



Stratégiai és Fejlesztési Csoport

2019. évi Beszámoló

Készítette:

Bálint Zoltán, stratégiai főtanácsadó

Mottó:

*„Ti azonban ne így cselekedjétek,
hanem aki a legnagyobb közöttetek, olyan legyen, mint a legkisebb,
és aki vezet, olyan legyen, mint aki szolgál.”*

Lukács 22:26

Preambulum

Jelen beszámolómat tabuk és kompromisszumok nélkül szándékozom megírni, tiszteletben tartva az előttem járók munkáját, kiknek munkáját átvettem és folytatom, törekedve arra, hogy új szemléleteket, tudást, eszközöket integráljak munkámba. Ezzel együtt azonban, nem áll szándékomban elkerülni a problémák feltárását, és körül járását önmagamra vonatkoztatva sem.

Beszámolómban megpróbálok elfogulatlan lenni, de természetesen bármennyire is törekszem erre, nem tudom nem a saját szemüvegemen keresztül látni mindazt, amiről írok. Végeredményben az objektív, tárgyilagos elemzés sem tud valamennyire szubjektív lenni, hiszen valakinek a 95%-os teljesülés megfelelő lehet, míg másnak kevés. Abban a leegyszerűsítő gondolkodásban nem hiszek, hogy sikerre vagy kudarcra korlátozzak le egy-egy kérdést.

Ha valakiben a beszámolómban olvasása rossz érzéseket kelt, ezúton kérek elnézést! Célom nem mások megbántása, hanem a valóság megközelítésére tett kísérlet!



Miért használok a kliens kifejezést a beszámolómban?

Beszámolóim során a lakhatási szegénységben élő embereket klienseknek nevezem, szembe a jelenlegi általános gyakorlattal, ahol ügyfeleknek nevezzük őket. Az ügyfél kifejezés a piaci szolgáltatások körében terjedt el, amit a szociális szakma átvett, hogy a segítő folyamatban lévő partneri viszonyt hangsúlyozza. Ez elméleti szinten teljesen helyes és helytálló, azonban sajnos a gyakorlatban elterjedt az ezzel az elvvel való visszaélés. Gyakran tapasztaltam terepen, hogy a segítő, az ügyfél felelősségét hangsúlyozva menti fel magát az aktív, változást generáló feladatvégzés alól. Ezért érzem fontosnak, hogy jobban hangsúlyozzam a segítő folyamatban a segítő szakemberen lévő szakmai felelősséget. A piaci szolgáltatások esetében a vásárló egy piaci szereplőtől vásárol szolgáltatást (pl. internet hozzáférést), ahol jellemzően belső motiváción, és döntési szabadságon alapul az adott szolgáltatás használata, és nem múlik rajta az életben maradása és az emberi méltósága. Klienseink életét jellemzően kényszerítő erők irányítják, amik veszélyeztetik az életben maradást és ellehetetlenítik az emberhez méltó életvezetést.

A piaci szereplőkkel szembeni fogyasztói kiszolgáltatottság is létezik, ezért van a Nemzeti Fogyasztóvédelmi Hatóság, azonban lényeges különbségnek gondolom, hogy az életben maradás és az emberi méltóság szempontjából nem kényszerítő hatások eredménye egy-egy piaci szolgáltatás vagy termék megvásárlása.

A segítő szakemberek kiszolgáltatott, sérülékeny bio-pszicho-szociális helyzetben lévő emberekkel dolgoznak, akiknek, ha ők nem adják meg a szükséges szolgáltatást (segítséget), akkor jó eséllyel nem tudják azt máshonnan megszerezni, eltérően a piaci szolgáltatásokat igénybe vevő vásárlóktól, ügyfelektől.

Szerintem a segítő-segített viszony közelebb áll az orvos-páciens kapcsolathoz, mint a piaci szolgáltatást nyújtó szolgáltató-ügyfél kapcsolathoz.

Mint szociális munkás szeretném visszaadni a felelősséget a szociális munkások kezébe, azonban ehhez szükséges az is, hogy a felelősség mellé eszközöket is adjunk. Céloom a BMSZKI pályázati rendszere által minél több eszközt, tudást, támogatást csatornázni a terepen dolgozó kollégák és kliensek számára.



A Stratégiai és Fejlesztési Csoport bemutatása és a 2019. év változásai

Csoportunk tevékenysége nem közvetlenül a BMSZKI kliensei számára nyújt szakmai támogatást, szolgáltatást, hanem a dolgozók részére, a felső vezetéstől a középvezetőkön át, a szociális munkásokig és szociális segítőkig. Rajtuk keresztül, többnyire közvetett módon fejt ki hatását a munkánk a kliensekre. A csoport munkaszemlélete, hogy szolgáltatásokat biztosítunk a velünk kapcsolatban állók számára. Munkamódszerem a demokratikus vezetési mód¹ csoportkonszenzuson alapuló döntéshozattal. Ezt a módszert a szervezeti integritás növeléséért és a kollégák szakmai motivációjának az erősítéséért tartom fontosnak.

Tevékenységünk a 2019-es év során elsősorban pályázatokhoz kötődött, pályázatok kezelése, tervezése, megvalósítása, elszámolása révén.

2019 év során 12 pályázati beszámoló elkészítésében vettünk részt, 16 pályázat megírásában és tervezésében és jelenleg 15 db pályázatot kezelünk. 2019. év során nagyságrendileg 250 millió Ft forrást vontunk be. A csoport éves bérköltsége nagyságrendileg bruttó 36 millió forint. A megvalósulás alatt álló pályázatokról részletes beszámoló és az adott pályázati programmal kapcsolatos észrevételek, javaslatok a 1. sz. mellékletben olvashatóak.

Csoportunk 2017. év során kezdett el felállni Gyuris Tamás igazgató úr kezdeményezésére, és jelenlegi formájában 2019. novemberében véglegesült, azonban a feladatok szempontjából még a mai napig formálódik csoportunk tevékenysége.

Az első időszakban Lénárd Krisztina töltötte be a stratégiai főtanácsadó posztot, majd miután kinevezték általános igazgatóhelyettesnek, felkérésემig, 2018. novemberéig betöltetlen volt a pozíció. Lénárd Krisztina általános igazgatóhelyettes volt a közvetlen felettesem, aki időközben munkahelyet váltott, így ez további strukturális és feladatmegosztási változásokat igényelt, ami még jelenleg is zajlik.

A stratégiai csoportból ketten távoztak 2018-2019-es év során, a csoport foglalkoztatási és pályázati szakértője, valamint egy főállású munkapszichológus.

¹ <https://www.hrportal.hu/hr/on-milyen-vezeto-vezetesi-tipusok-es-fajtak-20110804.html>

**BUDAPESTI MÓDSZERTANI SZOCIÁLIS
KÖZPONT
ÉS INTÉZMÉNYEI**



2019. Júniusában egy fő teljes állású projektmenedzserrel, majd novemberben egy félállású phd. tudományos fokozattal rendelkező közösségi pszichiátriai szakértő-projektmenedzserrel sikerült pótolni a kieső munkakapacitást.

A csoport 4 fő teljes munkaidőben foglalkoztatott kollégából, kettő fő félállásban foglalkoztatott kollégából, és egy fő vezetőből áll.

Hunyadi Anett Hajnalka a Stratégiai csoporton belül, az egészségügyi területnek a projektmenedzsere, a szakmai coachingnak, szupervízióknak és a szociális munkának a szakembere. Arday Zsolt a pszichiátriai, lakhatási, utcai és intézményi szociális munkának és szociálpolitika területének a szakértője és projektmenedzsere. Papp Ákos addiktológiai, önismereti és szupervíziós szakember. Horváth Lajos Zoltán a megváltozott munkaképességű hajléktalan emberek foglalkoztatásának a projektmenedzsere és vezetője, valamint a menekült kérdésnek a szakértője. Tamasi Judit közösségsszervező, szociológus, pályázati projektmenedzser, és a csoport részéről a pénzügyi folyamatok segítője. Phd. Bulyáki Tünde a közösségi pszichiátriai ellátás és a szociális munka szakértője és projektmenedzseri feladatokat lát el a csoporton belül. Jómagam a szociális munka, lakhatás, foglalkoztatás és közösségsszervezés területekhez értek, valamint a csoportvezető tisztségét látom el. **Fontosnak érzem kihangsúlyozni, hogy nagyon megtisztelő, hogy egy ilyen nagy tudású csoportot vezethetek, bár tudásom messze elmarad a csoport egyes tagjainak a tudásához képest. A tőlük való tanulás a mindennapjaim része.**

Miről szólt a 2019-es év a Stratégiai és Fejlesztési Csoport számára?

A 2019-es év a Stratégiai és Fejlesztési Csoport számára az önvizsgálat, önismeret, tanulás, változás menedzsment éve volt. A tavalyi évben fő célom a csoport szerteágazó és összetett feladataink megismerése, összehangolása, hatékonyságának növelése, és mint a csoport új vezetője, a csoporttal való munkakapcsolat felépítése volt. Mindezek megindításához a megfelelő eszközt, Hunyadi Anett projektmenedzser tette lehetővé. Ez az eszköz, egy páros vezetésű, szupervízióval támogatott 5 alkalmas, alkalmanként 2 órás időtartamú team coaching volt, amivel párhuzamosan 5 alkalmas, alkalmanként 1,5 órás vezető támogató coachingban



részesültem, a Gestalt Coaching Center két végzős coach hallgatójának, Simon Kata és Dömötör Márk segítségével.

A team coaching olyan fejlesztési folyamat, ahol a teljes team (max. 15 fő) részvételével a csoport hatékonyabb működésén dolgozunk. A team coachok, egy diagnózis felállításával kezdték az együttműködést, ahol arra kerestük a választ, hogy mik a jellemzői a csapatnak, mik az erősségei-gyengeségei, és mik a felmerülő igények (külső-belső egyaránt). Közösen határoztuk meg, hogy milyen témákon lehetne együtt dolgozni annak érdekében, hogy fejlődni tudjon a csapat. A coaching alkalmak egyértelműen a csoport fejlesztését szolgálták. Együtt dolgoztunk azon, hogy milyen módon tud a csoport beszélni a számára fontos kérdésekről azért, hogy megoldásokat találjunk a meglévő dilemmákra. Ezeken az alkalmakon megerősödtek a csoport hatékony működését támogató csoport készségek.

A coaching során törekedtünk arra, hogy megtanuljunk magunkról, mint csoport/rendszer gondolkodni. Az alábbi szempontokat a munkánkba is igyekeztünk beépíteni:

1. hogyan adjunk teret a másfajta gondolkodásnak,
2. hogyan ismerjük el, hogy az egyes csapattagok különbözőképpen érzékelik ugyanazt a valóságot,
3. hogyan tudunk belülről friss energiákat generálni,
4. hogyan tegyünk különbséget az egyéni ambíciók és csapatszintű szükségletek között,
5. hogyan kötelezzük el magukat olyan cselekvések iránt, amik a csapat és a szervezet céljait szolgálják.

A fenti csoport coachinggal párhuzamosan, mint új vezető, aki tanulja a vezetői feladatokat, fontosnak láttam, hogy egyénileg is, önerőből, további szakmai támogatást és tanulási lehetőséget biztosítsak magamnak. Ennek keretén belül havi 1,5 óra egyéni vezetői szupervíziót és ugyanennyi vezetői tanácsadást vásároltam piaci alapon saját költségre. Így a vezető támogató szupervíziós csoport coaching-on túl, a tavalyi évben 18-18 óra vezetői szupervízióban és vezetői tanácsadásban részesültem.



Miként értelmezhető egy szervezet működésében az önismeret?

Egy szervezet működését a benne dolgozók viselkedése, egymáshoz és a környezetükhöz fűződő viszonyuk egyaránt befolyásolja. Ez kiemelten igaz egy adott szervezet vezetőire vonatkoztatva! Az önismeret és a munka hatékonysága kéz a kézben jár.

