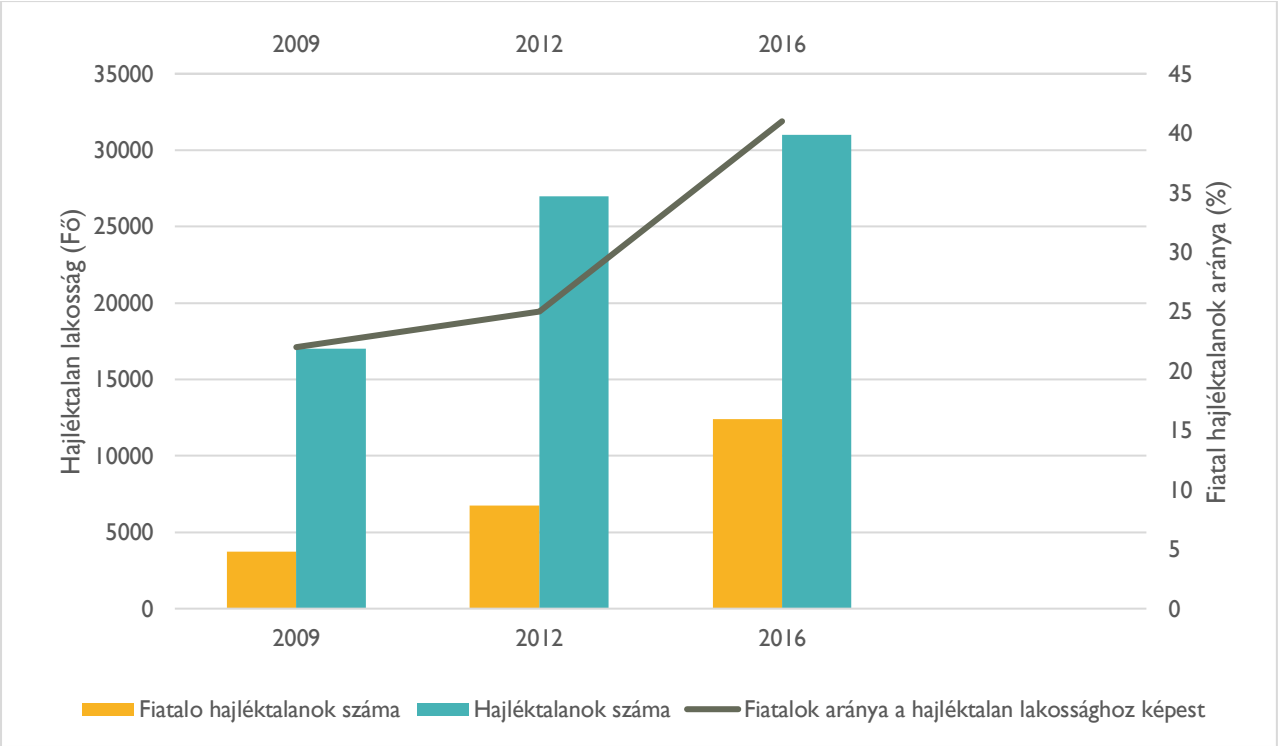
Gál János

Tanulmányút, Amsterdam: Discus - Housing First és Housing First Youth,
VIP - Housing First

A tanulmányútra 2017.05.06-2017.06.04 között került sor, amelynek keretében 1 hónapot töltöttem Amsterdamban, betekintést nyerve három szociális ellátó szervezet működésébe. Bár mindhárman hasonló elvek mentén működtek (Housing First program) azonban egymástól különálló, önálló szervezetek, melyek különböző problémákkal küzdő és különböző korosztályba tartozó klienseket látnak el.

Ebben a beszámolóban leginkább azokról a tapasztalatokról szeretnék beszélni, amik újdonságként hatottak rám és hozzájárultak ahhoz, hogy teljesebb képet alkothassak a szociális ellátás gyakorlatáról, hátteréről.

