli toborzás talán arra vezethető vissza, hogy az emberekkel, ezen belül a hátrányos helyzetűekkel való foglalkozás elsősorban az empátiára, bizalomra épül, és a szakmai elvárás nem biztos, hogy a legfontosabb szempont, annak ellenére, hogy egy korábbi kérdésben ezt a választ is kaptuk. Vagyis az adott munkahelyhez illeszkedés képessége, a csoportba való konfliktusmentes beépülés nagyon fontos szempontok. Ez a megoldás, vagyis a nyílt munkaerőpiac megszólításának hiánya ugyanakkor véleményünk szerint nem biztos, hogy mindig a legprofesszionálisabb megoldást jelenti.

A választ adó tanodák a pedagógus és a szociális munkás területeken jeleztek munkakör betöltési problémát. Ennek oka részben az, hogy nincs megfelelő szakember, másrészt a civil szféra tevékenységéből fakadó bizonytalanság nem vonzó sok munkavállaló számára.

A munkatársak megtartása és továbbképzése, fejlesztésük folyamatosságának biztosítása minden szervezet életében nagy jelentőséggel bír. Így azon tanodák vezetői is, akik számára az adott stáb megtartása fontos, alapvető tevékenységnek tartják ezt. Jellemző a belső képzés és az informális tanulás, másfelől azonban ritkán rendelkeznek olyan plusz forrással, amellyel külsőleg megvalósuló költséges képzést tudnának biztosítani.

Összegzés

Kutatásunkban úgy látjuk, hogy a tanodák nagyon fontos szerepet töltenek be a hátrányos helyzetű fiatalok nevelési-képzési területén. A felvállalt szakmai tevékenységek széleskörűek, a legtöbb esetben komplexnek mondható, s erősen igazodik a célcsoport igényeihez is. A második esély típusú szociális szolgáltatásokat nyújtó szervezetek közül az egyik legrugalmasabban működő típus. Az intézmény beágyazottsága jónak mondható és az ezen a területen működő egyéb szervezetek közül ez mutat legszorosabb, organikus kapcsolódást a célcsoporttal és annak társadalmi környezetével. A tanodákon belül önálló csoportot képeznek a roma programokkal működők.

Működésüket és szakmai tevékenységüket a következő tényezők, adottságok nehezítik. A tanodák alapjában véve nagyon erősen pályázatfüggő szervezetek, ami

tevékenységük folytonosságát és egyáltalán szervezeti formájuk biztos fennmaradását veszélyezteti. Ugyanakkor előreláthatóan újabb jelentős összegek fognak megjelenni az EU-s forrásokban a tanoda típusú tevékenységek megvalósítására. A hátrányos helyzetű fiatalok számára nyújtott szociális szolgáltatást nyújtó szervezetek körében a tanodákra jellemző legkevésbé a saját ingatlannal való rendelkezés adottsága. A jelenleg működő és a közel jövőben alapítandó tanodák lehetőségeit alapvetően fogja meghatározni az a tanodákkal szembeni elvárást megfogalmazó, kissé talán az intézményesülési irányába mutató új, átalakító szakmai koncepció.

A KID típusú programok és szervezeteik⁶

Előzmények

A KID elnevezést az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány KID kísérleti programjának nevéből kölcsönöztük. A program három cikluson keresztül támogatott olyan civil szervezeteket, amelyek arra vállalkoztak, hogy hiányos iskolai végzettségű, 16-25 éves fiatalokat visszavezetnek a képzési rendszerbe, vagy bevisznek a munkaerőpiacra. Ennek érdekében e szervezetek olyan kompetenciákkal igyekeztek felvértezni a hozzájuk került ügyfeleket, amelyek megkönnyítették számukra a tanulást, illetve a munkavállalást. A program része volt az a segítségnyújtás is, amely igyekezett elhárítani a tanulás illetve a munkavállalás előtt álló szociokulturális és családi helyzetükből fakadó hátrányokat, vagyis ha szükséges volt, pszichológiai, életvezetési segítséget nyújtottak, keresték a megoldásokat az esetleges egészségügyi és a szinte általános anyagi problémák leküzdéséhez, egyúttal igyekeztek motiválni is őket az előrelépésre. Mindezeket a feladatokat részben maguk a civil szervezeteket vállalták közvetlenül magukra, de programszerűen igyekeztek felhasználni a működő intézményrendszer használható szolgáltatásait is annak érdekében, hogy ne kelljen minden tevékenységet „drága” pályázati forrásból finanszírozniuk, ha arra a feladatra találnak olyan intézményt, amely normatív alapon lát el megfelelő színvonalon hasonló funkciót. Ennek megfelelően az ügyfelek támogatása részben közvetlenül történt, részben pedig navigálták őket a számukra sokszor átláthatatlan intézményi útvesztőben.

Az elnevezés a módszertani megközelítésből adódott: tevékenységüket komplex eszköztárral valósították meg, amely a különböző részterületeken dolgozó szervezetek összefogásán, **integrált** együttműködésén alapult, **differenciáltan** alkalmazkodva az egyéni és a rétegszükségletekhez.

A kísérleti programban résztvevő szervezetek túlnyomó többsége a későbbiek során a Nemzeti Fejlesztési Terv által támogatottan folytatta tevékenységét, sok újabb szervezettel kibővülve. A szervezetek az Országos KID Egyesület (OKIDE) keretében szakmai kapcsolatot tartottak, tartanak fenn egymással.

Felmérésünkben a sok KID-hez kötődő, vagy ahhoz hasonló programot megvalósító szervezet közül mindössze három, két régi és egy, a kísérleti programban nem részes szervezet töltötte ki. Ez alapján nehéz átfogó képet mondani erről a részterületről, de a háttér ismeretében néhány megállapításhoz ezek az adatok is segítséget nyújtanak.

A KID típusú programok

A KID típusú programok gazdái (a továbbiakban: KID-szervezetek) jellegzetesen civil szervezetek, mert az ellátandó feladatok nehezen illeszthetők bármilyen meglévő intézményi tevékenység keretébe, hiszen azoknál lényegesen többet, s minőségileg mást kell, hogy nyújtsanak, s nagyon nehezen sztenderdizálhatók is a tevékenységek, ami az egységes finanszírozást is megnehezíti. Tapasztalataink

⁶ A fejezet az adatgyűjtés és az interjú tapasztalatain túl támaszkodik a kísérleti KID-programok tapasztalatait elemző kiadványra: Fehérvári-Györgyi: Kiút a gödörből. Felsőoktatási Kutatóintézet, 2006.

szerint a KID-szervezetek tevékenysége viszonylag folyamatos, köszönhetően a kísérleti program folyamatosságra való törekvésének, illetve a később megnyíló lehetőségeknek.

A program jellegzetessége, hogy nem preventív jellegű, hanem már definiált problémákat (hiányos iskolai végzettség) kezel, megelőzendő a komolyabb munkaerő-piaci és társadalmi leszakadást. A célokat tekintve színes a kép, részben a helyi igények, részben a rendelkezésre álló szakemberek szakértelme, elképzelései befolyásolják, hogy milyen mértékben jelenik meg közvetlenül a munkaerő-piaci (re)integráció, s milyen mértékben a tanulás támogatása, illetve, hogy az utóbbi célon belül mely rétegnek, milyen iskolai végzettség megszerzését tűzték ki elsődleges célul. Van olyan szervezet, amely az általános iskolát sem befejezett fiatalokra koncentrál, s van, amelyik inkább a középiskolákból leszakadókra. Ez utóbbiak egy része inkább a középiskolai végzettség (érettségi) megszerzéséhez nyújt támogatást, más része a szakképzés irányába mozdult el.

Módszereik sem egységesek, közös jellemzőjük viszont a sokszínűség. Oktatás, kompetenciafejlesztés, mentális, pszichoszociális támogatás valamilyen formában, s különböző mértékben mindegyik szervezet programjaiban előfordul, emellett esetenként jogi vagy egyéb tanácsadással is foglalkoznak.

Jellegzetesen 16 éven felülieknek szólnak a programok, ami a korábbi tankötelezettségi korhatárral hozható összefüggésbe. A felső korhatár tekintetében nagy az eltérés, van olyan szervezet, amelyik csak fiatalokkal, egy másik fiatal felnőttekkel, a harmadik pedig középkorúakkal is foglalkozik. Értelemszerűen középfokú végzettséggel már rendelkezők csak elvétve kerülhetnek a programokba, hiszen a bekerülés döntő eleme a hiányos iskolai végzettség, s másodlagosan juthatnak támogatáshoz olyanok, akik rendelkeznek ugyan középfokú végzettséggel, de az a munkaerőpiacon használhatatlan.

A hiányos iskolai végzettség, illetve az ezzel kapcsolatos kompetenciahiány, illetve az okként és következményként egyaránt értelmezhető szociális, mentális problémák kezelése független az etnikai háttértől, így egyik program sem koncentrál erre, ezért ebben a körben kifejezetten roma programokkal nem találkoztunk. Az eredeti kísérleti programban ilyen előfordult, de nem volt jellemző.

A programok működése

Az ügyfelek útja a programot megvalósító szervezetekhez nagyon különböző. A KID-szervezetek részben a helyi intézményekre, részben a hirdetési lehetőségekre támaszkodva érik el a leendő résztvevőket, de gyakran a csellengők jellegzetes tartózkodási helyein szólítják meg őket. Sajnos azt kell mondanunk, hogy az intézményi körből két olyan intézmény típus hiányzik, amely nagyon is alkalmas lenne erre a feladatra: sem az iskolák, sem önkormányzatok nem vesznek részt közvetlenül ebben a munkában. Igaz, ez utóbbiak egyéb intézményeik révén bekapcsolódnak a toborzásba.

36. tábla
Hogyan kerülnek a résztvevők a KID típusú intézményekhez?
 Az alábbi tényezők milyen gyakorisággal fordulnak elő:

Gyakoriság	Iskolák	Önkormányzat	Önkormányzati intézmények	Más szociális, jótevői intézmények	Munkaügyi szervezetek	Utcai munkások	Hirdetéseik, ill. a média	A résztvevők a híriük miatt	Egyéb módon jönnek
	küldik			révén találják meg			jönnek		
Soha									
Elvélve	3	3		1	1	2	1		
Gyakori			2	1	1	1	2	1	1
Tipikus			1	1	1			2	
Összesen	3	3	3	3	3	3	3	3	1

A három, vizsgálatunkban résztvevő KID-szervezet mindegyike kizárólag munkaerő-piaci integrációt, reintegrációt célzó programokat indít, amit azt jelzi, hogy ezen a területen megtalálják számításukat, s nem szorulnak profilbővítésre.

A programok módszerei eltérőek, de jellemző rájuk komplexitás (2), a képzés, a tréning (5), a tanácsadás (3), amelyeket álláskereső technikák megismertetése illetve mentorálás egészít ki⁷.

A KID típusú programot megvalósító szervezetek tevékenysége jellemző módon projektciklushoz kötődik, vagyis nem működik folyamatosan. Erre utal, hogy vagy egy-egy projekt kezdetén (3 eset), vagy az adott projekt időtartamán belül lehet csatlakozni a programhoz. Ez utóbbi egyben azt is jelenti, hogy ha lehetséges, a megvalósító szervezetek igyekeznek a belépést rugalmassá tenni, ami teljes mértékben összhangban áll a kísérleti KID program elképzeléseivel.

Minden nehézségek ellenére a programok vagy folyamatosan, vagy kiszámíthatóan indulnak. Ez azt jelenti, hogy az e programokat megvalósító szervezetek viszonylag stabil lábakon állnak, ami az ügyfelek számára is biztonságot jelent.

A szervezetek szakmai színvonalát segíti, hogy programjaik viszonylag hosszúak: a legrövidebbek is minimum fél évek, de a 8 program fele az egy évet is meghaladja.

Ahogy a kísérleti KID programokban is előfordult, a programok egy része csoportkeretek között, mások nem csoportokban folynak, attól függően, hogy mire helyezik a hangsúlyt az egyes szervezetek az adott projektjeiknél.