Az önismeretet hazánkban, általában homályos, megfoghatatlan dologként azonosítják, főleg a munka világában. Az önismeret az ember magánéletében a hitelesség, kompetencia, elégedettség, megnyugvás kialakulását segíti, vagyis a személyes jól lét érzetét növeli. Az önismeret első sorban nem egy megszerzett információ halmazt jelent, inkább egyfajta gondolkodásmódot az információ felhasználását illetően. Helyesebb képességként, mint tudásként értelmezni. A tudás kifejezést itt abban az értelemben használom, hogy valamivel kapcsolatban ismeretek, információk birtokában vagyunk. A képesség kialakulásához szükséges a tudás, de az már egyéni szinten dől el, kinek milyen típusú és mennyiségű tudásra van szüksége az önmagával való munkához. Az önismeret a munka világában olyan irányú önképzésként értelmezhető, amely saját hatékonyságunkat növeli képességeink tudatosabb, célorientáltabb felhasználása révén. Tudatosabban képviselhetjük értékeinket, meggyőződéseinket, könnyebben mozgósíthatjuk szakmai és személyes tapasztalatainkat, ha jól ismerjük ezeket. Ennek eredményeként tanulási képességünk fejlődik, könnyebben alkalmazkodunk a piac és az aktuális trendek változásaihoz, könnyebben integrálunk munkánk során új szemléleteket, módszereket és növekszik a stresszkezelési képességünk. Összeségében elmondható, hogy javítja a humán erőforrás együttműködő készségét és hatékonyságát.

A munkában a hatékonyság, a célok meghatározása, és azok eléréséhez szükséges lehetőségek, megoldási utak a fontosak. Az önismeret az ezekhez szükséges feltételek egyike, legyen szó kompetenciáról, tudásmenedzsmentről vagy stresszkezelésről. Minden tanulási folyamatnak van önismereti vonatkozása, azonban az önismeret első sorban egy jártasság, amit nem lehet prezentációkon keresztül megtanulni. **Meg kell tapasztalni azt, hogy milyenek vagyunk, felismerni, hogyan működünk, majd a gyakorlatban alkalmazni és begyakorolni a felismeréseket. Tapasztalati tanulás útján fejleszhető. Az egyéni és csoportos képzések mind alkalmas eszközök erre.** Minél aktívabb, személyre szabottabb egy program, annál



inkább önismereti hatású. Ezért is fontos számomra, hogy a pályázatok, és az azon keresztüli szociális munka minél személyre szabhatóbb legyen, minél magasabb óraszámra tervezzenek bele a kollégák szupervíziót, coachingot vagy különböző képzéseket maguk, és a kliensek részére is.

A munkavállalók önismereti munkájához hasonlóan **létezik szervezeti önismeret is**. Ez magában foglalja a szervezeti kultúrát; egymás munkájának a megértését a szervezet különböző tagjai, csoportjai között; a tagok, csoportok céljainak, elképzeléseinek kölcsönös ismeretét és azok megértését, elfogadását. A szervezet életciklusának a feltárása, és annak megfelelően tudatos alakítása segítheti a szervezeti struktúrát, a munkaszervezést, és az ezekre épülő munkafolyamatok fejlődését. Ezért fontosnak tartom, hogy részletesebben összefoglaljam ennek a modellnek az „önismereti” vonatkozását, melyet Ichak Adizes szervezeti életciklusokra kialakított modelljén keresztül, az 1 sz. mellékletben fejtek ki részleteiben. ²

²Ichak Adizes: Vállalatok életciklusai

Hogyan és miért növekednek és halnak meg a vállalatok, és mi az ezzel kapcsolatos teendő?

Kiadó: HVG Rt., Budapest, 1992



A BMSZKI pályázati rendszerének fejlesztési lehetőségei

A BMSZKI pályázati rendszerének a hatékonyabb és minőségi javulásának érdekében külső és belső változások egyaránt szükségesek.

A pályázati rendszerek, általában véve nem alkalmasak finanszírozás technikailag szolgáltatások stabil fenntartására. A pályázatok többnyire új szolgáltatások modellezésére vagy bevezetésére alkalmasak, de azok fenntartására nem. Jellemző probléma, hogy a pályázati programokra épülő szolgáltatások közép és hosszú távon elhalnak, mivel kiszámítható finanszírozás hiányában a periodikus működés miatt, nem tudnak mélyebben integrálódni az intézmény működésébe. A pályázati rendszerek periodikus működése az igénybe vehető szolgáltatásokat kiszámíthatatlanná, instabillá teszi, ami első sorban az ügyfeleink szempontjából káros, de végső soron az ellátás valamennyi szereplője károsul emiatt. Alkalmi jelleggel lehet kampány jellegű, rövidtávú sikeres programokat futtatni, de **valódi változás eléréséhez stabil, kiszámítható szolgáltatásokat biztosító programokra van szükség.**

A **VEKOP 7.1.5-16-2017-00003 „Utcáról bérlakásba a Fővárosban”** Elsőként lakhatás típusú program keretén belül sikeresen kipróbálhattuk magunkat abban, hogy egy pályázatunkat elérhetővé tesszük más szervezetek szociális munkásai és kliensei számára.

A program a tartósan közterületen élőket célozta meg és **sikerült valóban az utcáról beköltöztetni 23 embert** és csak 2-en jöttek Éjjeli Menedékhelyről. Jelentős nyomás volt az átmeneti szállók felől, hogy onnan is vonjunk be embereket, azonban ennek sikerült ellenállni.

13 fő jutott be a programba a BMSZKI delegálásából, 4 fő a BMSZKI és a Vöröskereszt közös delegálásával, 6 fő a Vöröskereszt delegálásával és 2 fő a Máltai Szeretetszolgálat delegálásával.

Ezzel a pályázati rendszerünkben, elindult a szakmai törekvés arra, hogy erősödjön a pályázatok mentén a BMSZKI kapcsolati rendszere az ellátás többi szereplőjével. Ezzel a cél, az ügyfeleink hatékonyabb segítése. Egy szervezet szükségszerűen egy bizonyos szolgáltatási palettával rendelkezik, ami jellemzően, a hajléktalan emberek egy-egy célcsoportjának a szükségleteire tud megfelelő választ adni, de egyik szervezet sem tud valamennyi szükségletre



reagálni (pl.: egy kis szervezetnek túl költséges egy lábadozó fenntartása, amelynek a jogszabályi háttere alapvetően rendezetlen). Szerintem fontos, hogy ezt ne is egy szervezet lássa el, hanem minél több szereplő együttműködése fedje le azt a szolgáltatási palettát, ami a teljes hajléktalan populáció sokszínű szükségleteire tud reagálni. Véleményem szerint, egyfajta kulturált szakmai versengés kívánatos lenne, ahol a szolgáltatók versengenek azért, hogy náluk akarjanak szolgáltatásokat igénybe venni a lakhatási szegénységben élők.

Ezzel a céloom a BMSZKI, szerintem kissé befelé forduló, zárkózott, esetekben passzív belső működési sajátosságából való kimozdítása egy nyitottabb, kezdeményezőbb, kölcsönösen egymás munkáját erősítő hálózati működésben való részvétel irányába. A Főváros felé jó kapcsolat tudott kialakulni és szeretnénk, ha ez a folyamat tovább erősödhetne. Az új kedvező szakmai környezetnek köszönhetően, talán a 8. ker-el és az úttörő munkát végző Utcáról Lakásba Egyesülettel is lehetne együttműködési területeket találni, egymás munkáját kiegészítve.

Az ügyfelek hatékonyabb ellátásán túl, az együttműködések során kölcsönösen tudunk egymástól tanulni, részben ezért a törekvés az együttműködési lehetőségek felkutatására, ami a BMSZKI számára egy indirekt, learning by doing szervezet fejlesztésként is értelmezhető.

A BMSZKI-nak több lakhatási pályázata is van, ami nagyon jó lehetőség arra, hogy együttműködve más szereplőkkel, az ügyfeleinket ne csak az átmeneti szállásokra, hanem lakásba is lehessen irányítani, hasonlóan, mint az Elsőként Lakhatás típusú programunkban, ahol a BMSZKI-nak bérlő kijelölési joga van.

Az Elsőként Lakhatás programban már vannak tapasztalatok azzal kapcsolatosan, hogy az utcáról érkezők, milyen szükségletekkel rendelkeznek a lakásba költözésig és azt követően. A lakásba került emberek különböző szakemberektől (szociális munkás, pszichológus, jogász) rendszeres támogatást kapnak, a szociális munka mentén. Párhuzamot vonhatunk a 2017-2018-as közfoglalkoztatási program mentorálásával, ami az országos eredményekhez képest kiemelkedően eredményes volt. A közfoglalkoztatási programunkban a bevont ügyfelek 32 %-a jutott ki az elsődleges munkaerőpiacra, ahol utógondozás keretében után követéssel támogattuk az ügyfeleket abban, hogy munkahelyüket megtartsák. **Az Elsőként Lakhatás**



típusú programunkba hasonló szemlélet alapján, nem azt tekintjük célnak, hogy lakáshoz jusson az ügyfél, hanem, hogy hosszú távon meg tudja azt tartani.

A VEKOP 7.1.5-16-2017-00003 „Utcáról bérlakásba a Fővárosban” Elsőként lakhatás típusú program megvalósulása során sok nehézséget jelentettek a szolgáltatóknál az órák átírása, a lakások felújítása, stb. Ez egy jó tapasztalat arra, hogy hol mennek félre a dolgok a sokszereplős történeteknél. Fontos lenne, hogy a főváros önkormányzata, városüzemeltetése és intézményei közötti (pl.: BMSZKI) szakmai együttműködés és kommunikáció hatékonyabb legyen, melybe valamilyen módon a közüzemi szolgáltatók is bevonhatók.

Cél, hogy az egyén szükségleteire érzékenyebb (szélesebb és rugalmasabb támogatási paletta) segítségnyújtás tudjon történni, az uniformizált, automatizmusokon alapuló szolgáltatásnyújtás mellett. A tömegellátásoknál szükség van ilyen típusú szolgáltatásokra, pl.: ételosztás, azonban ezek jellemzően a krízishelyzet enyhítésére alkalmasak, arra már nem, hogy változás, fejlődés történhessen az ügyfél életében, amikor készen áll rá.

Jelenleg nincs egyensúlyba a nem reintegrálható (pl.: gerontológiai és ápolási szükséglettel rendelkezők) helyzetben lévő emberek eseteire fordított erőforrások és a reálisan integrálható emberekre fordított erőforrások. Mindkettő alulfinanszírozott, ezért nem jut kapacitás azokra az emberekre, akik megfelelő támogatással integrálhatók lennének. Bent ragadnak az ellátásban és hospitalozálnak.

Röviden úgy tudom megfogalmazni, hogy **nem megmenteni kell az embereket, hanem enyhíteni mindenki szenvedését és segíteni az egyéni képességekhez mérten a minél önállóbb életvezetés kialakulását.**

Cél, hogy a főváros biztosítson lehetőséget a konzorciumi programot érintő, tartósan utcán élő célcsoportnak nyújtott szolgáltatások (egyéni esetkezelés, ápolás-gondozás, szociális ügyintézés, utógondozás) **folyamatos** finanszírozására a BMSZKI-ra jutó konzorciumi költségvetésből, vagy egyéb forrásból. Ezzel összhangban folyamatos külső lakhatási támogatási rendszer kialakítása is szükséges, ami lehetővé teszi az utcán és az átmenti intézményekben és munkásszállókon élő ügyfeleink számára az integrációt.

**BUDAPESTI MÓDSZERTANI SZOCIÁLIS
KÖZPONT
ÉS INTÉZMÉNYEI**



Szeretnénk, ha megtörténne a konzorciumi pályázati források felhasználásának életszerű racionalizálása, vagyis egybefüggő 12 vagy akár 24-36 hónapos költségvetési ciklus alakulna ki a konzorciumi programok esetében. Amennyiben költségvetési jogszabályok ezt nem teszik lehetővé, megoldás lehetne, ha biztosítva lenne a BMSZKI számára, hogy önműködő módon, gyorsított és könnyített eljárásban engedélyezhető legyen a szerződéskötés előtti előfinanszírozás.