Hajléktalanság Hollandiában



1. ábra. A fiatal hajléktalanok aránya a hajléktalan lakossághoz mérten, Hollandiában, 2009-2016-ig felhasznált adatok Forrása: FEANTSA

Egy 2016-s CBS felmérés szerint 31.000 hajléktalan él az országban. A vizsgálat során azok számítottak hajléktalannak, akik az utcán illetve átmeneti szállókon élnek vagy barátoknál és családtagoknál húzzák meg magukat átmeneti jelleggel. A hajléktalan lakosság 41%-a 18 és 30 év közötti, akiknek a száma rohamosan nő. Amíg 2015 csak 27% volt ezen fiatalok aránya, egy év alatt érte el, 2016-ban, a 41% -t , ami 12.400 fiatalt jelent. Ezen felül nem csak a fiatalok aránya növekszik az országban, de a hajléktalanok száma is (2009-ben még csak 17.000 regisztrált hajléktalan volt). A FEANTSA adatai szerint a fiatalok számának rohamos növekedése az ellátó rendszer hiányosságát jelzi, ugyanis a pszichiátriai ellátásból vagy börtönből érkezők számára nincs kellő kapacitás a segítésükre. Az országban élő hajléktalan népesség 40 %-a koncentrálódik a 4 nagyvárosra: Amsterdam, Hága, Rotterdam, Utrecht.

Segélyezés, ellátás

Hiába a megszorítások az elmúlt években, a holland ellátó rendszer továbbra is magas színvonalon biztosítja az ellátást a rászorulóknak. Bár ez nagyban befolyásolja a lokáció, ugyanis a hajléktalan ellátásra szükséges forrásokat minden esetben a helyi önkormányzatnak kell biztosítania. Ennek függvényében az ellátásra jutó összegek nagy különbséget mutatnak nagyvárosok, illetve kisebb települések közt.

Ezen a területem az önkormányzati kiadások két nagy csoportra oszthatók: a szociális segélyek és a szociális ellátó szervezetek működésére szánt összeg.

Az alacsony jövedelmű családok, egyének különböző szociális ellátásokra jogosultak. A hajléktalanság vonatkozásában ennek két sarokköve van, a kedvező díjú bérlakás, amit lakásszövetkezetek adnak, illetve az a havi juttatás, amiből az ellátott fizetni tudja ennek a lakásnak a díját, illetve létfenntartásához szükséges kiadásokat (a társadalom biztosítást is ebből fizetendő). Ez az összeg egy skála szerint kerül meghatározásra és értelemszerűen minél több

problémával küzd az ellátott, annál nagyobb az összeg. Ennek maximuma körülbelül € 930, amire akkor jogosult a holland állampolgár, ha minimálbér (kb. € 1300) alatt keres, vagy nincs keresete, alkohol és/vagy szerfüggő és pszichiátria betegségeket is diagnosztizáltak nála.

Én úgy gondolom, hogy ennél komplexebben teljesen fölösleges tovább taglalnom a holland segélyek rendszerét, ugyanis a beszámoló célja nem az, hogy egy Magyarországon anyagilag teljesen elérhetetlen rendszer elméleti működéséről szóljon, hanem az, hogy az ellátó szervezetek gyakorlatáról, hozzáállásáról beszéljen. Ennek okát abban látom, hogy a pénz az nem bővíthető erőforrás, vagy van, vagy nincs. Ezzel szemben a szemléleten pénz nélkül is lehet kis mértékben csiszolni, átvenni azt, ami pozitív és adaptálható.

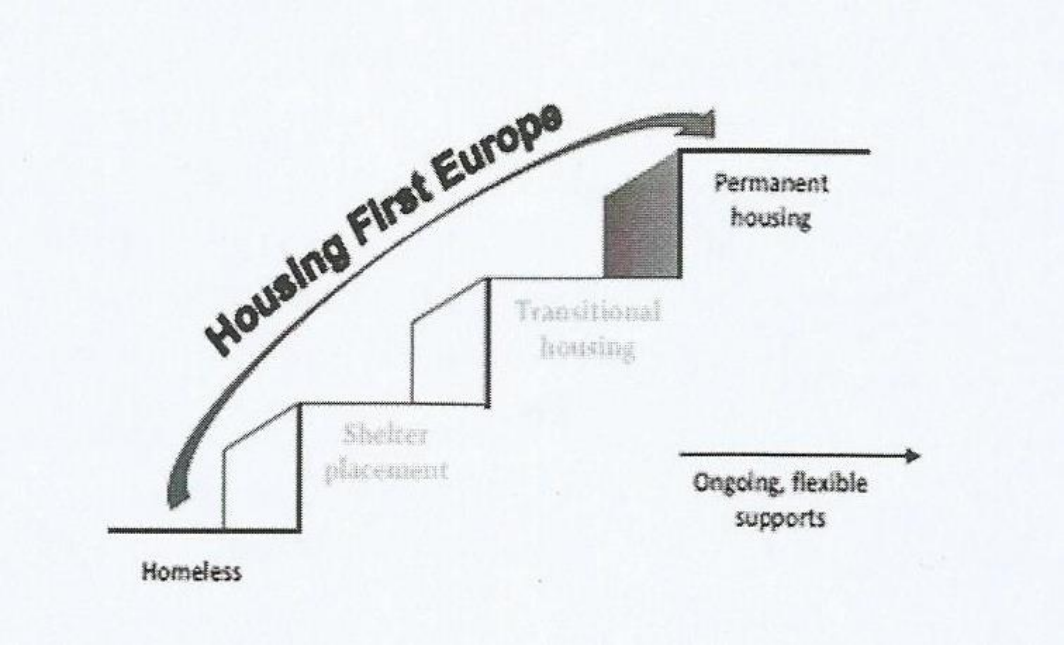
Mint ahogy említettem a kiadások másik fele a szervezetek finanszírozása. A támogatás függvénye az ellátott hajléktalanok helyzetétől és az ellátás minőségétől függ. A hajléktalanok helyzete alatt a mentális állapotukat és az alkoholhoz, illetve drogokhoz való viszonyát kell érteni. Bár pár éve még létezett egy hivatalos skála, aminek alapján besorolták a klienseket 6 kategóriába, azonban mára ez elméletben megszűnt, de a legtöbb intézmény még mindig ezt használja gyakorlatban. Tehát minél több olyan embert vállal egy intézmény, akik minél összetettebb és komolyabb problémákkal küzd, annál több támogatást fog kapni az a szervezet az önkormányzattól.