A kínálat alapvetően, vagy jelentős mértékben egyéni foglalkozásokat jelent, vagyis akár KID típusú programot valósít meg egy-egy szervezet, akár mást, ezeknél igyekeznek figyelembe venni az egyéni szükségleteket is. A csoportos foglalkozás egyébként sem jellemzője a szféra egészének, de a KID típusú programokat megvalósító szervezetek között még kevésbé fordul elő.

A családokkal való kapcsolattartás esetleges jellegű, s más forrásból tudjuk, hogy ez nemcsak a mintánkba került három intézmény esetében van így. A többi programhoz hasonlóan jellemző a támogatott fiatal és a támogató személy közötti

⁷ A három szervezet 8 különböző programjáról kaptunk képet a kérdőívben.

szorosabb kapcsolat kialakításának lehetősége, bár ez nem feltétlenül történik célzottan, van, ahol csak igény esetén biztosítják ezt a lehetőséget.

A KID programok jellemzően nem kötődnek valláshoz, egyházakhoz, az egyházakhoz köthető szervezetek nem ilyen típusú programot valósítanak meg elsősorban.

A résztvevőknek a szervezetek igyekeznek ösztöndíjat adni, vagyis segíteni a résztvevők megélhetését, hiszen tudják, hogy sok esetben a megélhetési gondok, s az ebből következő munkavállalási kényszer teszi lehetetlenné a továbbtanulást. Ez egyben motivációs lehetőséget is teremt, hiszen a támogatás feltétele a programokon való részvétel.

Bár a kísérleti KID-programok mindegyikének szerves része volt a szabadidős programkínálat, s ezzel a lehetőséggel a más típusú programot megvalósító szervezetek közül is sokan élnek, mégsem fordul elő ez mindegyik esetben. Feltételezhető, hogy az ilyen célú támogatási források elapadása játszik ebben szerepet.

A tevékenység projektfinanszírozásának megfelelően kifejezetten jellemző a kilépők követése, amely részben módszeresen kidolgozott rendszert jelent, részben csak informális eszközökkel történő felmérést. Minden esetre jellemző viszont, hogy a támogató szervezet és a támogatottak közötti kapcsolat a kilépést követően sem szakad félbe, a támogatottak így – szükség esetén – további segítséget kaphatnak, még ha nyilvánvalóan nem olyan mértékben, mint amikor egy-egy program résztvevői voltak. A követés a kiépített személyes kapcsolatok bázisán a kilépők nagy százalékára terjed ki, ilyen magas arányt csak a tranzit típusú szervezetek némelyike tud elérni.

A program illetve a szervezetek sajátosságait nem látja egyöntetűen a három szervezet, de két-három sajátosságot mindegyik említ, vagyis mindhárman érzékelik, hogy programjuknak, szervezetüknek értékeik vannak, nem csak térben töltenek ki űrt, hanem módszertani tevékenységükben is újat jelentenek. Hogy nem egységesek ennek tartalmában, az minden bizonnyal a helyi sajátosságokra vezethető vissza.

A szervezetek működési körülményei

A KID-szervezetek infrastrukturális háttere nem tér el a többi szervezet helyzetétől, vagyis vegyes a kép, nincsenek tipikus megoldások, a szükséges ingatlanokhoz sokféle módon jutottak. Működési források tekintetében az országos illetve az ettől sok esetben nem is teljesen elhatárolható nemzetközi (Eu-s) források dominálnak, ami egyrészt azt jelzi, hogy vannak ilyen források erre a célra, másrészt azt, hogy a helyi források nem látszanak megmozdulni. Az egyik szervezet 10%-os önkormányzati támogatást jelzett, egy másik pedig 20%-os saját bevételt. A regionális források aránya elenyésző. S mindez az utóbbi években egyáltalán nem változott a három szervezet életében, ami valamelyest igazodik a vizsgált szervezetek egészéhez, bár ez utóbbiak közül néhányban találunk változásra utaló jeleket. .

Szervezeteink anyagi helyzete ennek ellenére nem túlságosan biztonságos, még az összes vizsgált szervezethez viszonyítva sem. A pénzért újra és újra meg kell küzdeni, bizonytalan kimenettel. Ebben nyilvánvalóan szerepet játszik a helyi források alacsony aránya, hiszen ez utóbbiak a személyi kapcsolatok révén nagyobb biztonsággal áramolhatnak a területre. A központi források magas arányának előnye viszont, hogy a szervezeteknek hasonló területen működő más szervezetekkel kell magukat megmérniük, vagyis a pénzért folytatott verseny nem érintik a különböző

nagy felhasználási területek közötti versenyek, amelyekre a KID-szervezeteknek nem sok hatása lehetne.

Mindhárom szervezetünk tagja valamilyen szakmai hálózatnak, bár kettő nem nevezi meg, melyiknek. Feltételezhető, hogy mindegyik esetében az OKIDE található a háttérben, amely szervezet szakmai háttérrel jelent számukra, de nem szól bele programjaikba.

Három szervezetünk közül kettő, mégpedig az OFA kísérleti programjában résztvevő két szervezet szerződésekkel igen csak körülbástyázott helyi intézményi környezetben működik. Minthogy ezek a hivatalos formába öntendő együttműködések az akkori pályázat szigorúan betartandó feltételei közé tartoztak, azt mondhatjuk, meg is hozta az eredményét. Más feltételek mellett továbbélnek ezek az együttműködések. A partnerek: a helyi önkormányzatok, megyei önkormányzatok, családsegítő szolgálatok, munkaügyi intézmények, felnőttképző intézmények, más civilszervezetek, valamint munkáltatók, vagyis szinte mindazon szervezetek, amelyek segíthetik a mindennapi munkát. Mindez csak részben van átfedéssel a különböző intézményekkel, szervezetekkel való kapcsolat intenzitásával. Előfordulnak olyan szervezetek, amelyekkel a szerződés ellenére is ritkák a találkozások (családsegítő központok), s vannak olyanok is (pl., amelyekkel nincs ugyan hivatalos együttműködés (egészségügyi intézmények, általános és középiskolák), de mégis rendszeres az érintkezési pont.

A szervezeti felépítés

A három KID-szervezet felépítése eltérő, de mindhárom szervezet nagyobb annál, minthogy egy vezető irányítsa teljes egészében. Egységes vezetési struktúráról sem beszélhetünk. Ugyanakkor a vezetővel kapcsolatos elvárások arra utalnak, hogy az ilyen programot megvalósító szervezetek – akárcsak a felmérésbe került többi szervezet számára – elsősorban a szervezetet irányítani tudó, s a pályázati ill. forrásterben együttműködni képes vezetőre van szükség, kevésbé a támogatottakat jól ismerő szakemberre. Ez arra utal, hogyan ezek a szervezetek már túlléptek azon a kezdeti fázison, amit csupán a lelkesedés és a segítészándék vezérel, tudják, hogy egy ettől akár elrugaszkodni is tudó profi vezetőre van (lenne) szükségük, amely megteremti a működés pénzügyi feltételeit, s képes irányítani a tevékenységet, anélkül, hogy a szakmai munkában részt venne. Ez már a professzionalizálódás jele.

Maga a szakmai stáb mindhárom esetben viszonylag stabilnak látszik, de természetesen szükség van a rugalmas foglalkoztatásra is. Ennek megfelelően egy viszonylag állandó munkatársi kört alkalmi foglalkoztatottak egészítenek ki. A három szervezet közül azonban csak az egyik olyan erős, hogy kifejezetten állandó foglalkoztatottakat tud alkalmazni, a másik két esetben az ezzel járó kockázatot nem vállalják fel. A dolgozók jelentős része ugyanakkor fő foglalkozásként látja el feladatát, ami egyrészt a szervezetekhez való kötődést jelenti, másrészt viszont azt, hogy úgy kell fő tevékenységként dolgozniuk ezen a területen, hogy bármikor megszűnhet a munkaviszonyuk.

A három KID-szervezet közül kettőben 40-50-en dolgoznak, a harmadik, az OFA KID programjában nem résztvevő szervezetben ennek csak töredéke, 14 fő. A vezetői stáb mindhárom esetben viszonylag erős, s ezt néhány fős adminisztratív stáb segíti. A két nagyobb szervezet elsősorban oktatókat foglalkoztat. Jelentősebb számban találunk szociális területen dolgozókat és tanácsadókat, valamint mentorokat. A

munkatársi összetétel tükrözi a szervezetek és tevékenységük sokoldalúságát, illetve azt, hogy sok feladatot – a KID program eredeti szellemével ellentétesen – nem a működő intézményhálózat szolgáltatásaira építenek, hanem maguk oldják meg. Ennek hátterében egyaránt kereshetünk finaciális okokat (a jó szakemberek más szférában sincsenek tisztességesen megfizetve, tehát meg kell őket fizetni), illetve szakmaiakat (az egyes intézményekre nem lehet számítani, csak az intézmények egyes – legjobb – szakembereire).

A három szervezet közül az egyik 5 évvel korábban még nem foglalkoztatott szakembereket, a másik munkatársi létszáma nem változott. A harmadikban látványos volt a növekedés, de ez elsősorban az alacsony kiinduló létszámra vezethető vissza. Az utóbbi 5 év tehát a növekedés lehetőségét hordozta magában, de inkább csak azokban az esetekben, amelyekben még nem alakult ki a korábbi tevékenységi struktúra, s az ehhez szükséges foglalkoztatottság.

A munkatársak keresése és kiválasztása a három szervezet esetében teljesen eltérő módon történik. A konkrét esetek nyilvánvalóan függnek attól, hogy milyen munkakörre keresnek szakembert. Jellemző viszont, hogy a személyes kapcsolatoknak nincs jelentős szerepe. Szakemberhiányról általánosságban nem beszélhetünk, egy-egy munkakör esetében találkozhatunk csak ilyen problémával két szervezetben. A helyzet hasonló a szféra egészéhez, talán annyi az eltérés, hogy máshol az érdemi munkát segítő szakemberek is hiányozhatnak alkalmanként, míg a KID típusú programot lebonyolító szervezetek esetében csak pénzügyi-adminisztratív területen figyelhető meg munkaerőhiány.

A három szervezet közül kettő, a KID területén régen dolgozó szervezet nagy hangsúlyt fektet dolgozói továbbképzésére, ennek költségeit be is építi a pályázati rendszerbe, a harmadik inkább csak a kínáló ingyenes alkalmakat ragadja meg. Belső képzés csak egy szervezetnél van, de ez valójában az egész szférára nem igazán jellemző. Speciális képzést két szervezet hiányol, pénzügyi területen mind a kettő, míg az egyik emellett több más, de nem elsősorban a szakmai, hanem inkább a kiszolgáló területen (marketinges, lobbista).

Az előrelépés lehetőségét nem egységesen fogalmazzák meg kérdezetteink. A javaslatok azonban közösek abban, hogy szakmaiak, nem a külső feltételek javítására vonatkoznak.

Összegzés

A KID-típusú programot megvalósító szervezetek hála a hosszú kísérleti szakasznak, viszonylag stabil lábakon állnak, de nagyon erősen függnek a mindenkori pályázati forrásoktól. Ez utóbbiak viszont egyfajta szakmai garanciát is biztosítanak, hiszen minden pályázat sikermutatókra épül, így a rendszer maga tartalmazza a minőségi elvárásokat is, amelyeket egy ilyen szerteágazó program normatív finanszírozása esetén nem könnyű rendszerbe építeni.