Arday Zsolt, a következőkképpen jelezte felém ezt a finanszírozás technikai problémát:

„A konzorciumi pályázat legnagyobb problémája elsősorban technikai, formai jellegű. A pályázati kiírás 1 évre szól, a tervezett költségvetést, szakmai programot, és az elszámolást viszont 2 részre kell bontani a pályázó szervezetnek, mivel 2 naptári évet érint a programidőszak. A pályázati kiírás jellemzően a programidőszak kezdete után 2-3 hónappal kerül kiírásra. A program megvalósítása a szerződések aláírása után indulhat meg, ami jellemzően szeptember vagy október hónap. Az éves programidőszakra jutó költségvetés közel 75 %-át köteles a pályázó szervezet az adott év végéig felhasználni, mivel az összeg jelenleg nem átcsoportosítható a következő évre. Röviden 1 éves projektet kell megvalósítani úgy, hogy a finanszírozásra a teljes programidőszak megkezdése után 4-5 hónappal nyílik lehetőség, és a költségvetés nagy részét (75%) az adott év végéig kötelező felhasználni.

A megbontott programidőszak jelentős torzulásokat eredményez a program végrehajtásakor. A külső lakhatási programelem esetében a szakmailag jogosan elvárt, és indokolt utógondozói szociális munka folyamatossága nem finanszírozható, miközben a megfelelő összeg erre a pályázatban rendelkezésre áll. Példa: 2020.04.01.-után utógondozók, egyéni esetkezelők, ápoló-gondozók részére nem biztosíthatunk bérezést, mivel az előző pályázati időszak lejárt. A következő kiírás mely a 2020.04.01.-utáni időszakot fedezhetné, vélhetően 2020.07-08 hónapban kerül kiírásra, és a finanszírozási szerződések optimálisan is 2020. 08-09 hóval kerülnek aláírásra. Ez az időszak csak visszamenőleg lehetne a pályázati összeg terhére kifizethető, de a BMSZKI nem teheti meg, hogy szerződés, pályázati döntés hiányában bármilyen szolgáltatást előfinanszírozzon. Mivel a konzorciumi pályázat fővárosi költségvetési forrásból működik, célszerűnek tartanám a Fővárossal történő egyeztetést, hogy a pályázati kiírás, és a támogatás életszerűbbé válhasson.

**BUDAPESTI MÓDSZERTANI SZOCIÁLIS
KÖZPONT
ÉS INTÉZMÉNYEI**



2020 év folyamán fontos lenne elérni, hogy a befogadó férőhelyek működtetése és a külső lakhatási programokhoz kapcsolódó szociális esetmunka, utógondozás folyamatossága ne sérüljön és biztonságos háttérfinanszírozással megszakítás nélkül tudjon működni!”

A belső változások közül jelenleg a legfontosabb a Foglalkoztatási Irodák és a Lakhatási Iroda fejlesztése lenne, mivel rajtuk keresztül tud a **leghatékonyabban és legkönnyebben** eljutni a kliensekhez a lakhatási és foglalkoztatási programjaink és pályázataink támogatása. Első sorban mindkét foglalkoztatási iroda munkáját **az alapellátáson felüli tevékenységként, önálló finanszírozással** kellene elismerni, hogy az iroda dolgozóinak a kapacitása ne a BMSZKI nappali melegedő és éjjeli menedékhely alapellátási kötelezettségétől vonjon el kapacitásokat. Ezzel együtt a Könyves Kálmán Krt-i iroda státusz létszámát Szabó Károly és Kelemen Mónika vezetőikkel való egyeztetések során, a szükségletekhez igazítva kellene megállapítani.

A Dózsa György út 152. sz. alatti Foglalkoztatási és Lakhatási Irodával az elmúlt év során fokozatosan egy nagyon jó szakmai együttműködés tudott kialakulni, köszönhetően az iroda nyitott szellemiségű vezetőjének, Fügeiné Kondrát Éva Júliának. Több pályázatban dolgozunk együtt, ami során letisztult, hogy a pályázatok megfelelő megvalósítása érdekében szükséges lenne a foglalkoztatási részen 1 fővel bővíteni a csapatukat és a lakhatási irodában is szintén 1 fővel.



A stratégiai és fejlesztési csoport jövőbeli céljai, tervei

Hasonlóan a klienseinkkel folytatott szociális munkához, alig van olyan terület, ahol ne lenne kívánatos fejlődést elérni. A helyzett komplexitása okán, bárhol nyúlunk a rendszerhez, további megoldásra váró feladatok tárulnak fel. Alább a Stratégiai és Fejlesztési Csoport tagjai által készített beszámolókból szemezgetek az elérendő célok közül:

- „minél több ügyfelet bevonni a programba úgy, hogy a képességeihez mérten minél előbb kikerüljön a fejlesztő foglalkoztatásból;
- a foglalkoztatást összekötni a lakhatás kérdésével;
- az ügyfelek a továbblépése érdekében a családi kapcsolatok terén is erősödjenek meg;
- hatékony mentor-hálózat kialakítása;
- együttműködés és szakmai konzultáció a telephelyvezetőkkel és a munkatársakkal;
- külső intézményi kapcsolatok kialakítása”

Horváth Lajos Zoltán

„Az elmúlt évek tapasztalatai azt mutatják, hogy szervezetünkhöz egyre magasabb arányban érkeznek be ruhaadományok, illetve az egyéb pl. bútorfelajánlások száma is emelkedett. Ez nagyban köszönhető a Magyar Élelmiszerbank Egyesülettel történő együttműködésnek is, hiszen részükről különböző típusú (tehát nem csak élelmiszer) felajánlások érkeznek. Ebből fakadóan elengedhetlenné és sürgetővé vált egy adományraktár kialakítása, valamint az adományozás dokumentációjának korszerűsítése.”

Hunyadi Anett Hajnalka

„2020 év folyamán fontos lenne elérni, hogy a befogadó férőhelyek működtetése és a külső lakhatási programokhoz kapcsolódó szociális esetmunka, utógondozás folyamatossága ne sérüljön és biztonságos háttérfinanszírozással megszakítás nélkül tudjon működni!”

Arday Zsolt



„Továbbra is támogatni akarom a munkacsoportokat és az ott dolgozó kollégákat, akár az adott intézményi helyszínen, amennyiben igény van rá. Tervezem a KAB pályázatok szakmai célkitűzéseiben az ártalomcsökkentésre és a kevésbé motivált kliensekre szánt módszerek erősítését.”

Papp Ákos

Egy kiemelten fontos szakmai észrevétel

Az elmúlt években a Gyáli munkásszálló vezetői, több alkalommal is adtak be a HKA felé igényt szociális munka finanszírozására a munkásszállón. Rész Levente a Gyáli szakmai vezetője, így jellemezte a helyzetet a tavalyi HKA 2019-20-KMR kódszámú pályázati kiírásra beadott programra, mely sajnos nem nyert támogatást.

„Az utóbbi évek folyamatai (azaz egyik oldalról a hajléktalan társadalom általános öregedése és állapotromlása, illetve a kilépési lehetőségek teljes beszűkülése) mentén a munkásszálló valódi funkciója megváltozott. Immáron nem távoli lakóhellyel rendelkező és a fővárosban dolgozó emberek, hanem olyan effektív hajléktalanok lakják, akiknek a munkásszállás az egyetlen lakhatási lehetősége, ennek hiányában pedig kizárólag intézményes segítséggel, a hajléktalan-ellátáson belül tudnak lakhatásuk viszonylagos biztonságát megteremteni. A szálló fennállásának első évtizedében szociológia értelemben mérhető különbség volt az átmenti és a munkásszállás lakóinak az összetétele között, – ez a különbség mostanra nem csak, hogy elhalványult, hanem praktikusán meg is szűnt. Ennek megfelelően a munkásszálló lakóinak sok esetben ugyanolyan gondozási- és egyéni támogatási szükségletei vannak, mint az átmeneti szállós lakónknak – a két csoport közötti különbség sokszor mindössze a lakhatási biztonság eltérő fokában, azaz az kétéves, illetve határozatlan idejű bentlakás kilátásaiban áll fenn. Ez persze nem kevés: de az ellátotti kör további jellemzői és csoporttal kapcsolatos tendenciák ugyanúgy fennállnak, a rossz munkaerőpiaci pozíciótól kezdve, a családi- és kapcsolati rendszer hiányán át egészen a romló egészségi állapotig és az



idősek/inaktívok növekvő arányáig. Fentiek legszomorúbb indikátora a növekvő mortalitás – 2018-ban hat munkásszállós lakónk hunyt el – ezzel a tavalyi évben a halál lett a vezető kikerülési ok a munkásszállóról.

A munkásszálló szerepváltozása a bemeneti oldalon, az átmeneti szállóra költözők tervezésében is jól felmérhető: 10-ből cca. 8 átmeneti szállós ügyfelünk hosszabb távon a BMSZKI piaci lakhatási lehetőségeivel – azaz munkásszállós férőhellyel, vagy a szobabérlők házában képzelel el továbblépését. A korábbi típuscél, az albérlet már elsősorban csak az aktív, kétkeresős párok jövőképeben jelenik meg, az átlagos szállólakók esetében már a tervezésből is kikopni látszik ez a továbblépési forma. A munkásszálló, mint nyomott árú, hosszú távú piaci lehetőség mostanra gyakorlatilag a hiányzó szociális bérlakás rendszer, és az elérhetetlen albérleti piac egyedüli alternatívájává vált.”

Ahogy látható munkásszállóinkon jellemzően a BMSZKI volt ügyfelei laknak, akik az átmeneti szállóinkról és az éjjeli menedékhelyeinkről kerültek oda. Munkásszállóinkon 800-900 ember él. Ők jellemzően, lakhatási szegénységben élnek, rendszeres, de alacsony jövedelemmel rendelkeznek és a többségük túlzott speciális szükséglettel (addiktológiai, pszichiátriai, gerontológiai, stb.) nem rendelkezik és önállóan tudják még megoldani életvezetésüket, egy szociálisan kedvező lakhatási ár mellett. Ezek az emberek megfelelő lakhatási lehetőség esetén gyorsan eljuthatnának az önálló lakhatás sikeres megtartásához anélkül, hogy jelentősen növelnék a helyi szociális- és egészségügyi ellátórendszer terhelését.

A fenti csoporton kívül, azonban egyre nagyobb számban (láthatóan trend kialakulásáról van szó) alakulnak ki a munkásszállókon gerontológiai problémákkal kapcsolatos nehézségek. Mivel hosszú ideje nem tudnak az ott élő emberek a munkásszállókról teljesen önálló lakhatásba jutni, ezért jellemzően ott érik el a nyugdíjas kort, ami a gyakorlatban ellehetetleníti a tovább jutási lehetőségeiket.



1.sz. melléklet

A Stratégiai és fejlesztési csoport által kezelt pályázatok

Utcai szociális munkát működtető és befogadott szolgáltatók feltételeinek fejlesztése 2019-2020

Készítette: Arday Zsolt

- 1. Utcai szociális munkát működtető és befogadott szolgáltatók feltételeinek fejlesztése
Szerződés száma: FSZ-USZ-074-0-2019.*
- 2. Utcai szociális munkát működtető és befogadott szolgáltatók feltételeinek fejlesztése
Szerződés száma: FSZ-USZ-075-0-2019.*
- 3. Utcai szociális munkát működtető és befogadott szolgáltatók feltételeinek fejlesztése
Szerződés száma: FSZ-USZ-076-0-2019.*
- 4. Utcai szociális munkát működtető és befogadott szolgáltatók feltételeinek fejlesztése
Szerződés száma: FSZ-USZ-077-0-2019.*

Alapadatok:

Pályázat megvalósításának ideje: 2019.07.01-2020.03.31.