A Discus által koordinált Housing First program (a Discuson kívűl, napjainkra, már számos más szervezet is vezet Housing First programot) az anyagi támogatások vonatkozásában egyedülálló lépéssel hívta fel magára a figyelmet még a kezdetekkor, amikor még csak ő futtatta a Housing First programot. A szervezet csak a legproblémásabb embereket fogadta ügyfélül azokat, akikkel nem tudott mihez kezdeni a holland ellátó rendszer és csak úgy szerződhettek az önkormányzattal, ha 24 órás ellátásban vállalják ezen embereket. Ez azt jelentette, hogy „nagyon problémás” embereket 24 órában kellet ellátni, ami sok pénzt jelentett, névlegesen € 3.000.000 (ezt az összeg kizárólag a szervezeti működésre szánták, a segélyek más forrásból

kerülnek kifizetésre). Egy frissen indult, kevés ügyféllel dolgozó programnak ez nagyon sok pénz. Olyannyira soknak bizonyult, hogy nem is kellet elkölteni a feladatuk ellátására és körülbelül € 1.000.000 megmaradt az év végére. Előre látóan, ezt a maradék összeget végül visszaadták az önkormányzatnak azzal a kommentárral, hogy az akkor új Housing First programot adaptálva nekik kevesebb pénz is elég az emberek ellátásához. Ilyet előttük még senki sem csinált így hamar elismerést vívtak ki az önkormányzatnál és hírhedtek lettek a többi szociális ellátó szervezet körében.

A Housing First program

A program lényege a lakás biztosítása, mint kiindulópont. Az a szemlélet, hogy a szociális munkának nem az acélja, hogy lakáshoz jusson az ellátott, hanem ez az alapja. Úgy gondolom ez egy nagyon hangsúlyos különbség a magyar rendszerrel szemben ahol a legtöbb esetben a lakhatás megszerzése a szociális munka klimaxa. Aki bekerül a programba az lényegében egy élethosszig tartó lakhatási lehetőséget kap, ami intenzív szociális munkával párosul. A cél, hogy az érintetteket képessé tegyék a lakhatásuk hosszú távú fenntartására, és az önálló életbe történő visszavezetésre.



2. ábra. A Housing First/lakhatást először módszerének grafikus szemléltetése.

Hollandiában nagy előnyt jelent ennek a módszernek a lakás szövetkezetek (Housing associations) megléte. Ezek olyan magánkézben lévő, non-profit szervezetek, amelyek állami kontroll alatt működnek és fő tevékenységük rászorulók lakhatáshoz segítése úgy, hogy jóval a piaci ár alatt adják bérbe az ingatlanokat. Ez nem kifejezetten hajléktalanok számára működik, hanem minden holland állampolgár részére. Ugyanis Hollandiában az alkotmányban rögzített jog a lakhatáshoz való jog. Így bárki igényelhet lakást, azonban a gyakorlatban a legalacsonyabb jövedelemmel bírók elsőbbséget élveznek (a segélyek is jövedelemnek számítanak). Hiába az elsőség, így is van olyan ellátott, akinek éveket kell várnia mire lakáshoz juthat. A bérleti díj mindig arányos a jövedelemmel. Tehát ha valaki minimálbér alatti jövedelemmel rendelkezik, akkor minimális lesz a lakás bérlete is (kb. € 500), viszont ha nő a jövedelme, akkor azzal arányosan nő a bérleti díj is, amíg el nem éri a piaci értéket.