A tranzit típusú programok és szervezeteik⁸

Előzmények

A tranzitfoglalkoztatási programok (a továbbiakban röviden: *tranzit*) az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány (OFA) kísérleti programjaként a kilencvenes évek közepén indultak. Céljuk a munkaerőpiacról tartósan kiszorult személyek visszavitele a munkaerőpiacra. A programot megvalósító civil szervezetek céljuk megvalósítása érdekében szakmai képzést szerveztek, munkahelyi gyakorlatot biztosítottak és mentális támogatást nyújtottak ügyfeleiknek. E három tevékenység jelentette a program három pillérét. A programok alapvetően csoportosan zajlottak, természetesen a munkahelyi gyakorlatot leszámítva, mert annak formáját a mindenkori lehetőségek alakították. Az egyes tranzitfoglalkoztatási programok legnagyobb mértékben a mentális segítségnyújtás tekintetében tértek el egymástól, a megvalósító civilszervezetek ugyanis a legkülönbözőbb célcsoportok (alkoholisták, hajléktalanok, stb.) számára indították egy-másfél éves tevékenységüket, mentális támogatásukat pedig e csoportok adott esetben speciális igényeihez igazították.

A program neve az átmeneti foglalkoztatásból ered, amely a tevékenység vázát jelentette. Az átmeneti foglalkoztatás célja nem pusztán a munkatapasztalat-szerzés volt, s nem is csak a munkaszocializáció (vagy reszocializáció), hanem az esetleges tartós munkahely megszerzésének egyik lehetséges útja is.

A kísérleti tranzitprogramok idején fogalmazódott meg az az igény, hogy az ezeket működtető szervezetek ne önállóan, hanem más helyi szervezetekkel együttműködve tevékenykedjenek. Ennek megfelelően keresték a kapcsolatot iskolákkal, helyi önkormányzatokkal és munkaügyi központokkal.

A tranzit programban résztvevő szervezetek országos egyesületet hoztak létre (Országos Tranzitfoglalkoztatási Egyesület – OTE), amely módszertani kézikönyvet állított össze, s a kezdettől fogva lobbizik a tranzitprogramok elismertetéséért, s a bizonytalan pályázati feltételek helyett stabilabb finanszírozási megoldások érdekében.

A tranzit programok a HEFOP program keretén belül folytatódtak, a korábbinál lényegesen szélesebb körben.

Mintánkba 10 tranzit típusú programot (is) megvalósító szervezet került, közöttük három szervezet vett részt az OFA eredeti tranzitfoglalkoztatási programjában.

A tranzit típusú programokat megvalósító szervezetek (a továbbiakban: tranzit-szervezetek) zöme a többi kezdeményezéshez hasonlóan egyesület, ugyanakkor az alapítvány is jellegzetes formának tekinthető. Ez utóbbival egyébként ezen a területen kívül csak az iskolai tevékenységet folytatók között találkozunk. A szervezetek létrejötté a kilencvenes évekre tehető, de nagyon eltérő időpontokban. Minthogy a tranzitfoglalkoztatási program későbbi keletű, arra következtethetünk, hogy sok szervezet évekig kereste a helyét, míg eljutott eddig a tevékenységig. Ennek ellenére

⁸ A fejezet az adatgyűjtés és az interjúk tapasztalatain túl támaszkodik az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány tranzitfoglalkoztatási programjainak első három évét értékelő tanulmányra is: Györgyi-Mártonfi: Vissza a munkaerőpiacra. Oktatáskutató Intézet, 2001.

viszonylag régóta tart ez a helyzet, hiszen 4-10 éves tranzit tevékenységet tudhatnak már a hátuk mögött (egy szervezet esetében 15 évről beszélhetünk)

A programok működtetése a komoly múlt ellenére igencsak bizonytalan. Mindössze három szervezet volt képes arra, hogy folyamatosan, s hasonló tartalommal indítsa programjait. Négy esetben a tartalom változott, a többi esetben pedig az indításban vannak komoly bizonytalanságok, a programok között éppen ezért hosszabb szünetek.

37. tábla
Milyen gyakran indítanak ilyen programokat, szolgáltatásokat?

	Eset
Folyamatosan	3
Folyamatosan, de eltérő a tartalom	4
Hosszabb szünetek is előfordulhatnak	2
Teljesen esetleges	1
Összesen	10

A tranzit típusú programok

A célok egyértelműen a munkaerőpiacra, az elhelyezkedésre koncentrálnak, nyolc szervezet emelte ezt ki. Ezt egészíti ki a szakmai, vagy a közismereti (középfokú) képzés biztosítása. Ezek az adatok azt jelzik, hogy az eredeti tranzitcélkitűzés valamelyest fellazult, nincs minden esetben teljes összhangban az eredeti célkitűzésekkel. Erre utal az is, hogy a mentális állapot javítása, ami a korábbi tranzitok egyik markáns eleme volt, két esetben már nem fogalmazódik meg.

38. tábla
Célok összesítve, tipizálva

	Eset
Vegyes oktatási célok	2
Munkaerő-piaci beilleszkedés	2
Munkaerő-piaci és oktatási célok	6
Összesen	10

A szervezetek tevékenysége nagyon sokrétű, ennyiben teljesen összhangban van a tranzit eredeti elképzeléseivel. Az oktatás-felzárkóztatás mindenhol hangsúlyosan jelen van, ugyanígy a kompetenciafejlesztés. A szakmai gyakorlat és a védett foglalkoztatás legalább egyike (de többnyire – 7 szervezet esetében – mindkét funkció) mind a 8 szervezet tevékenységének része, s a mentális, illetve a pszichoszociális támogatásra is pontosan ugyanezek az adatok jellemzők. Kevésbé markánsan, de jelen vannak a tanácsadói funkciók, a szociális támogatás ugyanakkor nem került semmilyen módon a szervezetek tevékenységi körébe.

Akárcsak a többi szervezet esetében, a hagyományostól eltérő módszerek nemcsak megjelennek, hanem tudatosulnak is a megvalósítóknak. Ezek az innovatív elemek nem egységesek, legalábbis csak célzott vizsgálattal lehetne eldönteni, hogy mennyire tartalmaznak közös elemeket. A kérdőív kitöltői egy-két szavas leírásukban valamilyen általuk kitalált, vagy külföldről átvett részelemet említenek, esetleg olyan szolgáltatást, amely a munkába állást könnyíti meg.

A szervezetek a KID programokhoz képest idősebb ügyfeleknek is kínálják programjukat. Ha a két programot össze szeretnénk hasonlítani, akkor azt mondhatjuk, hogy míg a KID programok viszonylag frissiben akarják elkapni a problémákat, vagyis az iskolából ideje korán kiesőket lehetőség szerint visszavinni oda, ahol a helyük lenne, megelőzve ezzel a komolyabb munkaerő-piaci és társadalmi beilleszkedési defekteket, addig a tranzit programok, illetve az ilyeneket megvalósító szervezetek már szembe néznek ezekkel a defekkel. Többek között éppen ezért kevésbé szűkítik le ügyfeleiket életkor alapján, bár 35 éves felső korhatár az esetek felében megfogalmazódik abból a tapasztalatból kiindulva, hogy idősebb embereket már nagyon nehéz kimozdítani helyzetükből, s mint tudjuk, a projekt alapon működő szervezetek tevékenységét behatárolja egyrészt a projekt időtávja, másrészt a külső sikerkritériumok, amelyek teljesítése a támogatás folytatásának feltétele lehet.

A tranzittal foglalkozó szervezetek tevékenysége nem igazán szűkül le az alacsony iskolai végzettségűekkel való foglalkozásra. A kiindulási alap itt nem ez, hanem a rászorultság, a mentális probléma és a munkaerő-piaci helyzet. Ennek következménye, hogy a programokról a felsőfokú végzettséggel rendelkezők sincsenek kizárva, még ha nyilvánvalóan nem is ez a fő ügyfélkör.

A romák, mint cél-ügyfélkör szintén megjelenik, találunk olyan szervezetet, amely kifejezetten roma programot valósít meg, s ugyanakkor megjelennek a korábban már említett speciális helyzetben lévő társadalmi rétegek is. Ha a KID programmal hasonlítjuk össze az itteni programokat, akkor azt mondhatjuk, hogy míg az előbbiben még kialakulatlan társadalmi problémákat próbálnak együttesen kezelni, figyelve az egyéni igényekre, addig a tranzit program esetén a nagy társadalmi problémák, speciális módszerekkel történő kezelése lép előtérbe. Ez egyben azt is jelenti, hogy az előbbi esetében kialakulhat egy színes, széles módszertani eszköztárral dolgozó intézményhálózat, amely megfelelő térbeni hálózat esetén képes lehet a vállalt feladatot átfogóan felvállalni, a tranzit esetében ez sokkal nehezebb feladat, hiszen a differenciált igények nem mindenhol teszik lehetővé a speciális tevékenységeket, hiszen viszonylag kis ügyfélkört érintenek. A tranzit kapcsán ezért nagyobb térben kell gondolkoznunk, s előrelépés esetén számolni kell azzal is, hogy az ügyfeleket nagyobb távolságokra szükséges utaztatni, vagy valamilyen más módon (térben mobil programok pl.) kell kezelni ezt a problémát, hogy a kisebb településeken élők is eljussanak a számukra fontos szolgáltatáshoz.

A programok működése

A résztvevők legtipikusabb útja jelenleg a munkaügyi szervezeteken keresztül vezet el a tranzitprogramokig, de jellemző a hirdetések révén történő toborzás is, de egy idő után a szervezetek túlnyomó többségének már híre van, vagyis a korábbi résztvevők adják tovább a kínálózó lehetőséget. Ez valójában nem a tranzit-szervezetek jellegzetessége, minden témánkba vágó intézmény nagy jelentőséget tulajdonít ennek, s annyira beépült a rendszerbe, hogy akár sikerkritériumként is javasolhatjuk.

A programba való belépés lehetősége nagyon változatos. Érzékelhetően jelen van a folyamatos belépés lehetősége, ahol azt megvalósíthatónak látják, ugyanakkor olyan programmal is találkozunk, ahol a program mindenki számára egységes kezdési időpontot jelent.

A tranzit szervezetek viszonylag sokféle programot valósítanak meg. A célok alapján az rajzolódik ki, hogy fő célként majdnem mindenhol megjelenik a munkaerő-piaci integráció. Néhány más esetben már az eszközökhöz tapadó konkrét célok kerülnek előtérbe (tanulás támogatása, mentális támogatás, stb.). Azt nem tudjuk, hogy milyen mértékben a megélhetési kényszer áll e megközelítések mögött, s milyen mértékben valamilyen koncepció, de úgy látjuk, hogy a programok koherens egészet alkotnak, vagyis a megszerzett tapasztalatokat jól hasznosíthatják a tranzit-szervezetek az eredetitől eltérő koncepcióban is.

A 10 szervezet 25 megnevezet programja közül mindössze három tekinthető folyamatosnak, a többinek csaknem felét pedig rendszeresen indítják. A fennmaradó programok indítását már különböző tényezők befolyásolják, így csak nagyobb szünetekkel, vagy csak esetlegesen kerül rájuk sor. Ha a résztvevők számára nem is jelent stabilitást, de az intézmények számára mindenképpen, hogy sok (14) egy évnél is hosszabb programmal találkozunk, ez az időszak pedig a szakmai munkához is elegendőnek látszik.

A tevékenységre jellemző a csoportos megközelítés, ami összhangban van a program jellegével, eredeti koncepciójával. Inkább a kiegészítő, tehát nem tranzit jellegű programok esetén beszélhetünk másféle, nem csoportos megközelítésről. A csoportok tagjainak létszáma változó, többnyire 20 és 40 közé eső értékekkel találkozhatunk. A csoportszervezés mellett azonban mind az oktatásban, mint mentális területen gyakran előfordul a kiscsoportos, vagy az egyéni foglalkozás.

Megoszlanak a szervezetek abban a kérdésben, hogy az ügyfelek családját bevonják-e a munkába, s ha igen, mennyire? Általában felméri a háttérrel, de csak opcionálisan működnek együtt velük, mindössze néhány (3) esetben építenek az ebből adódó lehetőségekre. Nagyon markánsan (9 intézmény) igyekeznek ugyanakkor az ügyfeleket a programszemélyzet egy-egy tagjához kötni, amit talán magyaráz, hogy a mentorálás a program alapvető eleme, s ezt megvalósítani állandóan változó személlyel nem igazán lehet.

A Tranzit szervezetek nem kötődnek egyházakhoz.