Finanszírozás: 300 000 Ft/ pályázat. Mindösszesen 1 200 000 Ft

Pályázati kiíró: SZGYF

Pályázó: Budapest Főváros Önkormányzata, megvalósító: BMSZKI

Költségvetés: 300 000 Ft/ pályázat. Mindösszesen 1 200 000 Ft

Pályázat célja: Téli időszak kiegészítő tevékenységeinek támogatása

A pályázatban a BMSZKI Utcai Gondozószolgálat I.II.III.IV: utcán életvitelszerűen élő ügyfelei részére megfelelő természetbeni ellátás nyújtása érdekében az alább felsorolt eszközök beszerzését kértük és kötöttük meg a támogatási szerződést, szolgálatonként 300.000 Ft értékben:

**BUDAPESTI MÓDSZERTANI SZOCIÁLIS
KÖZPONT
ÉS INTÉZMÉNYEI**



Takarók (3500 Ft/db árral számolva); Hálósákok (5500 Ft/db árral számolva); Polifoam (1000 Ft/db árral számolva); Alsónemű férfi (vegyes méretben 800 Ft/db árral számolva); Alsónemű női (vegyesméretben 800 Ft/db árral számolva); Zokni (vegyes méretben, 500 Ft/pár árral számolva); Melegítő nadrág (vegyes méretben 2200 Ft/db árral számolva).

Egészségügyi ellátásba kerülő, vagy intézményi ellátásba költöző ügyfelek részére az alább felsorolt eszközökre pályáztunk: **Kórházi csomag** (4500 Ft/db árral számolva); **Kórházi látogatói csomag** (3000 Ft/db árral számolva); a csomagok alapvető felszerelési tárgyakat, tisztálkodáshoz elengedhetetlen felszereléseket tartalmaznak.

A program jelenlegi helyzete:

A kért árucikkek beszerzése folyamatosan zajlik. Mivel az Utcai gondozószolgálatok a nyár folyamán nagyobb mennyiségű hálósákra tettek szert a Sziget fesztiválról, ezért a hálósákok helyett, takarókat kívánunk vásárolni az ügyfeleink részére.

Konzorciumi pályázat EB-2019-20-XIII-XIV./10.

(2019. április 1. és 2020. március 31. között)

Készítette: Arday Zsolt

Alapadatok:

Pályázat megvalósításának ideje: 2019.04.01-2020.03.31.

Finanszírozás: 21 656 000 Ft

Pályázati kiíró: Budapest Főváros. Gesztor szervezet: Menhely Alapítvány, Magyar Máltai Szeretetszolgálat

Pályázó, megvalósító: BMSZKI

Költségvetés: 300 000 Ft/ pályázat. Mindösszesen 1 200 000 Ft

Pályázat célja: „Közterület helyett emberibb körülmények” szakmai programban, valamint a Fővárosi Önkormányzat és a Gesztor szervezet által kötött szerződés III./1.1.4. és III./1.2.4.

**BUDAPESTI MÓDSZERTANI SZOCIÁLIS
KÖZPONT
ÉS INTÉZMÉNYEI**



pontjaiban foglaltak alapján „Pest közterületein élők, első befogadó helyeinek működtetésére, valamint az ezekhez kapcsolódó, hajlékkal nem rendelkező személyek számára kiléptető lakhatási támogatások nyújtására” kötik az alábbiak szerint:

A BMSZKI 2019. április 1. és 2020. március 31. között összesen 23 986, azaz huszonnégyezer-kilencszáznyolcvanhat vendégéjszakát biztosít a Diszpécser Szolgálat által regisztrált, hajléktalan emberek számára szállásférőhelyein az alábbiak szerint:

elhelyezési típus	XIII. szakasz (2019.04.01.-12.31.)		XIV. szakasz (2020.01.01.-03.31.)		teljes év (2019.04.01.- 2020.03.31.)	
	vendégéjszakák száma	forrás (Ft)	vendégéjszakák száma	forrás (Ft)	vendégéjszakák száma	forrás (Ft)
2.1. Intézményes elhelyezés	16 170	13501000	6 006	5 675 000	22 176	19176000
2.2. Külső lakhatás	900	1 234 000	910	1 246 000	1 810	2 480 000
Összesen	17 070	14735000	6 916	6 921 000	23 986	21656000

A program jelenlegi helyzete:

2.1. Intézményes elhelyezés

A szerződésben a XIII. szakasz programidőszakára vállalt vendégéjszakákat az intézményes elhelyezés esetében (összesen 16170 vendégéjszaka) már túlteljesítettük.

2019.08.31.-ig összesen 27 136 vendégéjszakát töltöttek a Diszpécser szolgálat által regisztrált ügyfelek a BMSZKI Intézményeiben.

A Konzorciumi programot megvalósító intézményeink felsorolása

1. Előd éjjeli menedékhely „B” épület
2. Előd éjjeli menedékhely „A” épület
3. Váci éjjeli menedékhely
4. Aszódi Éjjeli Menedékhely
5. Könyves Éjjeli menedékhely



6. Dózsa Éjjeli menedékhely

7. K22 Éjjeli Menedékhely

8. Alföldi Átmeneti Szállás

9. Külső Mester Átmeneti Szállás

A konzorciumi támogatás személyi költségeit az intézményvezetők beadott igényei és szakmai programja alapján elsősorban esetkezelő szociális munkások és egészségügyi dolgozók bérezésére fordítottuk, a dologi költségeket az ügyfelek ellátására használtuk fel.

A Menhely Alapítvány munkatársai a Konzorciumi Szerződés alapján 2018. novemberében monitorozást végeztek a BMSZKI-ban, és helyszíni látogatásra is sor került az Aszódi Éjjeli menedékhelyen. A monitorozási jegyzőkönyv alapján a program mindenben megfelel a szerződésben előírtaknak, és a szolgáltatások színvonala is emelkedett.

2.2. Külső lakhatás

A külső lakhatás programelem esetében az Aszódi úti intézmény munkásszállóján helyezünk el és támogatunk munkaviszonyban dolgozó hajléktalan ügyfeleket. A lakhatási program során együttműködünk a Recobin Kft menedzsmentjével. A szervezet évek óta együttműködik a Könyves álláskereső irodával, és több éve BMSZKI-ban élő ügyfeleket foglalkoztat teljes munkaidőben. A program működése elsősorban az Aszódi úti munkásszálló telítettségétől függ. Jelenleg 2 fő elhelyezését, és támogatását tudjuk biztosítani. December hónap során várható több ügyfél elhelyezése, amennyiben beköltözhető szobák rendelkezésre állnak. Amennyiben a 2019 évre jutó támogatást nem tudjuk maradéktalanul felhasználni, a megmarad összeget az intézményi elhelyezés programelemre kívánjuk felhasználni. A szerződésmódosítással kapcsolatban a Menhely Alapítvánnyal az előzetes egyeztetés megtörtént.

Akadályok a program működtetése során

A konzorciumi pályázat legnagyobb problémája elsősorban technikai, formai jellegű. A pályázati kiírás 1 évre szól, a tervezett költségvetést, szakmai programot, és az elszámolást viszont 2 részre kell bontani a pályázó szervezetnek, mivel 2 naptári évet érint a programidőszak. a pályázati kiírás jellemzően a programidőszak kezdete után 2-3 hónappal kerül kiírásra. A program megvalósítása a szerződések aláírása után indulhat meg, ami jellemzően szeptember vagy október hónap. Az éves programidőszakra jutó költségvetés közel



75 %-át köteles a pályázó szervezet az adott év végéig felhasználni, mivel az összeg jelenleg nem átcsoportosítható a következő évre. Röviden 1 éves projektet kell megvalósítani úgy, hogy a finanszírozás a teljes programidőszak megkezdése után 4-5 hónappal nyílik lehetőség, és a költségvetés nagy részét (75%) az adott év végéig kötelező felhasználni.

A megbontott programidőszak jelentős torzulásokat eredményez a program végrehajtásakor. A külső lakhatási programelem esetében a szakmailag jogosan elvárt, és indokolt utógondozói szociális munka folyamatossága nem finanszírozható, miközben a megfelelő összeg erre a pályázatban rendelkezésre áll. (Példa: 2019.04.01.-után utógondozók részére nem biztosíthatunk bérezést, mivel az előző pályázati időszak lejárt. A következő kiírás mely a 2019.04.01.-utáni időszakot fedezhették volna, 2019.06 hónapban került kiírásra, és a finanszírozási szerződés 2019 08 hóval került aláírásra. Ez az időszak csak visszamenőleg lehetne a pályázati összeg terhére kifizethető, de a BMSZKI nem teheti meg, hogy szerződés, pályázati döntés hiányában bármilyen szolgáltatást előfinanszírozzon. Mivel a konzorciumi pályázat fővárosi költségvetési forrásból működik, célszerűnek tartanám a Fővárossal történő egyeztetést, hogy a pályázati kiírás, és a támogatás életszerűbbé válhasson.

Javaslat: 2020 év folyamán fontos lenne elérni, hogy a befogadó férőhelyek működtetése és a külső lakhatási programokhoz kapcsolódó szociális esetmunka, utógondozás folyamatossága ne sérüljön és biztonságos háttérfinanszírozással megszakítás nélkül tudjon működni!

Jelenlegi státusz:

A 2019. évi szakmai és pénzügyi beszámolója 2020. Február hónap második felében kerül beadásra.

5 db konzorciumi, lakhatási pályázati szerződés aláírása indul meg. A jelentkezés a programban folyamatos, jelenleg is zajlik.



SZOC-18-FEJL-3

Az utcai szociális munkát végző szolgáltatók részére Első Befogadó Hely létrehozása

Készítette: Arday Zsolt

Alapadatok:

Pályázat megvalósításának ideje: 2019.07.01-2019.12.31. (hosszabbítási és költségvetés módosítási kérelem a Főváros részéről beadásra került)

Finanszírozás: 62 000 000 Ft

Pályázati kiíró: SZGYF

Pályázó: Budapest Főváros

Megvalósító: BMSzKI

Költségvetés: 62 000 000 Ft

Pályázat célja:

Első Befogadó Hely részlegek kialakítása és működtetése a BMSZKI 4 éjjeli menedékhelyén hatósági intézkedés alá vont utcán élő hajléktalan ügyfelek részére

Speciális utcai szolgálat és 24 órás telefonos ügyelet. működtetése a programidőszakban.

Utcai gondozószolgálat részére speciális gépjármű vásárlása.

A program jelenlegi helyzete:

Első Befogadó Hely részlegek kialakítása és működtetése a BMSZKI 4 éjjeli menedékhelyén hatósági intézkedés alá vont utcán élő hajléktalan ügyfelek részére

A programot megvalósító intézményekben megvalósult beruházási elemek bemutatása

1. Előd éjjeli menedékhely „B” épület

Előd utcai intézmény "B" telephely (Bánya utca) földszinti részlegén Befogadó Férőhelyek tárgyi feltételeinek kialakítása (293,92 m²) alapterületen nyílászárók javítása, festés, burkolás, víz, csatorna, szaniterek, fűtés (szekunder hálózat), épületvillamosság (biztonsági rendszerek, informatikai hálózat) kiépítése.



Előd utcai intézmény "B" telephely (Bánya utca) (323,92 m²) zárt udvarán a kapu és épületbejárat között járda építése 45m×1,5m (tükörkiemelés, kavicsagyazat, betonréteg, szegélykő, aszfalt), bejárat kapu automatizálása

2. Előd éjjeli menedékhely „A” épület

"A" telephely (Előd utca) földszint bal oldali részlegénél (451,97 m²) a faszerkezetek tűzgátló bevonattal történő bevonása, felújítása

3. Váci éjjeli menedékhely

Váci úti intézmény (342,23 m²) területén Befogadó férőhelyek kialakítása, nyílászárók javítása, festés, burkolás, víz, csatorna, szaniterek, épületvillamosság (biztonsági rendszerek, informatikai hálózat) kiépítése

4. Dózsa Éjjeli Menedékhely

Dózsa György úti éjjeli menedékhely 24 órás speciális részlegén Befogadó Férőhelyek tárgyi feltételeinek kialakítása, szeparált zuhanyzó kiépítése vizesblokk átalakítással és felújítással

A beruházási elemek nagy része megvalósult.

A fűtőhálózat korszerűsítésére még nem került sor, mivel a téli időszakban az intézmények részleges bezárása nem lehetséges, a folyamatos fűtés biztosítása elengedhetetlen az intézmény működtetéséhez.

A beruházás befejezése, maradéktalan megvalósítása érdekében a programidőszak meghosszabbítását kezdeményeztük, melyet a Főváros adott be a Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság felé. Jelenleg az EMMI részéről a hosszabbítási kérelemre még nem érkezett válasz.

