



## A NEGYEDIK HÉT...

Amikor megérkeztem Londonba és elfoglaltam a szolgálati lakásban a helyem, pechemre a kisszoba jutott, amit szép lassan kinőttem a papírjaim miatt... Ezért arra az elhatározásra jutottam, valahogy mindenképp át kéne költözni a nappaliba, mert ez így nem lesz jó...

Azonban skót lakótársam gitárja, szintetizátora, és hifi berendezése valahogy nem fért bele az elképzeléseimbe, ezért galád módon 1 óras sminkelés után (biztos, ami biztos, nem bízunk a véletlenre ☺) elálltam, hogy mit szólna ha, csinálnék neki a kisszobából egy zeneszobát én, pedig átköltöznék a nappaliba.

Az akciós sikeres volt, mert lakótársam teljesen nyitott volt az ötletemre, sőt még saját szobáját is felajánlotta cserére (lehet túl sok volt a smink? ☺). Szóval, rögtön másnap felforgattam a lakást és átrendeztem... kicsit rózsaszínre sikerült, de hát most „egyedül” élek, jöhetnek a plüssállatok és a kiskutya poszterek.



*A végeredmény...*

## Egy kis fényezés - mert van miért...

Sokat gondolkoztam az előző beszámolómon és talán kicsit kritikusra sikeredett. Így hát eljött az a pillanat, amikor nem kifejezetten szakmai, hanem inkább „személyzetis” élményeim és felfedezéseimet osztom meg veletek.

És akkor innentől jöhet a szájtátás... mert itt tényleg kolbászból van a kerítés!

A Thames Reach bekerült a 100 legkiválóbb közepes méretű cégei közé, ahol a legjobb dolgozni az egész Egyesült Királyságban.



*A díj*

Bevallom őszintén én már itt napokig nem igazán értettem az egészet, hiszen a cég nem a „szociális kategóriában” került díjazásra, hanem a versenyszférában szereplő vállalatokkal együtt került elbírálás alá.

De hogyan lehetséges az, hogy egy hajléktalan-ellátással foglalkozó cég bekerülhet a legjobb 100 közé?

Kíváncsiságom odáig vezetett, hogy picit félretettem a szociális munkát és elkezdtem a személyzetis dolgok után nyomozgatni.

A Thames Reach-hez nem lehet olyan könnyen bekerülni, mint annak idején hozzánk. Nagyon



A cég különösen nagy gondot fordít arra, hogy a dolgozói jól érezzék magukat a munkahelyükön, mert úgy gondolják így tud minőségi munkát produkálni. Amikor belép valaki a céghez, kap egy hatalmas nagy paksamétát, amiben az alapvető információkat a cégről. Ill. kap egy közel két oldalas listát, hogy mik azok a dolgok,

komoly interjúzási procedúrán kell annak keresztülmenni, aki itt szeretne dolgozni.

Korábbi beszámolómban már említettem, hogy a bázis munkahelyemre a Stamford szállóra 3 szociális munkást is keresnek... na most ez hetekkel ezelőtt volt... Azóta rengeteg ember fordult meg nálunk interjúra, próbanapra és közülük egy került csak a csapatunkba. A válogatás nem feltétlenül azon alapul, hogy ki hány diplomát és szakmai hozzáértést bizonyító papírral lobogtatva érkezik. Sokkal nagyobb hangsúlyt fektetnek arra, ki mennyire képes beilleszkedni a közegbe, és a kreativitás a legeslegelső helyen szerepel.

Otthon szerintem majdnem minden teamre jellemző, hogy vannak húzóemberek, akik viszik az ötleteket, és a csapat motorjai. Itt meg sokszor azt érzem, mindenki húzóember, ezért eddig bárhol jártam, mindenhol hihetetlen dinamikus csapattal dolgozhattam.