A programok nem nyújtanak közvetlen anyagi segítséget a résztvevőknek, viszont a klasszikus modell szerint dolgozniuk kell, s ezért munkabért kapnak. Ugyanakkor a szervezetek mindent elkövetnek annak érdekében, hogy megoldják ügyfeleik anyagi jellegű gondjait, így pl. a tárgyi segítségnyújtás sem ritka, bár behatárolják a lehetőségek.

Szabadidős tevékenységeket mind ajánlanak, mind szerveznek a tranzit-szervezetek. Ezek jellege nagyon különböző, de általában két, háromféle tevékenységet is felsoroltak a kérdőívet kitöltők.

Szerves része mindegyik szervezet tevékenységének az utógondozás. Ez többnyire azt jelenti, hogy kapcsolatban maradnak korábbi ügyfeleikkel, s emellett igyekeznek különböző ügyekben segíteni nekik.

A 10 szervezet közül hét szisztematikus rendszer alapján követi a kilépők sorsát, többségük többször, vagy folyamatosan felmérve a helyzetüket. A módszerek rendkívül eltérők (telefonos, postai, elektronikus megkeresés, illetve egy számukra megrendezett program során történő személyes kikérdezés egyaránt előfordul, s jellemző ezek kombinációja is). Ez számunkra azt az üzenet hordozza, hogy nincs egyedül üdvözítő módszer: ha el akarjuk érni azt, akit el kell, akkor személyre

szabottan kell megtalálni az ehhez vezető utat. A követés sikere még ezzel együtt is kérdéses, bár 5 intézmény állítja, hogy mindenkit el tud érni⁹.

A szervezetek saját, belső sikerkritériumai teljes összhangban állnak a vállalt feladattal, s bár a szervezetek számára nyilvánvalóan nem mindegy, hogy miként tudnak megélni a „szociális piacon”, kritériumaik egyértelműen nem ezt, hanem a tényleges munkát tükrözi.

39. tábla
Az egyes sikerkritériumok fontossága¹⁰

	Átlag	N	Szórás
Az elhelyezkedők aránya	2,1	10	1,29
Az elhelyezkedők száma	2,6	9	2,24
A program befejezők aránya	3,2	10	2,2
Az iskolai végzettséget szerzők száma, aránya	3,9	9	2,2
Az elnyert pénzügyi támogatás összege	4,1	9	3,14
A program befejezők száma	4,2	9	2,77
A sikeres pályázatok száma	4,8	9	3,11
Az ügyfelek száma	5,3	10	3,47

A támogatói illetve fenntartói kritériumok nem egészen esnek egybe a fenti kritériumokkal. A munkába állás az ő számukra kisebb értéket jelent, sokkal többet a jól dokumentálható iskolai végzettség, s ugyancsak fontos a feladat formális ellátásával kapcsolatos ügyfélszám. Természetesen ezt sem lehet figyelmen kívül hagyni, hiszen a finanszírozás sok esetben erre (is) épül. Ugyanakkor szakmailag kifogásolható, hogy a támogatók érdeklődési köréből teljesen kiesik a program hosszabb távú hatása, vagyis az, hogy mi történik a korábbi ügyfelekkel a követési időszak lezárulta után.

40. tábla
A támogatói sikerkritériumok

	Hány szervezet esetében fogalmazódott meg?
Nincs ilyen	2
A képzést szerettek száma, aránya	6
A belépő ügyfelek száma	5
A munkaviszonyba kerülők száma, aránya	5
Hatékonysági kritériumok	2
Az adott projekt kritériumainak teljesítése	2
A munkaviszonyban tartósan megmaradók száma	1
A kilépő ügyfelek szám	1
A dolgozókra vonatkozó egyéb (minőségi kritériumok)	1
Egyéb	1

⁹ Bár némileg ellentmondásosak az adatok.

¹⁰ A megadott rangsorhelyek átlaga, illetve szórása.

Válaszolóink többsége legalább egy specialitást ki tudott emelni szervezetük tevékenysége kapcsán, de a viszonylag egységes módszerek, s az egységes „tranzit-szemlélet” ellenére nagyon eltérő válaszokat kaptunk. A válaszokból kiderül az is, hogy a szervezetek nem pusztán a tranzitfoglalkoztatás területén mozognak, hanem más rétegek számára is szerveznek programokat. Ez magyarázza részben a munkaerőpiactól független sikerkritériumokat is. Viszonylag egységesek ugyanakkor a szervezetek abban, hogy kiemelik a komplex megközelítést, ami valóban a tranzit- (és a KID-) programok sajátossága.

A szervezetek működési körülményei

Az infrastruktúra tekintetében nagyon változatos a kép: a szervezetek a legkülönbözőbb módon jutottak ingatlanjukhoz. Leginkább saját tulajdonú ingatlanban dolgoznak, de csaknem ilyen fontos számukra a bérlet. Kisebb, de említésre méltó számban kaptak önkormányzati, vagy állami tulajdonú ingatlant. Ez viszont azt jelenti, hogy az önkormányzatok ezen a területen viszonylag jelentős támogatást nyújtanak számukra. Mindez megfelel a más területen dolgozó szervezetek helyzetének.

41. tábla

Az ingatlanformák gyakoriságának átlaga az ötfokú skála alapján (Soha: 1, csak ebben: 5)

	Átlag	N	Szórás
A149 Saját tulajdonú ingatlan	2,5	10	1,7
A150 Piaci alapon bérelt ingatlan	2,4	10	1,6
A151 Önkormányzati, állami intézmény átengedett ingatlanában	2,1	10	1,8
A152 Más szervezet átengedett ingatlanában	1,8	10	1,5
A153 Egyéb körülmények között	1,2	10	0,6

A működési források kapcsán arról beszélhetünk, hogy elsősorban uniós illetve országos pályázati pénzekre alapul a megélhetés, s ezeket egészítik ki néhány százalékban egyéb források. Ez utóbbiak csak néhány intézményt érintenek, de nem csak összességében (a 10 intézmény átlagában), hanem egy-egy intézmény működésében sem képviselnek nagy súlyt.

42. tábla

A működési költségek forrásai

Az adott tétel aránya - % - a működési költségek egészéhez képest

Forrás	Összes szervezetet nézve			Csak az ilyen forrással rendelkezőket tekintve		
	Átlag	N	Szórás	Átlag	N	Szórás
Egyéb ¹¹	41,9	10	43,3	69,8	6	32,1
Országos pályázati források	35,8	10	35,8	44,8	8	34,5
Állami támogatás	9,4	10	19,1	18,8	5	24,4
Saját bevétel	6,4	10	9,7	10,7	6	10,8
Regionális pályázati források	3,3	10	6,0	5,5	6	7,1
Magánszemélyek, cégek	0,9	10	1,7	3,0	3	1,7

¹¹ Zömmel Európai uniós források jelennek meg itt.

befizetései						
Helyi önkormányzati források	0,7	10	1,6	2,2	3	2,5
Alapítványi, egyházi támogatás	0,5	10	1,3	2,5	2	2,1
Külföldi szervezetek támogatása	0,7	10	1,6	3,5	2	2,1
Önkormányzati támogatás	0,4	10	0,9	1,8	2	1,8
Résztvevők befizetései	0	10	0,0			

A forrásstruktúra az utóbbi években stabilnak mondható, mindössze egy intézmény jelzett változást.

A távoli döntéshozó helyszínek azt jelentik a szervezetek számára, hogy a döntéseket kevésbé tudják befolyásolni személyes kapcsolataik révén, ennek megfelelően a stabilnak tekinthető bevétel aránya alacsony, mindössze két intézmény jelezte, hogy (tervezett) éves költségvetésének mintegy felére számíthat nagy biztonsággal. Az intézmények felében ez az érték 10-20% közötti, a maradék három intézmény viszont egyáltalán nem lát stabil pénzforrást a működése mögött. E bizonytalanság ellenére szerencsésnek mondható – s természetesen ez a pályázati rendszerrel összefüggésben van –, hogy a szervezeteknek általában vagy teljesen hasonló, vagy rokon szakterületen működő szervezetekkel kell megküzdeniük a pénzforrásokért.

A tranzit-szervezetek túlnyomó többsége tagja valamilyen hálózatnak, de ezek a hálózatok nem korlátozzák szakmai szabadságukat, az együttműködésnek inkább csak a lehetőségét teremtik meg. A napi működés tekintetében hasonló intézményi közegben működnek, amelybe mélyen beágyazódtak. Szerződéses viszonyban állnak más civil szervezetekkel, a helyi önkormányzatokkal, s nagyon sok esetben munkaügyi szervezetekkel, munkáltatókkal és felnőttképző intézményekkel is. E kapcsolatok nem csak formálisak, nem csak a pályázatok által megkövetelt, ámde tartalom nélküli együttműködések, hanem többnyire élő kapcsolatok. Ezt jelzi, hogy a partnerintézmények képviselőivel való találkozások átlagos értéke a négyfokozatú skálán (1 – soha, 4 – napi találkozások) három intézmény esetében is meghaladja a hármas átlagértéket, s további két partnerintézmény esetében is megközelíti azt.

43. tábla
Szerződéses kapcsolatok

Civil szervezetek	10
Helyi önkormányzatok	9
Munkáltatók	7
Munkaügyi intézmények	7
Felnőttképző intézmények	6
Megyei önkormányzat(ok)	3
Családsegítő szolgálat(ok)	3
Középiskolák	2
Egészségügyi intézmények	1
Általános iskolák	1
Egyházak	0
Szeretetszolgálatok	0

44. tábla
A kapcsolatok intenzitása a négyfokú skálán ¹²

	N	Átlag	Szórás
A196 Kapcsolat munkaügyi intézménnyel	10	3,2	0,6
A200 Kapcsolat civil szervezettel	10	3,2	0,8
A203 Kapcsolat munkáltatóval	10	3,1	0,6
A193 Kapcsolat helyi önkormányzattal	10	2,8	0,8
A194 Kapcsolat családsegítő szolgálattal	10	2,6	0,8
A199 Kapcsolat felnőttképző intézménnyel	10	2,4	0,7
A198 Kapcsolat középiskolával	9	2,3	0,9
A197 Kapcsolat általános iskolával	10	2,2	0,9
A195 Kapcsolat egészségügyi intézménnyel	10	2,0	0,8
A202 Kapcsolat szeretetszolgálattal	7	1,6	0,8
A201 Kapcsolat egyházzal	8	1,4	0,7

A szervezeti felépítés

A tranzit-szervezetek kettő kivételével strukturáltak, három szervezet kifejezetten jól strukturált, hiszen többszintű vezetői rendszer működik bennük. Négy szervezet rendelkezik szűkebb irányító testülettel, kettő esetében pedig tanácsadó testülettel segíti a vezető munkáját. Mindez arra utal, hogy a bizonytalanságok ellenére viszonylag stabil a működés, vagyis viszonylag nagy, s állandó szervezetek látják el a feladataikat.

A vezetővel kapcsolatos elvárások egyértelműen a szervezet külső menedzseléssel kapcsolatosak, s ha nem is teljesen, de valamelyest háttérbe szorulnak azok kompetenciák, amelyeket a munkatársak, illetve más vezetők láthatnak el. A pályázatírás azonban még mindig alapvetően vezetői feladat, ami részben az ilyen jellegű strukturátlanságra, felkészületlenségre utal, részben pedig a ritka, de sorsdöntő pályázati lehetőségekre, ami miatt ezt a feladatot nem érdemes, vagy nem lehet egy-egy specialistára bízni.