Speciális utcai szolgálat és 24 órás telefonos ügyelet. működtetése a programidőszakban.

A speciális szolgálat működése 2019.07.01.-től folyamatosan biztosított.

Konkrét intézkedésre eddig 3 alkalommal került sor.

Utcai gondozószolgálat részére speciális gépjármű vásárlása.

A pályázati támogatást a BMSZKI egy speciálisan felszerelt Nissan NV 200 típusú gépjármű vásárlására fordította. A gépjármű speciális átalakítása révén TurnyHD/orbit típusú kifordítható ülésel rendelkezik, melynek teherbírása 150 kg. A gépjármű ezen felül elektromos kerekesszék emelő lifttel (Fiorella márka) is felszerelt, ezáltal teljes mértékben alkalmas

**BUDAPESTI MÓDSZERTANI SZOCIÁLIS
KÖZPONT
ÉS INTÉZMÉNYEI**



kerekesszékes, mozgássérült hajléktalan ügyfelek szállítására. A kerekesszékes ügyfelek szállítását a gépjármű forgalmi engedélyében található hivatalos bejegyzés igazolja ("kerekesszékrögzítő rendszerrel és beemelő szerkezettel ellátva, 6. személyes személygépkocsivá alakítva")(Engedély száma:85-15/0004332/05.)

A használatba vett, Nissan NV200 Evalia típusú gépjármű, akadálymentesített kialakítása alkalmas arra, hogy a kerekesszékes hajléknélküli ügyfeleinket a székből kiemelés nélkül, minimális kézi erővel, elektromos lifttel, biztonságosan az utastérbe segítsük. Ott megfelelő rögzítőpontokkal stabilizáljuk a kerekesszéket, majd hárompontos biztonsági öv használatával, teljes, a közlekedési előírásoknak, szabványoknak megfelelő szállítási, utazási feltételeket nyújthatunk. Továbbá az utastér jobb oldali ülése szintén akadálymentes kialakítású, liftes emelő rendszerű, amellyel az egyéb mozgássegítő eszközöket, (pl. járókeret, mankó, rollátor) használó ügyfeleket, szintén biztonságosan segíthetjük az utastérbe. Nagyon fontos, hogy ezekkel a segítségekkel, az általában rossz egészségügyi állapotban lévő ügyfeleink minimális nehézséggel, és sokkal kevesebb, az autóba történő beülés miatt okozott szenvedéssel juthatnak egészségügyi ellátáshoz.

A gépjármű használata során előnyt jelent, hogy a kollégák különösebb fizikai erőfeszítés nélkül végezhetik az utastérbe segítségét azoknak az ügyfeleinknek, akik mozgásukban részlegesen vagy nagymértékben korlátozottak. Az akadálymentesített Nissan NV200 Evalia gépjármű, ezekre a speciális feladatokra kiválóan alkalmas.

A gépjármű teljes vételára 10.000.000 Ft volt.

A gépjármű vételárából 6.000.000 Ft-os összeget tudtuk biztosítani a pályázati forrásból.



HKA-KMR-302 Hajléktalan emberek integrált lakhatása

Készítette: Arday Zsolt

Alapadatok:

Pályázat megvalósításának ideje: 2019.07.01-2020.06.30.

Finanszírozás: 7 400 000 Ft

Pályázati kiíró: HKA

Pályázó: BMSZKI

Megvalósító: BMSZKI

Költségvetés: 7 400 000 Ft

Pályázat célja:

10 fő részére lakhatási támogatás biztosítása 8 hónapon át, havi 50.000ft/hó összeggel, valamint szociális munka, utógondozás és mentálhigiénés támogatás biztosítása 10 hónapon keresztül.

Támogatható ügyfelek száma: 10 fő

Igenybe vehető: ágy, szoba, lakás, apartman, munkásszálló bérletére

Célcsoport:

- BMSZKI átmeneti szállóin élők
- BMSZKI Éjjeli menedékhelyein éjszakáikat töltők
- BMSZKI CSÁO-ban lakók
- BMSZKI Lakhatási Irodával és Utcai Gondozószolgálatával vagy valamelyik Nappali melegedőjével kapcsolatot tartó ügyfelek közül, akik Budapest utcáin, közterületein, nem lakás céljára szolgáló helyiségekben laknak

Feltételek:

- Legalább 60 napja valamelyik BMSZKI szállón lakik, vagy a BMSZKI egyéb szolgáltatásait rendszeresen igénybe veszi, vagy 30 napja utcán, közterületen, nem lakás céljára szolgáló helyiségben lakik, (ezt igazolni tudja).
- Rendszeres jövedelem, amiből a havi lakhatás költségei fedezhetők

**BUDAPESTI MÓDSZERTANI SZOCIÁLIS
KÖZPONT
ÉS INTÉZMÉNYEI**



- Előtakarékosság megléte – ebből a kauciót ki tudja fizetni (az előtakarékoság hiánya nem kizáró ok, bíráló bizottság döntése határozza meg)
- a havi nettó jövedelem vagy az együtt költözők egy főre jutó havi nettó jövedelme nem haladja meg a mindenkori bruttó minibálszabvány 150 %-át (2019-ben 223.500,- Ft)
- vállalja a program keretében annak teljes idejére (az Utógondozást és az Után követést is beleértve) a BMSZKI-val való együttműködést és az erre vonatkozó Együttműködési megállapodást megkötöti
- Bérleti szerződés

Nem támogatható:

- Családtag tulajdonában álló bérlemény bérleti díja
- Állami normatívával támogatott lakhatási forma

Támogatás ideje: 8 hónap+ 2 hónap után követés

Támogatás összege: havi átlagban maximum 50.000,- Ft

Pályázathoz szükséges dokumentumok:

Kérelem + Bérleti szerződés + Jövedelemigazolás + előtakarékoság igazolása

Pályázatok benyújtása a BMSZKI Foglalkoztatási és Lakhatási Irodáján lehetséges.

A program jelenlegi helyzete:

A lakhatási program bemutatása, egyeztetése a 2019. decemberi és a 2020. januári és februári vezetői értekezleten megtörtént. Legközelebb 03.03-án fog erre sor kerülni.

6 db HKA lakhatási pályázati szerződés aláírása indul meg. A jelentkezés a programban folyamatos, jelenleg is zajlik.

A program 2020.08.30-ig történő hosszabbítása folyamatban van.



HKA-2019-20-KMR-125

Készítette: Hunyadi Anett

Pályázat megvalósításának ideje: 2019. 09. 01. - 2020. 06. 30.

Támogató: Hajléktalanokért Közalapítvány

Pályázó és megvalósító: BMSZKI

Költségvetés: 25.412.000.- Ft

A „Hajléktalan emberek egészségügyi támogatása a BMSZKI intézményeiben” pályázat keretein belül összesen 55.941.00 Ft támogatási összegre adtuk be az igényünket, melyből 25.412.000 Ft-ot nyertünk el.

A pályázat alprogramjai:

1. A Kőbánya úti lábadozó 15 férőhellyel történő bővítése 7 hónapon keresztül, melynek keretein belül étkezési költségre, gyógyszerköltség biztosítására, kötszerre és fertőtlenítőszerre, valamint a személyi költségek fedezésére nyertünk támogatást. A pályázati program megvalósítása folyamatban van.
2. A Szabolcs utcai lábadozó 8 férőhellyel történő bővítése 7 hónapon keresztül, melynek keretein belül napi háromszori étkezés, gyógyszerköltség, kötszer és fertőtlenítőszer, illetve napi 4 órában egészségügyi személyzet biztosítását tudjuk a pályázati keretből finanszírozni. A pályázat megvalósítása rendben zajlik.
3. Gyógyszer, kötszer és fertőtlenítőszer, valamint gyógyászati segédeszközök támogatása 704 fő részére 10 hónapon keresztül. A pályázati program az ütemezésnek megfelelően kerül lebonyolításra.



4. Gyógyszertámogatás és a gyógyászati segédeszköz ingyenesítési programban dolgozó munkatársak megbízási díjának fedezése 10 hónapon keresztül (4 óra / fő / hét – 3 munkatárs), valamint a pályázati alprogram koordinációja 90 órában, a teljes programidőszak alatt. A megbízási szerződések az előre meghatározott időben aláírásra kerültek, a kifizetések folyamatosak.

HKA-2019-20-KMR-126

Készítette: Hunyadi Anett

Pályázat megvalósításának ideje: 2020. 01. 01. - 2020. 06. 30.

Támogató: Hajléktalanokért Közalapítvány

Pályázó és megvalósító: BMSZKI

Költségvetés: 1.644.000.- Ft

A „Gyógytorna és „házi gondozói szolgáltatás” biztosítása a BMSZKI egyes hajléktalanellátó intézményeiben” pályázat keretein belül összesen 3.650.00 Ft támogatási összegre adtuk be az igényünket és 1 644 000 Ft támogatási összeget nyertünk. A teljes pályázati támogatást a személyi költségek fedezésére használjuk fel (gondozónő, gyógytornász, gyógytornász-segéd, pályázati koordináció):

1. Házi gondozás biztosítása 6 hónapon keresztül a Dózsa György úti, a Gyáli úti és a Kocsi utcai átmeneti szállásokon élő, szükséglet szerint az egészségügyi nehézségekkel küzdő ügyfeleink számára, havonta összesen 53 órában. A pályázati alprogram megvalósítása 2020 januárjában elkezdődött.
2. Gyógytorna biztosítása az Alföldi utcai és a Gyáli úti átmeneti szállásainkon, 6 hónapon keresztül, hetente 4 órában, összesen 30 fő részére.



Magyar Élelmiszerbank Egyesület

Készítette: Hunyadi Anett

Pályázat megvalósításának ideje: 2018. szeptember 28. – 2020. március 31.

Támogató: Magyar Élelmiszerbank Egyesület

Pályázó és megvalósító: BMSZKI

Költségvetés: heti szintű élelmiszermentés; alkalmanként pályázatok tárgyi eszközökre

VEKOP 7.1.5-16-2017-00003 „Utcáról bérlakásba a Fővárosban”

Készítette: Hunyadi Anett Hajnalka

Bálint Zoltán

A program ismertetése előtt szeretnék köszönetet mondani a projektben dolgozó kollégák számára.

Szabó Zsuzsa szociális munkásnak, aki tudásával és tüéles meglátásaival sokat segített a vezetői feladataim megtalálásában. Szalkay Péter szociális munkásnak, akinek a program iránti odaadása, szorgalma, tudása és gyakorlatiassága alkalmassá tenné, hogy átvegye tőlem a projekt szakmai vezetői feladatait. Poesz Szilvia szociális segítőnek, akinek a kitartása, szorgalma és lelkiereje sok fontos ügynek és helyzetnek a megoldásában segített. Bucse Júlia-Mónika pszichológusnak, akinek tudása, személyisége, kitartása és kiegyensúlyozott szakmai szemlélete mind a klienseknek, mind a kollégáinak, mind nekem segített megtalálni a megfelelő megoldásokat még a legösszetettebb helyzetben is. Az Ő segítségével tudtunk leszerződni a projekten belül az Utca Jogással, akik nagyon fontos szakmai támogatást biztosítanak a lakóinknak és a kollégáknak.

2019 januárjában indult el a **VEKOP 7.1.5-16-2017-00003 „Utcáról bérlakásba a Fővárosban”** Elsőként lakhatás típusú program megvalósítása. A projekt elsődleges célja, hogy a közterületen élő, kiemelten az utcai gondozó szolgálatok látókörében lévő, kiválasztásra



kerülő 25 fő ügyfelet, Budapest Főváros Önkormányzatának támogatásával 20 darab önkormányzati bérlakásba költöztessük be. A lakások felújítása 2019 márciusában kezdődött volna el, azonban a közbeszerzési eljárás elhúzódása miatt, erre 2019 augusztusában került sor. Mivel ilyen jelentős mértékű csúszást a projekt szakmai megvalósításában nem szerettünk volna felvállalni, ezért a projektbe bekerülő ügyfelek kiválasztását 2019 áprilisában elkezdtük. 2019. április és októbere között, összesen 54 fő esetét derítettük fel és született döntés a programba vonást illetően. Ennek eredményeként 2019 májusában 4 főt, júniusában 1 főt, júliusában 1 főt, majd augusztusban 2 főt költöztettünk be, a még felújítás előtt lévő, jobb állapotú lakásokba. Jelenleg a bevont ügyfeleink között öt pár (9 fő, mert 1 fő elhunyt), valamint 15 fő egyedülálló van.