Ahogy otthon is, itt is, minden szocinak meg vannak az erősségei és a gyengéi. Az a különbség, hogy itt az erősségeket igen markánsan képviselik, az egész team nem más, mint egy ötletgyár.

Itt nem nagyon vannak „munkavállalók”, akik csak azért vannak itt, mert nem találtak mást, vagy jobbat. Ebből adódik az a lényeges különbség a hazai és a londoni szocik között, hogy itt mindenki igényli, hogy letegyen valamit az asztalra.

amikkel meg kell ismerkednie az első, a második héten... az első hónapokban stb... Fel vannak sorolva azok a képzések, amiket el kell végeznie az első náluk töltött évben... pld tűzvédelmi oktatás, konfliktuskezelés, szociális munka szenvedélybetegekkel, elsősegély tréning... és így tovább...

Egyébként ezeket a képzéseket remeknek tartom. Emlékszem, hogy amikor megláttam a munkahelyemen életem első epilepsziás rohamát, bizony kicsit sután és nem kevésbé riadtan álltam fölötte. A TR itt nem bíz semmit a véletlenre, amivel itt találkozhatasz, arra előre kiképez.

Kedvencem egyébként a szociális munka pszichiátriai betegekkel - című képzésük. Átveszik, hogy az intézményben milyen típusú pszichiátriai betegségekkel lehet találkozni, és ezeknél az eseteknél milyen lehetőségeink vannak vészhelyzetben.

A tréning végeztével nem kell vizsgázni, nincs visszakérdezés, leckefelmondás.

A képzések egy része kötelező, és ha nem üli végig az előadásokat, elvesztheti a munkahelyét.

De a TR bőven gondoskodik szabadon választott kurzusokról is, igazából ezek a mi szakmai műhelyeinkhez hasonlóak, azzal a különbséggel, hogy itt csak évente 1-3 napos kurzusokban gondolkodnak, nem havonta megrendezett előadásorozatokban.



Ezt azért is tehetik meg, mert a briteknél sokkal nagyobb kultúrája van a gyorsan fejlődő tanfolyamoknak. Komoly vállalkozások épülnek arra, hogy eladják kurzusaikat a különböző cégeknek, de a színvonalat is jóval magasabb szinten garantálják, mint mi, ellenkező esetben jövőre már a kutya se hívná meg őket.

Az intézményeken belüli átjárhatóság jóval nagyobb, mint nálunk és kevésbé körülményes.

Ha megunod a munkahelyed, csak felmész a cég belső weboldalára, megnézed, hogy melyik szállón van emberhiány és kéred az áthelyezésed. Nincs harag, nincs sértődés, ezt itt megteheted. Ha épp ezzel a szállóddal kerül emberhiányba, hát ők is szépen felpakolják a honlapra, hogy keresnek valakit... Tehát a belső mozgás igazából a dolgozókra van bízva, akik ezzel nem szoktak visszaélni.

Tehát anélkül, hogy külsőket vennének fel, a belső információs hálózaton belül megoldják problémáikat. Rengeteg időszakos szociálist foglalkoztatnak, ez a mi megbízási szerződéseseinkhez hasonló. Azzal a különbséggel, hogy itt egy-egy napra bérelnek fel valakit... Például, ha látják, hogy a havi beosztásban 2 emberrel kevesebb áll rendelkezésükre, akkor arra a

két ügyeletre órabérrel szerződhetnek egy szociálist, aki lehet cégen belüli és kívüli. Ez is meg van mindig hirdelve a weboldalon. Ezek a fregoli emberek ebben a másodállásban szükség szerint oda tehetőek, ahol épp szükség van rájuk. Mivel állandó mozgásban vannak, az ügyeleti munkán kívül más felelősségük nincs.

Legnagyobb meglepetésembe az újbérelők „kezdőcsomagjában” találtam egy igen érdekes részt, ami sok későbbi kérdésemre megadta a választ.