45. tábla
A vezetővel való elvárások a 10 fokú skálán

Elvárások	N	Átlag	Szórás
Jól ismerje a tevékenységet	10	9,4	1,3
Értsen a pályázatíráshoz	9	9,0	2,0
Jó kapcsolata legyen a helyi intézményekkel	10	8,8	1,5
Jó kapcsolata legyen a regionális pénzosztó intézményekkel	10	8,8	1,5
Jó kapcsolata legyen az országos pénzosztó intézményekkel	10	8,7	1,6
Jó kapcsolata legyen más, hasonló intézményekkel	9	8,7	1,3
Jól ismerje az ügyfélkört	10	8,3	1,1
Jól tudjon bánni a dolgozókkal	10	8,3	1,8
Legyen jártas a gazd-i ügyekben	10	7,8	2,3
Jártas legyen jogi ügyekben	10	7,3	1,3
Egyéb 1.	2	9,5	0,7
Egyéb 2.	1	9,0	
Egyéb 3.	2	50,0	69,3

¹² 4 – napi kapcsolat, 3 – rendszeres találkozások, 2 – alkalmanként találkozások, 1 – nincs kapcsolat

A szervezetek foglalkoztatási stratégiája tükrözi egyfelől a stabilitásra törekvést, másrészt a működési bizonytalanságot, illetve az ebből (is) fakadó változatosságot a szakmai tevékenységben. Mindössze három szervezet helyzete tűnik teljesen stabilnak. Az állandó foglalkoztatottak száma magas, átlagosan csaknem 10, ami az összes foglalkoztatott mintegy felét teszi ki, ugyanakkor nagyon nagy ebben a szórás az egyes intézmények között. A dolgozók harmada a vezetéssel és az adminisztratív teendővel foglalkozik, s ebben vannak ugyan eltérések az egyes szervezetek között, de messze nem akkora, mint némely más munkakörben (pl. szakoktató, ill. szociális területen dolgozó munkatárs).

46. tábla

A foglalkoztatottak átlagos száma a foglalkoztatás jellege szerint

	N	Átlag	Szórás
Összes állandó fogl.	10	9,7	14,1
Összes stabilan fogl.	10	1,3	3,1
Összes átmeneti fogl.	10	1,8	3,5
Összes projektre felvett dolg.	10	5,9	7,1
Összes alkalmi fogl.	10	0,1	0,3
Összes egyéb módon fogl.	10	0,8	2,5

47. tábla

A foglalkoztatottak átlagos száma az egyes munkakörökben.

	N	Átlag	Szórás
Összes vezető	10	3,0	3,3
Összes adminisztratív	10	2,7	3,4
Összes tanár	10	3,1	3,0
Összes szakoktató	10	3,5	7,0
Összes szoc. dolgozó	10	3,5	5,1
Összes tanácsadó	10	2,1	2,3
Összes mentális szakember	10	1,3	3,1
Összes eü. dolg.	10	0,1	0,3
Összes egyéb dolg.	10	0,3	0,9

A tranzit szervezetek az utolsó 5 évben lényegesen megerősítették helyzetüket. Erre utal, hogy 7 szervezetnél is nőtt a létszám, mégpedig 3-21 közötti számú munkatárssal, igaz, két szervezet az utóbbi öt évben alakult. A régiek létszámnövekedésének aránya is magas: 60-150% közötti, sőt egy esetben még ezt is meghaladja.

A munkatársakat a legkülönbözőbb csatornákon keresik az intézmények, s a többi intézményhez hasonlóan nem játszik fontos szerepet az ismeretségi kör. Ugyanígy a kiválasztás is nagyon sokszínű, nyilvánvalóan alkalmazkodva az adott munkakör igényeihez, s a helyi lehetőségekhez.

A munkakörök betöltése általában nem jelent gondot, mindössze négy intézmény jelezte, hogy nem minden munkakörre találnak szakembert, közülük is három mindössze egy munkakört tudott megnevezni. Válaszolóink többsége úgy látta, hogy a képzési rendszer alapvetően megfelel az igényeknek, bár ketten jelezték, hogy hiány van romológusból, illetve ilyen szakismerettel rendelkező szakemberekből, s ugyancsak ketten a mentorképzés hiányát említették.

A munkatársak továbbképzésére nagy hangsúlyt fektetnek a tranzitszervezetek, de nem mindegyiknek jut erre elegendő pénze. Éppen ezért kiemelt fontosságú a belső képzések szerepe, valamint az ingyenes továbbképzéseken, konferenciákon való részvétel is. A továbbképzések költségeinek forrása alapvetően az egyébként is fő megélhetési forrásként megnevezhető pályázati pénzek, mindössze két szervezet tudja ezt kiegészíteni más forrásból

Válaszolóink sok javaslatot megfogalmaztak. Viszonylag magas számban találkozunk olyan javaslatokkal, amelyek a rendszer intézményesülésével, szervezeti helyzetével foglalkoznak. Emellett jelennek meg szakmai javaslatok, illetve a finanszírozással kapcsolatos javaslatok.

Összegzés

A tranzit tevékenység, illetve az ezeket megvalósító szervezetek a professzionalizálódás jeleit mutatják. Viszonylag állandó programok, növekvő vagy stabil foglalkoztatott létszám, kifinomult módszerek és intenzív helyi kapcsolatok jellemzik a rendszert. Ugyanakkor meg kell küzdeniük a projektrendszerből fakadó bizonytalansággal, holott az eltelt több mint 10 év alatt a tevékenység bebizonyította létjogosultságát, s sok olyan eleme is van, amely normatív alapon finanszírozható lenne. Egy ilyen elem bevitele a támogatási rendszerbe fellendíthetné a tevékenységet. A pályázati rendszer a speciális tevékenységet szolgálva maradhatna a rendszerben.

Munkaerő-piaci elhelyezkedést segítő kompetenciafejlesztés

Előzmények

A munkanélküliség, mint társadalmi jelenség a rendszerváltást követően indult növekedésnek. A munkanélküliségi ráta növekedése a fiatalok körében is megjelent, és problémákat okozott a fiatalok életének különböző színterein (iskola család stb.) valamint a szocializációs folyamatokban. Ezt a tényt felismerve a kilencvenes évek közepétől kezdve folyamatosan több civilszervezet és szociális intézmény tűzte ki célul, hogy a munkaerő-piaci problémákra reagálva olyan szolgáltatásokat nyújtson a hátrányt szenvedőknek, amelyek segítségével megkönnyítik számukra a munkaerő-piacra való belépést.

A kutatás során definiált hat intézménytípus közül ez a legheterogénabb, mert a közös név alá soroltuk mindazokat az intézményeket, amelyek máshova nem voltak besorolhatók. A közös elnevezés tehát lényegesen eltérő tevékenységeket is takar, ennek megfelelően a megvalósító szervezetek között nehéz közös pontokat találni. A kis költségvetéssel dolgozó civil szervezetektől a lokális problémát felvállaló és arra reagáló önkormányzatig sok szervezet kerül ebbe a kategóriába.

Az egyetlen jó körülhatárolható közös pont ezen szervezetek/projektek esetében az, hogy céljuk a saját maguk által választott, a munkaerő-piacon valamilyen hátrányt szenvedő társadalmi csoportoknak a segítése, viszont egyik szervezet sem kizárólagosan foglalkozik a munkaerő-piaci szolgáltatások nyújtásával.

Minden, a kutatásban részt vevő szervezet folyamatosan, de finanszírozástól függően eltérő tartalommal indít programokat évek óta ezen a területen.

Módszertanilag is nagyon színes a paletta, a tanácsadás jellegű szolgáltatásoktól kezdve a komplex, védett foglalkoztatást is magukba foglaló projektekig sok minden található a kategóriában. Egészen különleges és speciális területtel foglalkozó szervezetek is találhatóak itt pl. fiatal roma értelmiségiek számára kommunikációs tréninget tartó szervezet is van. Ezek létjogosultsága megkérdőjelezhetetlen, s igaz, hogy nem a szokásos szinten, de szintén esélyt, egy újabb, „második” esélyt nyújt.

A különbségek ellenére néhány általános tendencia, közös szakmai érték alapján egységesen elemezhető csoporttá vált ez a kategória is. Ezek elemzése előtt azonban célszerű egy kicsit áttekinteni a hazai munkaerő-piaci tendenciák alakulását a rendszerváltástól napjainkig, különös tekintettel a fiatalok foglalkoztatási helyzetére:

Hazai viszonylatban az ifjúság munkaerő-piaci jellemzői nagyjából ugyanolyan mértékben térnek el az EU mutatóitól, mint ami az össznépszerűség esetében tapasztalható. Körükben mind a foglalkoztatottság, mind a munkanélküliség alacsonyabb a közösségi átlagnál, de általános tapasztalat, hogy a munkanélküliség nagyobb mértékben sújtja a fiatalokat, mint a felnőtteket.

Hazánkban a fiatalok elhelyezkedését egyfelől – különösen az ország keleti régióinak lemaradó és stagnáló térségeiben – a munkahelyhiány, valamint a vállalkozók és a munkavállalók közötti kapcsolatteremtés megoldatlansága nehezíti.

A fiatalkori munkanélküliség másik oka az, hogy a fiatalok jelentős része szakképzetlenül, vagy nem piacképes szakképzettséggel kerül a munkaerő-piacra, hiszen sok esetben az oktatási intézmények nem követik a munkaerő-piaci trendeket.

Főként a versenyszférában található munkaadók elsősorban a már gyakorlattal rendelkező munkavállalókat alkalmazzák, és nem vállalják fel a pályakezdők betanítását, képzését. Különösen rossz munkaerő-piaci-helyzetben vannak a hátrányos helyzetű, szegény, roma családokból és az állami, gyermekvédelmi gondoskodásból kikerülő, fiatalok. A gyermekvédelmi gondoskodásból kikerülők (évente mintegy 2000 fiatal) jelentős része hajléktalanná válik. Célzott segítségük egy-két modellkísérlettől eltekintve a mai napig megoldatlan.

Az elhelyezkedést a munkaügyi szervezetek folyamatos erőfeszítései dacára leginkább a támogatott munkahelyeken (közhasznú munka, bértámogatás, stb.) tudja segíteni, amely rövid távon ugyan jövedelmet jelent számukra, de nem jelentenek hosszú távú megoldást a problémákra.

A munkáltatók egy része ugyan a munkaügyi szervezeten keresztül is keres alkalmazottakat, de még mindig a személyes ismeretségi körből való merítés a dominánsabb módszer hazánkban.

Az igények a munkanélküliek éppen adott állományából vagy kielégíthetőek, vagy nem, csakúgy, mint az egyes térségekben, egyes szakmákban jelentkező munkaerőhiány.

A '90-es évek eleje óta lényegében változatlan, kb. 52-56%-os a munkanélküliek között a férfiak aránya. A legfiatalabbak, a 15-19 évesek között viszonylag kevés az aktívan állást kereső, még kevesebb az 55 évesnél idősebbek között, akiknek egy többsége már lemondott arról, hogy munkát kapjon.

A hazai munkaerő-piaci helyzet elemzéséből kitűnik, hogy bizonyos tényezők, úgymint az alacsony iskolai végzettség, a képzettség és az alkalmazkodóképesség hiánya, a hajléktalanság, a rossz egészségi állapot, a hátrányos helyzetű térségben vagy településen lévő lakóhely, etnikai vagy nemi hovatartozás, fogyatékoság vagy életkor alapján történő hátrányos megkülönböztetés, vagy esetenként a munkáltatók hozzáállása jelentős munkaerő-piaci hátrányok kialakulásához vezetnek egyes társadalmi csoportoknál. E társadalmi csoportok körében a már említett hátrányok előfordulása gyakoribb, például a roma emberek és fiatalok között különösen magas a munkanélküliek, a tartósan munkanélküliek, az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők, az iskolarendszerű képzésből lemorzsolódók és szakképzetlenek aránya. A képzettségi hiányok tekintetében döntő tényező az iskolai lemorzsolódás. Továbbá a munkáltatók részéről gyakran megnyilvánuló előítéletesség is rontja a romák munkaerő-piaci esélyeit.

Emellett az is problémát jelent, hogy a roma népesség jelentős hányada koncentrálódik a hátrányos helyzetű, a környező városok munkaerőpiacától elzárt kistelepüléseken, kistérségekben.

A különböző hátrányok halmozódása rávilágít arra, hogy a munkaerőpiacon hátrányt szenvedő emberek munkavállalási esélyeinek és lehetőségeinek javításához többirányú támogatásra, a különböző szakterületek kapacitásainak összehangolására volna szükség.