13 fő jutott be a programba a BMSZKI delegálásából, 4 fő a BMSZKI és a Vöröskereszt közös delegálásával, 6 fő a Vöröskereszt delegálásával és 2 fő a Máltai Szeretetszolgálat delegálásával.

Az utolsó 1 szobás lakásra 3 fő pályázott, akik közül a bizottság 2020.01.27-én kiválasztotta azt az 1 főt, aki beköltözik a lakásba. A hivatalos bérlő kijelölés és a főváros tájékoztatása erről 01.28-án megtörtént, a bérleti szerződés megkötésre került, a beköltözés 02.05-én megtörtént. Ezzel a program jelenleg megtelet. Új beköltözésre csak akkor lesz lehetőség, ha valaki kiesik a programból és elhagyja a lakást, amire remélhetőleg nem fog sor kerülni.

2019. November elejéig húzódtak el a felújítási munkálatok, amelyek a mai napig nem zárultak le megnyugtató módon. Jövő év elején, újabb közbeszerzési eljárás keretén belül, további felújítási munkálatok kerülnek kiírásra, melyek megvalósítása leghamarabb 2020 májusában zárulhatnak le.

A kiválasztásnál két elsődleges szempont van.

Az egyik, hogy valóban utcán élő ügyfél legyen az illető (sajnos nagyon sok az olyan ügyfél, akik valójában, túlnyomó részt, valamelyik szállón él és emiatt erősen hospitalizálódott), a másik pedig a program lezárulása utáni fenntarthatóság vizsgálata, vagyis, hogy reális cél legyen az, hogy a program lezárulása után, önállóan is képesek lesznek megtartani a lakhatásukat a lakóink.



A projekt megvalósítása során a 2019. szeptember 30-án beadott időközi pénzügyi elszámolás alapján a projekt terhére, az addig eltelt 9 hónap alatt, 8 651 000 Forintot költöttünk el. Az első mérőföldkövet 2020. január 31-én elértük. A szakmai és a pénzügyi beszámoló elkészítése folyamatban van, 2020. február 14-én ezek beadásra kerülnek az Irányító Hatóság felé.

Megvalósított lépések:

1. Kőbányai út 22/B fszt.3 sz. alatti irodahelyiség használatba vétele

2019. július során a BMSZKI a Fővárostól átvette használatra a Kőbányai út 22/B fszt.3 sz. alatti irodahelyiséget. Az irodahelyiséget egyelőre nem tudják teljes körűen használni munkatársaink, mert az ELMŰ kikapcsolta az áramot a szolgáltatói szerződés megkötésének elmaradása miatt. A probléma megoldása folyamatban van, az ELMŰ-vel a BMSZKI illetékesei felvették a kapcsolatot, ám egyelőre nincs biztos információnk arra vonatkozóan, hogy a beköltözésre mikor kerülhet sor. Ennek az irodahelyiségnek a rendelkezésünkre bocsátása az egyik legfontosabb lépés annak érdekében, hogy reális legyen az ügyfelek leválasztása a hajléktalan ellátásról. Ha ez nem történt volna meg, akkor a lakóinknak, a projekt ideje alatt, valamelyik hajléktalanellátó intézményünkbe kellett volna bejárnia. Nagyon fontos szempontnak tartom, hogy a beköltözést követően le tudjuk választani a lakóinkat a hajléktalan ellátás használatáról. Ezt sajnos a felújítási munkálatok csúszása nehezíti, mert pl. mosógépeket több lakónk nem tudja használni, mert nem megoldott a mosógép kiállások kialakítása és bekötése, ezért van, aki továbbra is használ melegedőt. A mosógép kiállások kialakítása – egyéb, azóta fellelt hiányosságokkal együtt - egy újabb közbeszerzési eljárás keretein belül, előre láthatóan leghamarabb 2020 májusára készülnek el.

2019 márciusa óta a Könyves Nappali Melegedő egyik irodahelyiségét használjuk ideiglenesen. **A saját irodát már használjuk lakógyűlésekre. Eddig 5 alkalommal volt lakógyűlés, minden hónap utolsó szerdáján 18 órákor, melyet a szakmai vezető tart az egyik szociális munkással), amit jelenleg az áramprobléma miatt nem tudunk megtartani és a**



pszichológus is csak erősen korlátolt időintervallumban tud egyéni konzultációt tartani lakóink számára.

A pszichológushoz, a beköltözést követően, az első 2 hónap során összesen 2 alkalommal próbáljuk eljuttatni a lakóinkat. Ennek célja a változással járó krízis mentális hatásának a felmérése, a nehézségek kezelésében való segítségnyújtás és szükség esetén a team felé való jelzés. Jelenleg 10 fő, az együttműködésben elvárt 2 alkalmon felül, rendszeresen jár a pszichológushoz.

2. Beruházás:

a. Eszközbeszerzés - célcsoport lakhatásához szükséges bútorzat és háztartási eszközök beszerzése:

A szakmai megvalósítás megkezdését követően került sor az első háztartási eszközök beszerzésének elindítására. Ennek keretein belül 20 darab hűtőgépet és 20 darab automata mosógépet vásároltunk meg a projekt terhére. A háztartási eszközök a szükségletekhez igazodva különböző méretűek, attól függően, hogy egyedülálló vagy pár részére lettek megvásárolva. Ezek beszerzés júliusban zárult le, ezt követően került sor az eszközök átadására, illetve a lakásokban történő beszerelésére. További 12 db mosó- és hűtőgépet vettek át munkatársaink október elején, melyek a beköltöző lakók számára át lettek adva, de üzembe helyezni nem mindenhol lehet különböző műszaki okok miatt. Várhatóan 2020 májusáig megvalósulnak azok a munkálatok, amelyek lehetővé teszik, hogy a mosógépek valamennyi lakásban használhatók lehessenek.

Kis értékű informatikai, irodatechnikai eszközök beszerzése:

A pályázatban szereplő laptop megvásárlására 2019 áprilisában került sor, br. 187 900 Ft értékben. Az eszköz a VEKOP-projekt megvalósításában részt vevő munkatársak számára kijelölt irodahelyiségben található.



3. Szakmai megvalósításhoz kapcsolódó szolgáltatások költségei:

a. Egyéb szolgáltatási költség - társadalmi integrációt szolgáló egyéb költségek, közösségi programok, csoportfoglalkozások:

A szakmai programban meghatározottaknak megfelelően, a projekt csúszása miatt későbbi időpontban (augusztus) szerveztük meg első közösségépítő programunkat ügyfeleink számára, melynek keretein belül egy városi hajókirándulásra, valamint közös reggelire és ebédre hívtuk el őket. Támogatóink segítségével a hajókirándulást ingyenesen tudtuk biztosítani. A programon az eddigre beköltöző 7 lakó közül 4 lakó vett részt.

10.02-án ismét közösségi programot tartottunk, első alkalommal a saját iroda helyiségünkben. Az iroda dekorációjára, konyhai eszközök turkálójára és beszélgetésre hívtuk meg a lakóinkat. Ennek a teljes költségeit támogatóink fedezték. A programon az eddigre beköltöző 10 lakó közül 6 lakó vett részt.

2019. november 11-én a budai Igen Pizzéria látta vendégül a BMSZKI hajléktalan ügyfeleit, valamint a kísérő szociális munkásokat. Ennek a programnak a keretén belül, az eddigre beköltöző 19 lakó közül 3 lakó és az egyik szociális munkás élvezhette a Pizzéria vendégszeretetét.

December 18-án 15 fővel tartottunk karácsonyi programot a lakók számára. A közös ünneplésen volt ajándékozás, melyre a házban található irodában került sor, a karácsonyfa-állítást követően. A program 13 órakor kezdődött és 15 óráig tarott. Ekkor az ügyfelek hazamentek és délutáni teendőik elvégzése után 18 órakor találkoztunk a Rákóczi Grillház, Grill Étterembe (1081 Budapest, Rákóczi út 57/A), ahol közös vacsorával, beszélgetéssel zártuk az estét, melyen 11 lakónk vett részt. A program során a szakmai vezető kérte a lakókat, hogy a közösségi programok során ne fogyasszanak alkoholt. Kicsit értelmeztük a kérés hátterét, hogy nekünk nem az absztinencia a célunk, hanem csak annyi, hogy amíg a kollégákkal



találkoznak, ügyet intéznek hivatalban vagy bárhol, addig legyenek józanok és ezt a szempontot a közösségi programok során is képviseljük. Az este jó hangulatban telt, ami során többen megtudták ismerni személyesen a pszichológus kollégánkat, akivel szemben, a lakóink körében lévő „előítéletet” tudtuk gyengíteni, miszerint aki pszichológushoz jár az „bolond”. Januárban, a vacsora során megszólított új lakók közül 4-en jutottak el a pszichológus kollégához, akik közül 1 fő kérte, hogy a kötelező találkozó után továbbra is járhasson „beszélgetni” a pszichológus kollégához. Este fő körül váltunk el a lakóktól.

4. Szakmai megvalósításhoz kapcsolódó személyi jellegű ráfordítás:

a. 2 fő szociális munkatárs és 1 fő szociális segítő munkabére főállásban, valamint ezen költség járulékai, catering-költség és ruhapénz:

Az egyik főállású szociális munkást, Szalkay Pétert 2019. február 4-i munkába állással, míg a másikat, Szabó Zsuzsát 2019. június 3-i kezdéssel vettük fel. A szociális segítő, Poesz Szilvia a BMSZKI belső állományából, áthelyezéssel került a programba 2019. február 4-én.

A részükre kifizetett munkabér mellett a projekt terhére finanszírozzuk a munkabérhez kapcsolódó járulékokat, valamint az időarányosan kiadott catering-költséget, illetve a ruhapénzt.

A szakmai csapat összeállítása az előzőekben tervezettekhez képest csúszott, ideális esetben mindenkit 2019. februárjával lett volna jó felvenni, de a megfelelő munkatársak kiválasztása a jelenlegi munkaerőpiaci helyzetben nehézséget jelentett. Az addiktológiai konzultáns állásra 2 alkalommal volt két körös állásinterjú (első kör velem, második kör a teljes teammel). Az első alkalommal Takács Anita kolléganő felvételre került a részünkről, nagyon jó addiktológiai szakembert ismertünk meg a személyében, azonban magánéleti nehézségek miatt visszalépett ettől a munkalehetőségtől. Második alkalommal, a team nem találta a jelentkezőt megfelelően felkészültnek a feladatra. Szeptemberben Papp Ákos-t, a Stratégiai és Fejlesztési Csoport addiktológiai szakértőjét kértem fel, hogy a munkánkhoz szükséges addiktológiai tudást, 2 hetente keddenként, addiktológiai fókuszú, esetmegbeszélő team formájában ossza meg velünk.



Az első beköltözéstől számított 5 hónap tapasztalata és az Elsőként Lakhatás team kérése alapján, kérjük az Irányító Hatóságnál a félállású addiktológiai szakember módosítását jogász szakemberre, mivel sok hatósági ügy, szabálysértések és egyéb összetettebb jogsértés esetei merülnek fel (mind elkövetői, mind áldozati oldalon), melyek rendezése szükséges, hogy a lakóink, a program lezárulása után önállóan képesek legyenek megtartani a lakhatásukat.

b. Pszichológus munkabére (félállás, heti 20 óra 2019.02.11 – 2019.12.31. ; részmunkaidő, heti 30 óra 2020.01.01-2020.03.31 között), valamint ezen költség járulékai, catering-költség és ruhapénz:

A projekt keretein belül 2019. február 11-től egy fő félállású pszichológust foglalkoztatunk. A szakember munkabéréét, az ahhoz kapcsolódó járulékokat, valamint a számára a foglalkoztatás mértékéhez viszonyítva arányosan kiadott catering, valamint ruhapénz-költséget kívánunk elszámolni. A projekt előre haladtával az őszi hónapokban egyértelművé vált, hogy az ügyfélkör olyan mértékű mentális és szociális hátrányokkal bír, amely indokoltá teszi a pszichológus 30 órában történő foglalkoztatását. Ebből kiindulva 2020 januárjától heti 30 órában, br. 270 000 Ft bérköltségért foglalkoztatjuk a pszichológus kollégát.