Most már elég régóta vagyok itt és még sem hallottam semmi szurka piszkát a főnökökre. Nem láttam egyetlen leteremtést a vezetők részéről, minden flottul és hangulatosan folyik. Pedig ennyi idő alatt már ki kell bújjon ki a szög a zsákból... Legalább egy beszólás, hogy „a főnök nem ért semmihez...” vagy „mennyre utálok” vagy hasonló... de semmi...

A cégnél a jó team hangulat és a főnök beosztott kiegyensúlyozott viszonya az alapja a szociális munkának. Úgy gondolják, hogy az a szociális munkás, aki tart a főnökétől, gyomorgörccsel megy teamülésre, vagy az a vezető, aki megalázza beosztottjait, nem alkalmas arra, hogy hátrányos

helyzetű emberekkel foglalkozzon és ott eredményt is tudjon produkálni.

A beosztottakat igen erőteljesen védi a cég, és 24 órás konzultálási lehetőség áll rendelkezésükre az érdekvédelmissekkel, ha főnöke megalázza vagy rossz bánásmódban részesíti. Ezeket az eseteket kivizsgálják és nem hagyják szó nélkül ha ilyen előfordul...és jaj annak az autoriter főnöknek, aki ellen beosztottjai fellázadnak.

**„Thames Reach believes everyone should be treated with dignity and respect at work and will NOT TOLERATE bullying or harassment !”**

A bejelentési és konzultálási lehetőséggel viszont a szocik nem szoktak élni, és ennek egyszerű a magyarázata: mert nincs szükség rá. Idővel kikoptak azok az emberek, akik nem voltak képesek békében megenni egymással, vagy erőpolitikával dolgoztak.

Szóval itt a Thames Reach-nél nem a „*teher alatt nő a pálma*” a mottója munkára való inspirálásnak, hanem a *jó bánásmód, az emberi hozzáállás és a korrekt tisztázása a problémáknak.*

Azoknak a szociknak sincs nagy jövője a cégnél, akik előnyben részesítik a keverés-kavarást a munka helyett. Itt értetlenül néznek rá és megkérdezik, hogy ennek mi a fene baja van?

A magyar átlag úgy van a munkával, mint az abortusz kérdéssel: rossz, de szükséges...

Az itteniekről viszont egy idézet jutott eszembe:

**...ők csupán értenek ahhoz, hogy a legjobbat hozzák ki mindabból, amit az élet eljűk hoz az útjuk során...”**

Tehát az alap mentalitásbéli különbség itt erősen kiütöközik... Míg ők azt mondják, miért ne örüljünk, ha lehet, a magyar azt mondja, miért ne bosszankodjunk, ha lehet...

Ez a pozitív gondolkodás egyébként nem csak a személyzetre jellemző, hanem a lakókra is. Otthon legtöbbször, ha megkérdezem egy ügyfelemtől mik a jövőbeni tervei, nagyot néz, és azt mondja:

„Semmi”. Vagyis feladta. Itt, ha ugyanezt a kérdést felteszem egy lakónak, akkor nagyon félek, hogy válaszol is és akkor pár órával meg kell toldanom a munkaidőm...

A legjobban talán ezért irigylem az itteni kollégákat, mert az ügyfeleik nem adták fel a reményt. És ez az óriási és áthidalhatatlan különbség a lakóink között.

Függetlenül a gazdasági helyzettől... ha megvan a lakóban a bizakodás a törekvés és a remény, akkor a munka is kevésbé szívszaggató vele.

Egyébként itt ugyanúgy működik a „forgóajtós rendszer” és az intézményfüggés mint otthon, ugyanúgy vannak évtizedes hajléktalan karriert befutott embereik, mint nekünk.

De mivel itt rengeteg férőhely áll a hajléktalanok rendelkezésére, az elsődleges cél az, hogy a hajléktalan ne utcazzon.