A foglalkoztatottság javítása érdekében az oktatásban és képzésben való részvétel segítésére, a lemorzsolódott fiatalok szakképzettséghez jutásának segítésére, a tartósan munkanélküliek munkaerőpiacra jutását segítő eszközökre egyaránt szükség van.

Az eddigi tapasztalatok azt mutatják, hogy a munkaerőpiac fejlesztését, helyzetének javítására irányuló kezdeményezések közül azok bizonyultak sikeresnek, amelyek egy adott probléma mentén határozták meg a saját célcsoportjukat, például lemorzsolódás, a tartós munkanélküliség, vagy az etnikai hovatartozás vizsgálata nélkül.

Ezen túl a megvalósítás során a szervezetek bevonásával lehet biztosítani, hogy ezeknek az intézkedéseknek minél több kedvezményezettje legyen.

Ez a megközelítés összhangban áll az EQUAL és más Európai uniós és hazai pályázati alap probléma-központú megközelítésével a munkaerő-piaci egyenlőtlenségek kezelésében.

A korábban már tárgyalt hátrányokkal élő emberek körében az átlagosnál jóval alacsonyabb a munkaerő-piaci aktivitás, és élnek különféle járadékokból, illetve eltartottként, amely nagy terhet jelent közvetlen környezetükre és a társadalom egészére egyaránt.

A programok és szervezeteik

A munkaerőpiacon hátrányt szenvedő emberek munkaerő-piaci szempontból nem alkotnak homogén csoportot: a hátrány mértéke és típusa alapján eltérő szükségletekkel és képességekkel rendelkeznek, különböznek az igényeik, így a problémáikat felvállaló

szervezetek sem értelmezhetők homogén csoportként. A válaszadó szervezetek 77%-a civil fenntartású, de az önkormányzatok és kisebbségi önkormányzatok is megjelennek, ez azt jelenti, hogy dominánsan mégis inkább civilek, mint önkormányzatok vagy más önkormányzati szervek vállalják fel ezeket a feladatokat.

A megfogalmazható feladatok is sokrétűek. Elsődlegesen az integrált foglalkoztatást, a nyílt munkaerőpiacra való belépést és/vagy visszatérést kell támogatni személyre szabott támogató és rehabilitációs szolgáltatások, az emberek igényeihez alkalmazkodó képzések és befogadó munkahelyi gyakorlatok, rugalmas munkaszervezési formák kialakítása és elterjesztése révén.

Néhány éve a területen dolgozó civil szervezetek közül többen azt hangsúlyozzák, hogy szükség van a védett foglalkoztatás intézményrendszerének korszerűsítésére is, ami magába foglalja új típusú foglalkoztatási formák kidolgozását, a meglévő intézmények, elsősorban a célszervezetek funkcióinak kibővítését és rehabilitációs jellegük erősítését. Így kialakulhat egy olyan köztes-munkaerőpiac, ahol a szolgáltatást igénybe vevők számára megszerezhetővé válik a nyílt munkaerő-piaci követelményeknek megfelelő jártasság és tapasztalat.

E társadalmi csoportok az esélyegyenlőségének és foglalkoztatásának szempontjai célként megjelennek a EU munkaerő-piaci helyzet javítását célzó intézkedéseiben.

A tevékenységek tervezésénél és megvalósításánál figyelembe kell venni a hátrányos helyzetű csoportokon belül az emberek speciális helyzetét és szükségleteit.

A felmérés során a szervezetek 64%-a jellemezte saját módszerét egyéninek, a hagyományostól eltérőnek, ezt azonban jellemzően az egyéni, személyre szabott foglalkozásként fogalmazták meg, ebből a kérdéstípusból kemény válaszokat nem sikerült nyerni.

A munkaerő-piaci programokban és a hazai foglalkoztatáspolitikában mindeddig kevés figyelmet kapott a hátrányos helyzetű csoportok foglalkozási szegregációja, ezért ezen a területen különösen nagy jelentősége lehet a támogatott innovatív kezdeményezéseknek.

A felmérés eredményei alapján kimutatható, hogy 73%-ban a fő cél a középiskolai lemorzsolódás megelőzése és/vagy kezelése, valamint a munkaerőpiacra való belépés megkönnyítése. Ez arra utal, hogy szervezeteink nem szűkítik le tevékenységüket a munkaerő-piaci kompetenciák biztosítására, hanem preventív feladatokat is ellátnak. Tekintettel arra, hogy a két feladat egymástól igencsak eltérő funkciójú, eltérő a célcsoport, s eltérő munkatársi kompetenciákat követel meg, feltételezhetjük, hogy – legalábbis részben – megélhetési tevékenységről van szó.

Nem jelenthető ki, hogy egyértelműen meghatározható cél lenne a mentálhigiénés állapot javítása, hiszen a válaszadók alig fele válaszolta azt egyértelműen, hogy ez felvállalt cél az ő esetükben, azonban a válaszadó szervezetek 46% a jellemzően beépít mentálhigiéné állapotjavítást és/vagy a pszichoszociális támogatást a szolgáltatáscsomagjába.

A célokat egyértelműen a munkaerőpiacra hozták kapcsolatba, az oda történő belépést helyezik előtérbe. Szintén közös pont, hogy a kitűzött célokat főként oktatás/felzárkóztatással igyekeznek megvalósítani. Kompetenciafejlesztést, mint módszert és szakmai célt a szervezetek 67%-a jelölt meg. Kérdés, hogy egy ilyen heterogén kör mit ért alatta, s milyen szakmai kontroll mellett működik.

Minden ilyen szervezet szakmai munkáját jellemzi, hogy a tanácsadás, mint szolgáltatási forma megjelenik a szolgáltatások körében, azonban ennek típusa szervezetenként nagyon eltérő képet mutat – jogi, pszichológiai, munkaerő-piaci, vagy ezek együttese szinte minden válaszadó szervezetnél megtalálható.

Több tevékenység adja a programok gerincét, ez feltételez egyfajta komplex megközelítést, de legalábbis megteremti annak lehetőségét.

A szolgáltatások célcsoportjának vizsgálatakor az alsó korhatárt döntő többségben 16-18 évben határozták meg, ez alatt kis szórással ugyan de a 6-14 éves korosztály jelenik meg. A

felső korhatár vizsgálatának tekintetében sokkal szerteágzóbbak az adatok, hiszen sok esetben a felnőtt, sőt a nyugdíjas korosztály is megjelenik, ami azt jelenti, hogy a projektek a munkaerő piacon hátrányos helyzetű társadalmi csoportok egészére koncentrálnak, nem kifejezetten a fiatal korosztályra.

Nemek tekintetében nincs meghatározva kritérium, a választóvonalat inkább a projektek által nyújtott szolgáltatások és a lokális specifikumok jelentik, vagyis ezek határozzák meg a résztvevők nembeli összetételét, nem pedig a szervezet maga.

A minimális iskolai végzettség tekintetében viszont ezek a szervezetek egyfajta minimumot határoznak meg, ezért általános iskolai végzettséget meg nem szerzett egyének nem vagy csak elvétve vehetnek/vesznek részt a programokban. Ez egyben azt is jelenti, hogy e réteg igencsak súlyos terheit nem vállalják fel, bár tekinthetjük ezt akár egy másik intézményrendszer (pl. a KID) feladatának. Kiemelt figyelmet kapnak minden esetben a félbehagyott vagy befejezett, de nem piacképes középiskolai végzettséggel rendelkezők, sok esetben kifejezetten őket szólítja meg egy-egy projekt.

A szervezetek 60%-a minden résztvevő előtt nyitva hagyja az ajtót, speciális célcsoportra (hajléktalan, szenvedélybeteg) csak a szervezetek nagyon kevés százaléka specializálódott, ők viszont csak az általuk választott célcsoportnak nyújtanak programokat. Meg kell jegyeznünk, hogy a speciális célcsoportok számára szolgáltatást nyújtó szervezetek általában kis költségvetésűek, de a maguk területén roppant innovatív programok keretében végzik a munkájukat.

Kiemelkedő számban (22%) jelennek meg a romákat segítő munkaerő-piaci programok, és a válaszadó szervezetek 40% a rendelkezik kifejezetten roma programmal¹³. Ez a korábban tárgyalt magyarországi munkaerő-piaci helyzet elemzésére lehet egyfajta válasz, hiszen a roma munkanélküliség hosszú idő óta megoldatlan, mindeddig csak részeredmények születtek.

Érdekes adat, hogy a válaszadók 88%-a válaszolta azt, hogy iskolák soha nem, vagy csak elvétve küldenek a programba résztvevőt. Ez arra enged következtetni, hogy ezeknek, a szervezeteknek/programoknak nincs, vagy csak minimális kapcsolata van az általános és középfokú közoktatási intézményekkel. Ez azonban nem csak ennek az intézménytípusnak a sajátossága, a többi típusba sorolt szervezetek többsége is hasonló intézményi környezetben működik. Ez alapján feltételezhető, hogy az iskoláknak, vagyis az iskolákban dolgozó pedagógusoknak minimális információik lehetnek arról, hogy milyen alternatív munkaerő-piaci szolgáltatásokat nyújtó szervezet működik egy adott településen vagy szakmai területen.

Árnyaltabb viszont a kép az önkormányzatok szempontjából, a válaszokat vizsgálva ugyanis az derül ki, hogy a potenciális kliensek informálásában nagy rész vállalnak az önkormányzati intézmények, hiszen a válaszadásból kiderül hogy gyakori az ilyen típusú együttműködés.(55%). Magas – 50% körüli – ennek az aránya más szociális szervezetek és a munkaügyi szervezetek esetében is.

Nem magas, de néhány szervezet esetében tipikus, hogy a programrésztvevők bevonása utcai munka során alakul ki. A tipikusan utcai munkára építő szervezetek napi szakmai munkájának része a szociális munka e speciális formája. Szintén gyakori a helyi médiumok használata. A szervezetek felismerték hogy ez jó eszköz a lakosság minél szélesebb körű tájékoztatáshoz.

A szervezeteknek nincs vallási hátterük, ami ugyan a szféra egészében is így van, de talán itt a legérthetőbb, hiszen sokkal körülhatároltabb szakmai feladatot látnak el.

A szolgáltatás az esetek nagy százalékában (66%) kiegészül valamilyen szabadidős tevékenységgel, vagy annak ajánlásával.

¹³ Az előbbi adat az összes feltüntetett programokhoz viszonyít, az utóbbi a szervezetek számához.

A munkaerő-piaci fejlesztéssel foglalkozó szervezet napi szakmai munkájának szerves részét képezi az utógondozás, amely az esetek nagy részében egyfajta laza –főként telefonos-kapcsolattartást jelent. Jellemző, hogy a programba lépéskor a résztvevő családi háttere feltérképezésre kerül, de csak konkrét probléma vagy gond esetén kerül sor direkt kapcsolatfelvételtre, elvélve beavatkozásra. Ez a tanoda típust leszámítva a többi típus esetében is hasonló.

A sikerkritériumok vizsgálata során szinte egyetlen közös pont akad a szervezetek között: „a programot befejezők száma” mint mérhető sikerkritérium sok helyen megjelent, valószínűsíthetően ez egy standard elvárás a különböző pályázati követelmények között. Fontos kritérium még a munkaerőpiacra kilépők száma és az iskolai végzettség megszerzése a projekt alatt, mint kategória megjelentetése (57%-ban) ennek oka valószínűleg ugyanaz mint az előző esetben. Ugyanakkor joggal felvethető, hogy munkaerőpiacra történő felkészítés esetén miért is nem jelenik meg nagyobb arányban az oda történő belépés.

Összességében kijelenthető, hogy általában a külső projektindikátorok határozzák meg projektek, és így a szervezet sikerkritériumait.

A szervezetek működési körülményei

A finanszírozásban az önkormányzati, kormányzati források, illetve pályázati pénz egyaránt megjelenik, de a leginkább a regionális pályázati források vannak jelen (44%). Az utóbbi öt évben a források szerkezeti összetétele nem változott.