Amíg a költségvetés-módosításunk nem kerül elfogadásra az Irányító Hatóság által, Szervezetünk – első körben 2020. március 31-ig – önerőből finanszírozza a pszichológus kolléga emelt bérköltségét.

5. Célcsoport támogatásának költségei:

a. Együttműködést ösztönző pénzbeli juttatás, első 6 hónapra, bruttó havi 10 000 Ft, valamint az ehhez kapcsolódó járulékok:

Ügyfeleink beköltöztetését 2019 májusában kezdtük meg. A szakmai programnak megfelelően célunk volt, hogy a hajléktalan létből való elszakadást az első időszakban átlagosan havi 10 000 Ft / fő összeggel támogassuk. A kifizetések csúszása és a felmerülő szükségletek alapján a tervezetthez képest későbbi időpontban kezdtük el az összegek kiadását. Az együttműködést



ösztönző támogatások az első beköltözők esetében lejártak, egyéb pénzbeli támogatást – bár az szükséges lenne – a projekt keretein belül nem áll módunkban biztosítani.

b. Célcsoporthoz kapcsolódó utazási költség - BKV bérlet 15 hónapon át, 10.500 Ft/ bérlet:
Ügyfeleink részére, a beköltözést követő hónaptól kezdve BKK bérletet biztosítunk. 2020. január 31-ig összesen 85 darab havi BKK bérlet beszerzése történt meg.

c. Célcsoport személyi - munkaerőpiaci szolgáltatás - Lakhatáshoz kapcsolódó költségek, átlagosan 23 000 Ft/hó támogatás átlagosan 15 hónapos időszakra, valamint ezen költségek járulékai:

Az ügyfeleink részére biztosított önkormányzati bérlakások lakbér, valamint a lakáshoz kapcsolódó rezsiköltségek támogatása a beköltözéseket követően elkezdődött.

A lakásokhoz kapcsolódó kiadások a lakás mérete, az ügyfelek jövedelmi helyzete, illetve a fogyasztás mértékében változnak.

6. Projektmenedzsment költség:

a. Menedzsment költségek:

A pénzügyi vezető részére, 2019 májusában, az első 5 hónapra vonatkozóan, br. 25 000 Ft / hónap megbízási díj került kifizetésre.

A pénzügyi vezető 2019 júniusától díjazás nélkül végzi tevékenységét a projektben.

A projektmenedzser és a szakmai vezető munkájukat a Stratégiai és Fejlesztési Csoporton belüli feladatként látják el.



FEJL-FOG-18/132

Készítette: Horváth Lajos Zoltán

Alapadatok:

Pályázat megvalósításának ideje: 2018.01.01-2020.12.31.

Finanszírozás: évente, 01.01-12.31. között

Pályázó: Budapest Főváros Önkormányzata, megvalósító: BMSZKI

Költségvetés: 34.430.508 Ft/év (949 Ft/óra)

Indikátor: 35532 óra/év

Foglalkoztatható létszám: 48 fő (a költségvetés átlag 24 fő foglalkoztatására elég)

Átlagos létszám: 23-30 fő között mozog

Foglalkoztatási területek: udvaros, takarító, mosodai segítő, intézményi segítő, könyvtáros

A foglalkoztatás jellemzői:

A Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság által kiírt pályázaton Budapest Főváros Önkormányzata sikeresen indult, a megvalósítás a BMSZKI feladata. A pályázatban eredetileg 18 telephely lett megjelölve, ahol a fejlesztő foglalkoztatást működtetni fogjuk. Közülük végül 14 kapcsolódott be, plusz 2 pedig a listán kívülről csatlakozott.

Az eltelt két év alatt több mint 200 ügyfelet hallgattunk meg, közülük 148 kapcsolódott be a programba. 50 főt az interjú alapján elutasítottunk, a többiek meggondolták magukat, vagy inkább elhelyezkedtek a nyílt munkaerőpiacon. A foglalkoztatásba bevontakkal a jogszabály alapján (a pályázatban vállaltaknak megfelelően) fejlesztő szerződést kötöttünk, általában 3-6 hónapos határozott időre. Természetesen lehetőség van a szerződés meghosszabbítására, ha az ügyfél érdeke azt kívánja. Általában az jellemző, hogy a felvettek nem a szálláshelyükön, hanem egy másik telephelyen dolgoznak, de arra is van lehetőség, hogy helyben foglalkoztassuk őket. Ezzel kapcsolatban minden esetben a javaslatot tevő telephely teamje hozza meg a döntést.

**BUDAPESTI MÓDSZERTANI SZOCIÁLIS
KÖZPONT
ÉS INTÉZMÉNYEI**



A foglalkoztatásban résztvevőket a szociális munkás az adott team/telephelyvezető támogatásával javasolja a koordinátornak, aki egy első interjú keretében térképezi fel a jelölt életútját, munkatapasztalatát, egészségi állapotát, a foglalkoztatás lehetséges irányát. A fogadó telephelyen a vezető által kijelölt mentor kíséri figyelemmel a foglalkoztatott munkáját. Folyamatosan kapcsolatot tartanak a mentorok az ügyfél szociális munkásával, és egyeztetik a szükséges lépéseket. A mentorok feladata a munkára, a munka világára fókuszál, támogatva és előkészítve a foglalkoztatásból való továbblépést.

A szociális munkás és a mentor munkáját segíti, egészítik ki a havonta tartott csoportfoglalkozások, melyeket pszichológusok vezetnek. Azoknak, akik nagyobb valószínűséggel juthatnak el a nyílt munkaerőpiacra, vagy védett munkahelyre, munkával kapcsolatos tréninget szervezünk (munkába állás, munkahely megtartása). Akiknek kevésbé van esélyük a továbblépésre, vagy új ügyfélként még nem látható a megfelelő irány, vagy komolyabb mentális problémával küzdenek, azok mentálhigiénés tréningen vesznek részt. A koordinátor folyamatosan kapcsolatot tart a telephelyek vezetőivel, a szociális munkásokkal, a mentorokkal és a munkapszichológussal. Havonta egy alkalommal mentor találkozáson beszélnek az aktuális ügyeket, a következő lépéseket.

A résztvevő ügyfeleink kisebb arányban testi fogyatékosággal rendelkeznek (gerinc-, végtag sérülések, izom problémák), nagyobb arányban mentális zavarokkal küzdenek, sokan pedig „csak” a hosszú ideje tartó hajléktalanság okán szorulnak rá a fejlesztésre.

A kezdeti költségvetést tavaly év vége felé visszamenőleges hatállyal megemelte a pályázat kiírója. Ennek köszönhetően az órabéreket br. 450 Ft-ról 500 Ft-ra emeltük 2019-ben. Most év végén ismét nőtt a támogatási keret (éves szinten 710 eFt többlet), amit ráérünk 2020. december 31.-ig felhasználni.

A foglalkoztatással kapcsolatos alapvetéseink:

„A fejlesztő-felkészítő foglalkoztatás célja a szociális intézményben ellátott személy számára munkafolyamatok betanítása és foglalkoztatása révén az önálló munkavégző képesség kialakítása, helyreállítása, fejlesztése, valamint az ellátott felkészítése védett munka keretében, illetve a nyílt munkaerőpiacon történő önálló munkavégzésre.” A Szociális törvény 2017. évi

**BUDAPESTI MÓDSZERTANI SZOCIÁLIS
KÖZPONT
ÉS INTÉZMÉNYEI**



módosítása nyomán a fejlesztő foglalkoztatásba olyan személyek is bevonhatók, akik „csak” a hajléktalanság okán szorulnak segítségre. Sokan vannak, akik 20-25 éves munkavisztonnyal rendelkeznek, de az elmúlt 5-10 évben hajléktalanként éltek, ezért (is) folyamatos, bejelentett munkahelyre nem volt esélyük bekerülni. A klasszikus fejlesztés (munkaeszköz megismertetése, munkafolyamat betanítása) nálunk nem jellemző, csak néhány esetben fordult elő.

A fentiek alapján az elsődleges célunk, hogy a fejlesztő foglalkoztatásból minél előbb lépjenek tovább (ezért nem kötünk 1 éves szerződést), de ezzel együtt, vagy legalábbis ezt követően a lakhatásuk is rendeződjön (munkásszálló, albérlet). Éppen ezért komoly hangsúlyt fektetünk a családi kapcsolatok helyreállítására is.

Külső kapcsolatok lehetősége:

Bár a BMSZKI telephelyein több ezer ügyfél lakik, fordul meg, a merítési bázisunk mégsem nagy. Ennek oka, hogy sokan dolgoznak jelenleg is a nyílt munkaerőpiacon, még ha sok esetben feketén is. Szintén kiesnek a nyugdíjas korúak. Sokan vannak a nagy kórképes pszichiátriai betegek és a szenvedélybetegek, akik nem alkalmasak a fejlesztő foglalkoztatásra sem. ezen felül természetesen senki nem kötelezhető, tehát azok sem vonhatók be, akik semmilyen munkát nem akarnak végezni. Ezért a pályázatban szereplő átlag 24 fő éppen megfelel az elvárásnak, nagyjából tudjuk tartani ezt a létszámot. 2018-ban a teljesítés mutatót 91,5 %-ban hoztuk (januárban csak előkészültünk, 0 fő volt), az idei évben november 31.-ig időarányosan 95,13 %-nál tartottunk. Ebből következően nem tudunk olyan partneri kapcsolatot vállalni, ahol mi adunk ügyfelet és munkahelyet is (ilyen volt a Budapest Eséllyel működő konzorcium, amit a civil szervezet továbbra is szorgalmaz). A mentoraink a napi munka mellett, plusz anyagi támogatás nélkül végzik el a fejlesztő foglalkoztatásban szükséges feladatukat, tovább nem terhelhetők.

Szükségünk van viszont olyan partnerekre, akik a fejlesztő foglalkoztatásból kipörgő azon ügyfeleinknek tudnak további munkát biztosítani, akik ugyan már tovább nem fejleszthetők, de a nyílt munkaerőpiacon való helytállásuk nem valószínű, illetve az esetleges pszichiátriai problémájuk miatt a védett munkahelyre való eljutásuk is kérdőjeles.

**BUDAPESTI MÓDSZERTANI SZOCIÁLIS
KÖZPONT
ÉS INTÉZMÉNYEI**



2019 számokban:

2018-ból áthozottak: 20 fő

első interjúk: 100 fő

felvettek: 66 fő

kikerültek: 61 fő

 védett munkahelyre: 2 fő

 nyílt munkaerőpiac: 20 fő

 nyugdíjba ment: 3 fő

 szerződés lejárt: 13 fő

 eü., családi okok: 12 fő

 fegyelmi vétség: 4 fő

 eltűnt: 7 fő

A számok azt mutatják, hogy az elsődleges célunkat jó hatásfokkal értjük el. A munkahelyre eljutók és a nyugdíjasok a kikerültek 41%-át adják. Ehhez még hozzá lehet venni, hogy 2 esetben szülés miatt maradt abba a foglalkoztatás, 2 fő pedig a családjához költözött vissza.

Jövő évi tervek:

Az idei évben a HKA pályázatban beadtunk egy tervet a mentorhálózat fejlesztésére, a többlet munka finanszírozására. Sajnos ez az elképzelésünk nem kapott támogatást. Az idei újabb emelés az év eleji összeghez képest 2x710 eFt többletet jelent. A HKA pályázatban beadott költségvetés 2.894 eFt volt, ami azt jelenti, hogy a 10 hónapra tervezett költségvetés közel fele a rendelkezésünkre áll. Célszerűnek tartom az eredeti elképzelést újra gondolni, finomítani, és kisebb lépésben, de megvalósítani.