Az olyan mammutcégek mint a Thames Reach és a St. Mungo’s viszonyt jóval nagyobb előnyben vannak a kisebb hajléktalanellátókkal szemben. Egyik nagy hátrányként emlegetik a szociális munkások, hogy elég nehéz más intézményből lakót bejuttatni a nagyobb ellátókhöz.

A Stamford utcai speciális átmeneti szállóra például csak a Thames Reach és a St. Mungo’s utcai szociális munkásai vihetnek lakót, és sorolhatnám még a kikötéseket.



Szóval egy londoni hajléktalan hosszútávon akkor jár jobban, ha valamelyik mega-hajléktalanellátó szervezet utcai szociálisai veszik gondozásba. Míg nálunk a „kigondozáson” van a hangsúly, itt mindig az ügyfél pillanatnyi állapota a lényeg. Most épp nem iszik... akkor hová „gondozzam be”, melyik intézményünk tudja az állapotának megfelelően a legjobb gondozást biztosítani? Szóval, míg mi a helyhiány miatt erőteljes törekvéseket teszünk a kigondozásra, ők inkább begondoznak, átgondoznak és néha nagyritkán kigondoznak... Mindezt persze nem tehetnék meg ha nem állna rendelkezésükre töménytelen mennyiségben a pénz. Merthogy azért is lehetnek ilyen humánusak, mert rendelkezésükre áll a háttér, és lakóinak rengeteg elhelyezési lehetőséget tudnak felajánlani. Nemrég elkezdtem felgöngyölni a támogatott „albérleti” programokat és sikerült bejutnom egy 85 éves bácsihoz, aki büszkén mutogatta lakását. Mindezért heti 20 fontot kell fizetni, és az étkezését továbbra is két ajtóval arrébb lévő

hajléktalanszállón fogyasztja... ingyen. És legtöbb idejét is ott tölti – mint egy nyugdíjasklubban. Én is elégedettebb szoci lennék, azt hiszem, ha idős lakóinknak, akik végigdolgozták az életüket, felkínálhatnék egy lakást... Sajnos ez nálunk viszont utópia még jó ideig...

Többen érdeklődtek arról, hogy mennyit dolgozik, és mennyit keres egy londoni szociális. Hát akkor nézzük azokat a bizonyos számokat...

Az itteni szociálisok kötelezően ledolgozandó munkaideje 140 óra / hónap, vagy a napi munkaidő 7 óra.

A fregolik, akiket emberhiány esetén vetnek be az ügyeletre 12,55 fontos órabérrel dolgoznak ( kb.: 4500 Ft ).

Egy sima mezei szociális munkás 24.690-27.810 fontig keres évente. Ez azt jelenti, hogy 750.000-840.000 Ft-ot keresnek havonta.

Ez éves szinten 8-10 millió forintnak megfelelő jövedelemnek felel meg.

Angliában azonban a fizetést hetente adják, de az a heti 500 font (180.000Ft) nem is olyan rossz ☺.

London egyébként a világ második legdrágább városa, de ha itt dolgozol, és itteni fizetést kapsz akkor teljesen élhető, sőt... A fizetés elosztása általában úgy van, hogy 1/3 rész megy a rezsire, az étkezésre és mindenféle öfenntartási szükségletekre. A másik 1/3-ad a szórakozásé. Merthogy pénteken és szombaton fél Anglia részeg...az alkohol meg drága, aki meg nem iszik, bőven talál lehetőséget itt a költekezésre.... A harmadik 1/3-ad, ha nem isszák el, akkor megy a bankba. Ebből lesz lakás, öt csillagos nyaralás stb... Szóval az angol fizetést szívesen elfogadnám én is heti apanáznak, kár hogy engem most a Leonardo program fizet és összehasonlíthatatlanul szerényebb kivitelben, szóval a 10kg súlyvesztéséget tudom garantálni a kiküldetés végére...

**Üdvözlettel:**

Hanuta Éva India  
szociális munkás  
Londonból...



*85 éves Grandpa' támogatott lakása*