A vizsgált szervezetek nagy része nem tagja semmilyen szakmai hálózatnak – s ez több más típusba sorolt szervezettől eltér –, s a hálózathoz csatlakozott szervezetek sem alkotnak egységes hálózatot.

Jellemző, hogy az önkormányzati, megyei és egészségügyi szervekkel való együttműködés inkább formális, míg a civilek egymás közti együttműködése szerződés formájában formalizált. Vélhetően ez is a pályázató szervezetek elvárásaira vezethető vissza.

A legjellemzőbb szervezeti felállás, amikor egy szűk stáb egészül ki külső szakemberekkel, s fognak össze egy-egy projekt megvalósítására. A munkatársakat döntően személyes ismeretség révén keresik meg.

A dolgozók számát tekintve nagyon heterogén ez a típus. Önkéntes alapon működő (kis) szervezetek éppúgy megjelentek, mint a profi menedzsmenttel, oktatói gárdával, szociális szakemberekkel dolgozó projekt. A kép tehát nem egységes az ide vonatkozó adatokat egyenként lenne célszerű elemezni.

A kérdezettek szerint általában mind a menedzsment és pénzügyi, mind a szakmai feladatokra megtalálható a megfelelő szakember de a szervezetek közel 60%-a hiányterületnek érzi a romolásiában jártas szakemberek jelenlétét a szociális területen.

A kategória szervezeti a javaslatétel során majdhogynem egységes véleményt formáltak meg azzal kapcsolatban, hogy szükségessé vált a pályázati struktúra átalakítása, valamint hogy időszerű lenne egyfajta szemléletformálás (rendszer szemlélet elsajátítása) elindítása.

Dominánsan jelentkező probléma a közoktatási szervekkel és az önkormányzati szervekkel történő szorosabb együttműködés hiánya, amelyet azonban szinte minden szervezet a maga szintjén próbál orvosolni.

A csoport néhány nagyobb költségvetésű szervezete a védett foglalkoztatást is felvállalja mint szolgáltatást, de ez nem egyöntetű. Az ezzel kapcsolatos igény mostanában fogalmazódik meg, ezért ez a „szolgáltatás” még nem kiforrott, de a '90-es évek végétől megfigyelhető, hogy egyre inkább beépítik szolgáltatásaik közé.

Az hogy milyen típusú szolgáltatást épít be a szervezet, függ a szervezet anyagi-és humán erőforrás kapacitásától és a célcsoport igényeitől egyaránt, a kategóriában nehéz közös pontokat meghatározni. Az önkéntes munkán alapuló munkaerő-piaci tanácsadás éppúgy megjelenik mint a több százmilliós komplex projekt megvalósítása.

Összegzés

Annak ellenére, hogy a címben megjelenő szolgáltatásokra nagy szükség van, s ezen belül szükség van a hátrányos helyzetű csoportok számára indított speciális programokra is, az ezzel kapcsolatos kezdeményezések még gyerekcipőben járnak. Úgy tűnik, ez a szolgáltatás még keresi a helyét. Ezt tükrözi a felmérésünk is. Az intézménytípus nagyon heterogén, egymásról nem tud (szakmai hálózat hiánya), s nem világos az sem, hogy milyen módon határozható le pl. a tranzit típusú megközelítéstől.

A jövőre nézve két út kínálkozik az ezzel foglalkozó intézmények előtt: vagy definiálják tevékenységüket, meghatározva a jellegzetességeket, amelyek egyben valamilyen szakmai normát is jelentenek, vagy pedig – s várhatóan ez történik majd – továbbra is a jelenlegi, nagyon bizonytalan pályázati források alapján dolgoznak majd. Ez tovább hordozza a bizonytalanságot, ugyanakkor megteremti a mindenkori igényekhez igazodó rugalmasságot. A jelenlegi helyzetben a profeszionalizálódásnak és az intézményesülésnek még a csírái sem láthatók.

Ifjúsági iroda típusú szervezetek

Előzmények

Ez a szervezettípus alapszolgáltatásait tekintve egyértelmű rokonságot mutat a külföldön meghonosodott ifjúsági irodákkal, eltérés leginkább a kiegészítő szolgáltatások és a finanszírozás terén tapasztalható. Ezért célszerű, ha egy rövid történeti áttekintésben megvilágítjuk a külföldi és a hazai előzményeket.

Nyugat-Európában az 1960-70-es években alakultak ifjúsági irodák, elsősorban a Benelux Államokban és Franciaországban, később megjelentek Nagy-Britanniában, majd Németországban, Olaszországban és Spanyolországban is. Elsősorban tanácsadással foglalkoztak, megkönnyítendő a fiatalok mindennapjait. Az élet legkülönbözőbb területén gyűjtöttek adatokat, információkat, s továbbították ezeket a hozzájuk fordulóknak. A fiatalok így könnyebben tájékozódhattak szállás-, vagy munkahelykeresés esetén, vagy ha valamilyen oktatást, esetleg szórakozási lehetőséget kerestek, de akár jogi tanácsokat is kaphattak. Az irodák kapcsolódtak az akkori ifjúsági szubkultúrához, ifjúsági mozgalmakhoz, annak energiáit kihasználva működtek, jelentős részben építve az önkéntes segítőkre, az úgynevezett ifjúsági munkásokra (youth workers).

Magyarországon 1984-ben jött létre az első ifjúsági iroda Budapest III. kerületében, majd ennek nyomán az 1988-90-es években több más fővárosi kerületben és a nagyobb vidéki városokban. Kezdetben amatőr fiatalok dolgoztak az irodákban, lelkesedésből, munkájuk, módszereik csak később nyertek professzionális formát.

A finanszírozási rendszer kiforratlansága miatt később több iroda bezárásra kényszerült, a megmaradt irodák viszont szövetségbe tömörültek és kezdeményezték saját szakmai munkájuk elismertetését. A frissen alakult szövetség a HAYICO tagja lett az európai szövetségnek, az *Eryca*-nak is, de az uniós források akkor még nem nyíltak meg a hazai szervezetek előtt, minthogy Magyarország akkor még nem volt az Európai Unió tagállama.

Az Európai Unió tagállamaiban az irodák finanszírozása úgynevezett lépcsős rendszerben történik, amely a következőképpen épül fel:

- *Helyi finanszírozás*: minimális szintű finanszírozás a helyi szintű alapellátás biztosítására;
- *Regionális finanszírozás*: regionális szintű programfüggő támogatás;
- *Állami finanszírozási*: országos hatáskörű programok, programfüggő támogatási rendszerben.

Ma Magyarországon minden 20.000 fő feletti településen az önkormányzatnak törvényben előírt kötelezettsége ún. ifjúsági információs pont működtetése. Ezek közül a legnagyobbakat nevezik ifjúsági irodának. A kisebb városokban csak szerényebb szolgáltatással van jelen ez a funkció, ezért ott az információs pont elnevezés a használatos.

Külföldön a szervezeteknek két jól elkülöníthető altípusa jött létre: az elsöben jellemzően az információszolgáltatás dominál – ez azt jelenti, hogy professzionális módon, sokrétű, gazdag adatbázissal, rengeteg programfüzettel, a célcsoportnak szóló kiadványokkal várják a hozzájuk betérőket. E szervezeteknél a tanácsadói szolgáltatások nem erősek. Ez a típus jellemző Ausztriában, Olaszországban, és Franciaországban. Magyarországon a másik, tehát az erős tanácsadói funkciót is ellátó változat terjedt el, amelyben a különböző – jogi, pályaorientációs, szexuális, mentálhigiénés – tanácsadások kerültek előtérbe.

A nagyobb városokban működő ifjúsági irodák finanszírozása hasonló, mint külföldön, vagyis az alapellátásnak nevezett tevékenységet (ami nagyjából az információszolgáltatást jelenti) normaszzerűen kapják, míg a plusz szolgáltatásokat pályázati forrásokból tudják finanszírozni. Szervezettől függ, hogy a két forrás aránya miként viszonyul egymáshoz.

A szolgáltatás iránti igény a 20 ezer fő alatti településeken is felmerül, sőt a nagyobb városokban is megjelentek hasonló ellátást kínáló civil szervezetek, kiegészítendő az ifjúsági iroda szolgáltatásait.

A szervezetek és programjaik

Vizsgálatunkban civilszervezetek kerültek be programjaik révén, amelyek hangsúlyosan foglalkoznak hátrányos helyzetű fiatalokkal. Olyan szervezetek ezek, amelyek az ifjúsági irodák tevékenységét a szemük előtt tartva igyekeznek navigálni a hozzájuk forduló fiatalokat, adott esetben saját programokkal is bővítve szolgáltatásaikat.

Mivel a civilszervezetek az általuk ellátott feladatokra nem kapnak állandó, normatív jellegű támogatást, ezért többségükben kizárólag, vagy majdnem teljes egészében pályázati forrásokból tartják fent magukat.

A szervezetek – nagyrészt önkéntesként dolgozó – munkatársait sok esetben a lokálpatriotizmus hajtja, különféle szociokulturális szolgáltatásokkal igyekeznek vonzóbbá tenni saját településeket az ott élő, tanuló és dolgozó fiatalok számára, hozzájárulva egyebek mellett ahhoz, hogy érzelmileg és gazdaságilag a településhez kössék őket, annak érdekében, hogy ezek a fiatalok később hozzájárulhassanak munkájukkal az adott település fejlődéséhez.

Az ifjúsági irodákban végzendő munka a szociális munka egy igen speciális formája. A munka módszertana, illetve szakmai standardjainak meghatározása a mai napig állandó vitapont a szakmán belül. Hálózaton belül *ifjúságsegítő* munkakörrel beszélnek, amely munkakör betöltéséhez felsőfokú humán vagy szociális végzettséget írt elő a szövetség. Bár ma Magyarországon nincs kifejezetten ifjúságsegítő felsőfokú képzés, és nincs olyan felsőoktatási intézmény sem, amely beépítene ilyen elemeket a képzésébe, az elmúlt közel két évtizedben mégis kialakult egy nehezen körülírható szakmai standard, amely az ifjúsági irodákat, hanem a tanulmányunkban definiált ún. *ifjúsági iroda típusú* szervezetek tevékenységét is jellemzi.

Az ifjúsági iroda típusba tartozó szervezetek döntően a „nagy” ifjúsági irodák szakmai munkáját veszik alapul, amelytől ugyan eltérnek valamennyire a helyi igények és sajátosságok, illetve a szervezet specialitásainak függvényében, de az alapkoncepció hasonló.

Szervezeteink fő célja, hogy a választott célcsoportjuk számára olyan segítő szolgáltatásokat biztosítson, amely igyekszik az élet minden területét lefedni, segítséget próbál nyújtani a lakhatás, továbbtanulás, az életvitelből fakadó polgár-, és büntetőjogi; a mentálhigiéné, a szabadidő hasznos eltöltése, valamint a munkakeresés területein felmerülő problémákban egyaránt.

A kutatásban az „ifjúsági iroda típusként” megjelenő szervezetek civil kezdeményezésként jöttek létre, valamilyen lokális társadalmi problémára reagálva. Célcsoportjuk – részben, vagy egészben – a hátrányos helyzetű fiatalok (hiszen ez volt a vizsgálatba kerülésük kritériuma), akik számára alakították ki szolgáltatáscsomagjukat. A hátrányos helyzet kritérium nem egységes, azt a helyi sajátosságok döntenek el etnikai, szociális vagy egészségügyi kritériumok szerint, pl. romákat, szenvedélybetegeket, állami gondozott fiatalokat, vagy munkanélküli fiatalokat célba véve. A tapasztalatok szerint a szolgáltatásokat általában iskolások, ill. iskolai képzésből kihullott, dolgozó vagy munkanélküli fiatalok és fiatal felnőttek veszik igénybe.

A fő nyomvonal, vagyis a szolgáltatások nem csak önmagukban jelennek meg, kiegészíti azt más szolgáltatástípus is, mint. pl. kulturális, egészségmegőrző és sportprogramok, vagy munkaerő-piacra kapcsolatos tevékenységek. Ezek folyamatosan, alkalomszerűen, vagy projektszerűen jelennek meg.