**BUDAPESTI MÓDSZERTANI SZOCIÁLIS
KÖZPONT
ÉS INTÉZMÉNYEI**



SZGYF KAB FF-18-26206

Hajléktalan személyek felépülési folyamatának támogatása

Készítette: Tamasi Judit

A BMSZKI évek óta sikeresen indul a KAB megelőzési pályázatokon. A pályázat keretén belül az addikció szempontjából veszélyeztetett vagy érintett ügyfelek számára, valamint a velük dolgozó munkatársak részére valósítunk meg programokat.

Szakmai tapasztalataink azt mutatják, hogy a szállón való lét önmagában kockázati tényező (addikció és hospitalizáció szempontjából), ezért kiemelten fontosak a prevenciók tevékenységei.

A szenvedélybeteg ügyfelekkel nehéz sikeres gondozási munkát végezni, ha az addiktológiai problémák enyhítésében nem érünk el eredményt, ezért kiemelt jelentősége van ezeknek a pályázatoknak.

A pályázati elemek megvalósítása az alábbi telephelyeinken történt/történik:

- Könyves Kálmán úti Nappali Melegedő és Éjjeli Menedékhely
- Gyáli út Átmeneti Szálló
- Kocsis utcai Átmeneti Szállás
- Külső Mester utcai Átmeneti Szálló
- Szabolcs utcai Átmeneti Szálló

Pályázat megvalósításának ideje: 2018.07.01-2019.09.30.

Pályázó és megvalósító: BMSZKI

Költségvetés: 3.500.000.- Ft

Jelenlegi státusz: a beszámoló beadva és elbírálás alatt áll (utoljára ellenőrizve: 2020.02.18.) .



SZGYF KAB ME-18-KMR-C-26231

Addikciók megelőzése a BMSZKI intézményeiben

Készítette: Tamasi Judit

Pályázat megvalósításának ideje: 2018.07.01-2019.09.30.

Pályázó és megvalósító: BMSZKI

Költségvetés: 4.000.000.- Ft

Jelenlegi státusz: a beszámoló beadva és elbírálás alatt áll (utoljára ellenőrizve: 2020.02.18.)

KAB-ME-19-E-0032

Kábítószer prevenciós programok támogatása

Készítette: Tamasi Judit

Pályázat megvalósításának ideje: 2020.01.01.- 2020.06.30.

Pályázó és megvalósító: BMSZKI

Költségvetés: 4.205.372.- Ft

eredmény: nyert a pályázat (2019.12.06.), megkaptuk a teljes támogatást a szakmai megvalósításhoz.

Jelenlegi státusz:

A szakmai megvalósításhoz szükséges dokumentációs csomag összeállítása megtörtént, kiküldve az érintett telephelyek részére. A megbízási szerződések kötése, és a költségvetés aktualizálása folyamatban van.



NFSZK-Foglalkoztatás-2019-E

Készítette: Tamasi Judit

Megváltozott munkaképességű személyek munkaerő-piaci integrációját elősegítő innovatív szakmai programok és foglalkoztatást népszerűsítő rendezvények támogatása a hajléktalan ellátásban.

Ezen a pályázaton keresztül a Dózsa György és Könyves Kálmán úti Foglalkoztatási Irodánkban, a fogyatékkal élőkkel végzet szociális munka és más határterületeken végzett szociális munka jó gyakorlatait kutatjuk és keressük azok átültetését a hajléktalan emberekkel végzet szociális munka gyakorlatába.

Ilyen lehetséges módszer a Könnyen Érthető Kommunikáció, a Lantegi módszer, az ASI teszt vagy az Erőszakmentes Kommunikáció.

Ezen túl magába foglalja a pályázat a munkaerőpiac jelenlegi dinamikájának és specifikumainak és foglalkoztatás fókuszú esetkezelés módszereinek megismerését és azok gyakorlati alkalmazását, tréner támogatásával.

Pályázat megvalósításának ideje: 2020.01.01-2021.06.30.

Pályázó és megvalósító: BMSZKI

Költségvetés: 4.872.381.- Ft

Forráshiány miatt sajnos elutasításra került a projekt (2019.12.09.), de szakmailag megfelelt a pályázati kritériumoknak. Cél a betervezett programok megvalósításához egyéb forrás keresése.

DPD együttműködés kialakítása

Készítette: Tamasi Judit

A DPD-vel mint munkáltatóval több lépcsős egyeztetések indultak meg. Cél, hogy ügyfeleinket egy speciális program keretén belül foglalkoztatnák, amiben a DPD, a BMSZKI

**BUDAPESTI MÓDSZERTANI SZOCIÁLIS
KÖZPONT
ÉS INTÉZMÉNYEI**



Foglalkoztatási irodája és szociális munkásai működnének együtt, annak érdekében, hogy ügyfeleink munkamegtartása biztosított legyen.

Jelenleg a folyamatban lévő szervezeti átalakulás lezárulását várjuk, hogy a megindult tárgyalásokat megfelelő felhatalmazással tudjuk folytatni.



2.sz. melléklet

Adizes: Szervezeti Életciklus Modell

Az emberekhez hasonlóan a szervezetek is fejlődnek: megszületnek, felnőnek és megöregednek. Van egy változási (szerencsés esetben fejlődési) ívük, amelyek az emberi életszakaszokhoz hasonlóan különböző jellemzőkkel bírnak. Ha ismerjük ezeket a szakaszokat, akkor könnyebb kezelni azokat a jellemző nehézségeket. Ha azonban nem kezeljük ezeket a nehézségeket, az elakadásokat okozhat.

Egy szervezet életében az ideális állapotnak, elérendő célnak az tekinthető, amit az emberi életben felnőttkorunk tekintünk, amit az alábbi képességek jellemeznek:

1. Van meghatározott vízió, cél és képes azt elérni, ami miatt megalakult;
2. Képes hatékony és jól alkalmazható, releváns belső szabályozást kialakítani,
3. A különböző változásokra képes saját működését rugalmasan változtatni,
4. Képes a szervezet a meghatározott küldetés tudatát megőrizni, és a munkavállalók felé könnyen érthető módon azt kommunikálni.

A fenti képességeket felmérve és kielemezve rálátást nyerhetünk arra, hogy a szervezet mennyire „felnőtt” és miben van szükség fejlődni.

„A szervezeti életciklus fázisai³:

Az „udvarlás” fázisában a szervezet tulajdonképpen még nem született meg. A tulajdonos ekkor köteleződik el az ötlete és a vállalkozása mellett. Ezt a szakaszt a nagy kockázatvállalás jellemzi, a termékre és a hozzáadott értékre fókuszálnak inkább, hiszen ezekre

³ <https://www.e-coach.hu/adizes-szervezeti-eletciklus-modell>



alapul majd a későbbi vállalkozás. Veszélye, hogy az ötletelésből, vízióból nem lesz később megvalósítás.

Megfigyelhetjük, hogy az alapításkor az alapító „belekódolja” a személyiségét a cégbe, hiszen ő fogja meghatározni a vállalat alapértékeit, a főbb működési irányokat.

A szervezet „csecsemőkorára” jellemző, hogy egy dologra koncentrál: a kitűzött feladat elvégzésére. A belső viszonyok és a munkamegosztás még kialakulatlan, még nem nagyon van írásbeliség, inkább a bizalmon alapuló megegyezések dominálnak. Nehézség ebben a szakaszban, hogy a működéshez folyamatos komoly energia befektetés szükséges, még nincsenek kialakult, leírt szabályszerűségek, rutinok, protokollok, melyek megkönnyítik a napi munkát. Ilyenkor általában nincs elég készpénz a rendszerben. Akkor tud a szervezet ebből továbblépni, ha a tevékenység és a készpénzszükséglet egyensúlyát sikerül megteremteni.

A „gyerünk-gyerünk” szakaszban a vállalkozókészség kap nagyobb hangsúlyt. Nagy a túlterheltség a szervezetben, de a sikerek elérésével nő a motiváció, erős a csapatszellem. Az értékesítés kerül előtérbe, sokszor kicserélődik a vezetés, kettéválk a menedzselés és a szakmai vezetés funkció, megjelenik a decentralizálás igénye, mivel a tulajdonosnak egyre nagyobb nehézséget okoz a szervezet működésének közben tartása. Akkor sikerül továbblépni ebből a szakaszból, ha a feladatokat sikerül úgy átadni, hogy a működés ne sérüljön.

A szervezet „serdülőkorában” a tevékenység szempontját ideiglenesen háttérbe szorítja a működés átalakítása, a tulajdonos háttérbe szorulásával a vezetés új struktúrájának kialakítása történik. Ez sokszor konfliktusokkal teli időszak, a hatáskörök átruházása sokszor nehézségeket okoz. A hatékony működési és vezetési struktúrák, rendszerek kialakításával lehet ebből a szakaszból továbblépni.

A „felnőttkorban” a szervezet már pontosan tudja, mit kell tennie, kialakulnak és működnek a szervezeti struktúrák, a teljesítmény egyre javul. Ekkor nyújtja a szervezet a legjobb teljesítményt, az adminisztratív és vezetői rendszerek egyaránt zökkenőmentesen működnek, rugalmasan alakulnak. Veszélye ennek a szakasznak, ha a rugalmasság elvesztésével a cég idő előtt elkezd öregedni.

A „megállapodottság” korában a hatékony működtetés és az eddig kialakult struktúra megtartása az első számú cél. A szervezet ekkor még hatékony, de veszít rugalmasságából,



kevésbé innovatív, sokkal inkább elkezd befelé fordulni, egyre kevésbé tud megújulni. A változásokat már nem kezeli olyan könnyen, a személyes kapcsolatrendszer szerepe erősödik. Inkább a szabályok betartását, az utasítások végrehajtását jutalmazza, mint a vállalkozó szellemet.

A továbbiakban az öregedés fázisa következik.

Az „arisztokrácia” szakaszában csökken a teljesítmény, a cég egyre jobban eltávolodik az ügyfeleitől, a tagok rutinszerűen végzik a munkájukat, eltűnnek az újítások.

A „korai bürokrácia” fázisában a vállalkozókészség fog drámaian lecsökkenni, az újítások elhalnak, sok belső konfliktus jelenik meg.

Végül, a „bürokrácia” szintjén már csak a szabályok maradnak meg, cél és előremutató üzenet nélkül. Ekkor inkább az tartja fenn a vállalatot, hogy már mióta működik. A vezetők között nincs együttműködés.

A halál akkor áll be, amikor már nincs olyan személy, aki el lenne kötelezve a szervezetnek, és külső forrásból sem találnak segítséget.”

Fontos, hogy a fent ismertetett negatív folyamatok megelőzhetők vagy megoldhatók, ha a mindenkori vezetés ki tudja nevelni az önazonos, hiteles utódait, adott területen belül biztosítja a szakmai szabadságot, helyt hagyva az innovációnak, bizalom van a szervezet dolgozói között és tud hatásköröket átruházni, valamint a nem működő alapértékeket, működési irányokat önreflexív módon felismeri, beismeri és releváns módosításokat tud végig vinni.

„A teljes élethelyzetben a szabályok megerősödése és a kockázatvállalás, újszerűség, innováció közötti konfliktus jelenik meg a leghangsúlyosabban.

A jó vezető ezeket a funkciókat mind képes működtetni, bár nem kell feltétlenül minden területen kiválóan mutatkoznia. Ezzel azonban jó, ha tisztában van, amihez fontos, hogy a környezetből származó visszajelzésekre nyitott legyen. Fontos továbbá, hogy saját erősségei



és fejlesztendő területeinek ismerete mellett meglássa a környezetében a kiválóságokat, és ezek kibontakoztatásához terepet is biztosítson. Jó, ha képes olyan környezetet kialakítani a szervezetben, ahol igény és lehetőség egyaránt van a fejlődésre. Sokszor már az is elég, hogy az életciklus fázisaihoz kapcsolódó konfliktusokat, nehézségeket ismeri, és tudatosan kezeli.”⁴

⁴ <https://www.e-coach.hu/adizes-szervezeti-eletciklus-modell>