A szervezetek egyik fontos és pozitív jellemzője, hogy gyorsan reagálnak a felmerülő lakossági igényekre, ezért a fellelhető szolgáltatás-típusok folyamatosan változnak, fejlődnek,

kiküszöbölve az életszerűtlen programokat és ennek következtében a célcsoporttól való eltávolodást.

A szervezetek az önkéntes munka és a tagok belső motivációjából fakadó kapacitásokra építve viszonylag alacsony költségvetésű projektekkel is jó eredményeket tudnak elérni, mert például a menedzsment költségét egy-egy projektben megspórolják. Ennek következtében működésüket jó értelemben vett amatőrizmus jellemzi, amely építhet a lelkesedésre, veszélyt jelenthet viszont a szervezetre, mert ezzel a megközelítéssel, ill. az ebből eredő szervezeti struktúrával egy idő után nem tudnak továbblépni, nem képesek nagyobb költségvetéssel dolgozó projekteket megvalósítani, mert azok szakmai, gazdasági, pénzügyi és adminisztratív elvárásaira nincsenek felkészülve. Kutatásunk tapasztalatai azt jelzik, hogy ezt a problémát a szervezetek is felismerték, ezért keresik különböző ernyőszervezetekkel a kapcsolatot, amelyektől főként szakmai segítséget várnak, és kapnak. Feltűnő ugyanakkor, hogy a hazai ifjúsági munka legfőbb ernyőszervezetével (HAYICO) nem működnek együtt, érdeklődésük inkább munkaerő-piaci szolgáltatásokat nyújtó szervezeteket tömörítő szövetségek (pl. MSKSZMSZ) irányába tereli őket. Ennek oka abban keresendő, hogy a célcsoport igényei, így a szolgáltatások egyre inkább a munkaerő-piaci szolgáltatások felé tolódnak. A szervezetek az ilyen típusú ernyőszervezetektől kapnak segítséget hasonló szolgáltatások beindításához és fejlesztéséhez.

A szervezetek helyi szinten működő együttműködéseiről általánosságban elmondható, hogy mind formális mind informális kapcsolatot tartanak fent az önkormányzatokkal, a családsegítő szolgálatokkal és más civil szervezetekkel, valamint a városi szinten jelen lévő Kábítószerügyi Egyeztető Fórumokkal. Jól körülírható céljuk az általános/középiskolai lemorzsolódás megelőzése, azonban a célhoz vezető módszer szervezetenként más és más.

Fontos szempont a fiatalokkal való munka során, hogy valamilyen formában megjelenjen egyfajta közösségformáló erő, így különösen a szabadidős tevékenységek esetén tapasztalható rendszeres klubszerű működés. Jól ismert tény, hogy az olyan fiataloknál, akik saját mindennapi környezetükben általában peremhelyzetűek és elutasításban, kudarcban van részükhöz, az ilyen lehetőségek terápiás értéke felértékelődik. Jellemző a mentálhigiénés és kompetenciafejlesztést célzó munka, amelyet maguk a szervezetek tanulást támogató reszocializációs folyamatként írnak le.

A non-formális pedagógia eszközeire építve jellemző tevékenységi forma a különböző művészeti ágak (festészet, rajzolás patchwork, fényképészet) gyakorlása, mint egyfajta csoportos terápiával kombinált szabadidős tevékenység.

Általában a csoportos foglalkozás a jellemző, egyes esetekben előfordul a csoportbontásos és felmerülő igény vagy indokolt, intimitást igénylő probléma esetében megjelenik az egyéni foglalkozás is.

Az ifjúsági irodák módszertanában nem kap kiemelt szerepet a családdal történő kapcsolattartás, bár sok esetben ez csak a háttér feltérképezéséig terjed. A mintánkba kerülő szervezetekre sem jellemző ez a megközelítés.

A szervezetek a célcsoport tagjainak anyagi segítséget nem adnak, ennek kettős oka van: az ilyen típusú szolgáltatástípus szokásos módszertana nem tartalmazza az anyagi segítség és az adományozás gyakorlatát. Másrészt ilyen típusú igény felmerülésekor a szervezet a megfelelő célintézménybe irányítja a klienst.

Az ifjúsági iroda típusú szervezetek átveszik a „nagy” ifjúsági irodák szolgáltatási alapelveit, így a szolgáltatások a betérők számára ingyenesek, anonimak és önkéntesek, s ez óriási vonzerőt jelent a célcsoport számára: bárki bejöhet, különösebb elvárások nélkül tartózkodhat egy helyen, és igénybe vehet számtalan szolgáltatást. Van, amikor egy fiatal egyszerűen betér, mert „nincs mit csinálnia”, cél ilyenkor hogy „legyek valahol”. Az ilyen fiatalokra egy idő után például klubfoglalkozásba vonhatók. Vannak, akik bejárnak, de nem kérnek a segítségből, annak minden formáját elutasítják

Az ifjúsági iroda mindenki számára nyitott, szolgáltatásait bárki igénybe veheti. Az alsó korhatárt egyfajta szakmai standardként 14 évben határozzák meg, de a napi tapasztalatok tükrében ez a korhatár egyre lejjebb tolódik.

A szervezetek az alábbi tipikus, ifjúsági irodákra is jellemző szakmai problémákkal küzdenek:

- nem jó az eltérő korosztályba tartozó fiatalok azonos csoportban való találkozása, azonban a helyhiány miatt sokszor kényszerülnek erre, ez viszont gyakran konfliktusokat szül a szolgáltatást igénybe vevők között
- az adatbázisok összeállításakor, az adatgyűjtésénél figyelembe kell venni a felnőtt korosztály igényeit is, hogy adott esetben a gyermekének segíteni vágyó, betérő szülő is információt kaphasson.
- a bejövőket befolyásolja a nyitva tartás is. Fontos szempont hogy a nyitva tartás ne az iskolaidőt fedje le, hanem az azt követő időszakban (is) elérhető legyen.

Klasszikus értelemben vett utógondozás ennél a szolgáltatástípusnál nem jelenik meg. Ennek fő oka abban keresendő, hogy a célcsoport jellemzően anonim módon veszi igénybe a szolgáltatásokat, így sokszor a segítő szakember vagy a segítőként dolgozó önkéntes nem is rendelkezik semmilyen adattal róluk. Inkább bizalmi alapon működő segítsérről van szó, amelynek során a kliens saját belső motivációja dönti el, hogy mikor milyen formában lép kapcsolatba a szervezettel és nyújt információt. Az utógondozás elmaradásához pénzügyi okok, illetve a megfelelő szakember hiánya is hozzájárul.

A szervezetek számára legmeghatározóbb siker az, ha rendszeresen látogatják az intézményt a célcsoport tagjai. Másodlagos siker, ha minél több szolgáltatástípusba sikerül bevonni a rendszeresen betérőket. Az erre a célra kiírt pályázati források általában inkább puha követelményeket határoznak meg a szolgáltatások típusaival kapcsolatosan, nem követelnek kemény indikátorokat egy-egy projektnél. Ezért inkább csak a szervezetekben dolgozó szakemberek belső motivációja miatt jelenik meg a „programot befejezők száma”, mint sikerkritérium, nem pedig a pályázati kiíró és forrást biztosító kormányzati szervek elvárása alapján.

A szervezetek működési körülményei

Szervezeteink három fő jellemzője: kis költségvetésű projektek, likviditási problémák és magas elhivatottság. A finanszírozás átlagosan 90%-ban pályázati forrásokból tevődik össze, így jellemzően hullámzó és kiszámíthatatlan, a pénzügyi likviditás pedig gyakran jelent gondot. Ennek ellenére az alapszolgáltatások elérését folyamatosan biztosítják a célcsoport számára.

Anyagi helyzetükre utal az is, hogy továbbképzésre csak térítésmentes konferenciákra tudják küldeni munkatársaikat, mert szűkös költségvetésükből erre a területre nem futja. Az alap- és a kiegészítő szolgáltatásokat is jellemzően pályázati forrásokból finanszírozzák, ritkábban előfordul, hogy a helyi önkormányzat forrásaival vagy személyi adományok gyűjtésével teremtenek anyagi keretet ezekre a programokra.

Az irodák nyitva tartása igazodik az igényekhez, a nyitvatartási időn belül bárki bármikor beléphet, és igénybe veheti az alapszolgáltatásokat. Sokszor hétfőig is terveznek programokat, főleg kulturális- és sportrendezvényeket.

A segítségre szoruló fiatalok elérését megkönnyíti, hogy az egyik fő cél, a helyi közösségek erősítése révén gyakran kerülnek kapcsolatba a munkatársak olyan személyekkel, intézményekkel, akiknek ilyen fiatalokról tudomásuk van. A komoly helyismeretnek az is előnye, hogy az irodákban dolgozó fiatal önkéntesek általában a helyi fiatalok igényeit,

problémáit is alaposan ismerik. Ez nagyban hozzájárul ahhoz, hogy a betérő fiatal számára elfogadó, otthonos környezetet tudjanak teremteni, olyat, amelyben jól érzi magát.

A hazánkban működő ifjúsági irodák is hasonló rendszerben jutnak finanszírozáshoz, mint az Európai Unió más országaiban vagyis az alapellátás normatív finanszírozásban történnek, a kiegészítő szolgáltatások pedig pályázati forrásból. A különbség annyi, hogy a hazai rendszerben nem különülnek el markánsan a regionális és országos hatáskörű programok. A vizsgálatunkba került szervezetek működési kiadásai 90%-ban pályázati forrásból kapják.

Az ifjúsági iroda típusú szervezetek jellemzője, hogy kevés fizetett szakemberrel dolgoznak, maximálisan 2-4 fővel, akik jellemzően közép-és felsőfokú szociális végzettséggel rendelkeznek. A mára már professzionalizálódott ifjúsági irodák kilencvenes évekbeli gyakorlatát követve igen magas arányban jelenik meg az önkéntes munka. Sok esetben a rendszeresen betérő, szolgáltatást igénybe vevő fiatalból válik idővel önkéntes, aki így a szakmai stáb teljes értékű tagjává válhat. Egy gondolat erejéig itt visszautalhatunk a sikerkritériumokra, hiszen ez egy speciális mérője lehet a sikeres munkának: a kezdetben céltalanul betérő fiatal egy idő után bekapcsolódik a programokba, még később pedig a stáb tagjaként alakítója formálójá lesz azoknak.

A kutatás során találkoztunk olyan szervezettel is, amelyik egyáltalán nem rendelkezik fizetett, állandó alkalmazottal, hanem mindenki önkéntes, társadalmi munkában végzi a feladatait. Minden, ebbe a típusba sorolt szervezet arról számolt be, hogy az esetlegesen jelen lévő állandó fizetéssel rendelkező szociális szakemberek mellett a tanácsadásban részt vevő szakemberek (jogász, pszichológus, mentálhigiénés) általában szintén társadalmi munkában végzik feladatukat, vagy pályázati forrásból finanszírozott eseti megbízási díjjal kerülnek alkalmazásra.

Bár nagy igény mutatkozik más szakemberre – helyi specifikumoktól függően mindenhol másra –, de minden szervezet egységes hiányként jeleníti meg a romló állapotában jártas szakembert. Erre jellemzően nincsen forrásuk.

Összefoglalás

Az ifjúsági iroda típusú szervezetek alacsony költségvetésű pályázatokkal, magas önkéntes munka indexel hatékony projekteket valósítanak meg a maguk lokális környezetében, helyi szinten pozitív irányba terelve a szociális és munkaerő-piaci szolgáltatásokat igénybe vevő hátrányos helyzetű fiatalok életminőségét.

A tevékenység azonban – hiába a minta – ma még keresi a helyét, ezért bizonytalan alapokon áll. A túlélést segítheti az önkéntesek számottevő jelenléte, valamint a megnyíló források, amelyeket azonban csak akkor tudnak elérni, ha biztosabb alapokra helyezik működésüket.