A programba frissen bekerült ellátottak nevében az ellátó szervezet bérli ezeket az ingatlanokat, de a kliens fizet érte. Idővel, ha sikerül állandó munkát találnia és saját keresettel rendelkezik, valamint a szociális munkása is beleegyezik, akkor saját nevére veheti a lakásbérlet jogát. Amennyiben ez megtörténik, az azt is feltételezi, hogy a kliens már önálló és emiatt lassan a szociális munkás is elmarad, hiszen az ellátottnak már nincs rá olyan mértékben szüksége, mint korábban. Persze továbbra is látogatja, de jóval ritkábban.

A gyakorlat ideje során két ilyen emberrel is találkoztam. Elbeszélésükben kiemelték, hogy elegük lett az állandó körforgásból:

→ börtön → szabadság → drogok → bűncselekmények → drogok → börtön

Számomra úgy tűnt, hogy a család és rokonság volt az, ami a lelki hátterét megteremtette ennek a döntésnek, a szociális munkás pedig a gyakorlatban támogatta őket.

Módszertan Discusnál

Egyszerű módszer, aminek a sikere (a Discus megalakulása, 2006 óta csupán 3 embert zárt ki a programból, mivel úgy vélték, hogy módszereik hatástalanok esetükben) áttekinthetőségében és alkalmazhatóságában rejlik.

Ennek elemei az én rendszerezésemben:

- Kliens kiválasztás
- Munkatársak kiválasztásának menete
- Cég filozófia

Kliens kiválasztása

Hat feltétel szerint választják ki vagy irányítják más szervezethez az ügyfelet.

1. Legyen motivált a változásra
2. Ne okozzon kellemetlenséget/kárt a környezetében
3. Fizesse a bérleti díjat
4. Egyezzen bele, hogy a szociális munkás legalább heti egyszer meglátogassa
5. Egyezzen bele, hogy anyagi ügyeibe tanácsot adjanak, ha pedig adóságot halmozz fel, akkor a szervezet ossza be jövedelmét
6. Értsen egyet a Discus viselkedési szabályaival

Hiába a felvételi kritériumok ettől függetlenül még adódnak problémák, legjellemzőbben kellemetlenséget okoznak, a szomszédoknak vagy nem fizetik a lakbért.

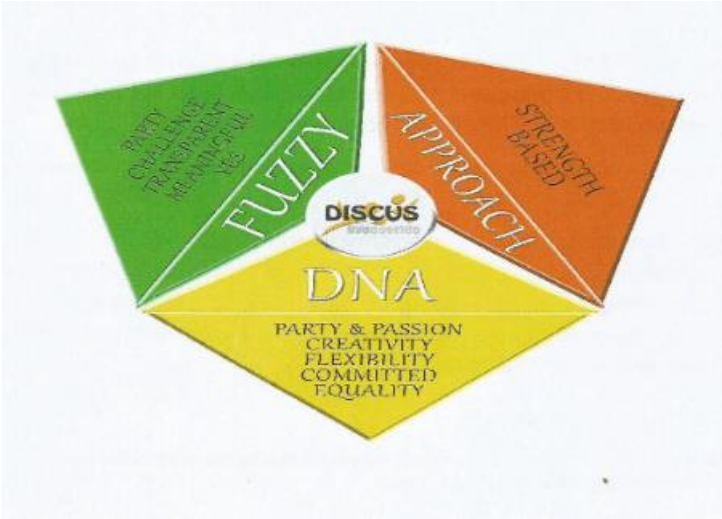
Munkatársak kiválasztása

A munkatársak kiválasztása kulcsfontosságú szerepet tölt be, hiszen ezen áll vagy bukik a munka eredményessége. Az interjúztatás során két fő szempont mentén dolgozták ki a felvétel menetét. Azt vizsgálják, hogy a jelölt mennyire illik bele abba a légkörbe, amit a cég teremtett, valamint próbálnak olyan személyiség jeleket találni, amikből következtetni lehet arra, hogyan fog az alkalmazott az ellátottakkal dolgozni. A csapat vezetőségének tagja egy pszichológus, aki a szakmája alapján, illetve a multis céges kultúrában alkalmazott és elterjedt számtalan módszer alapján kidolgozta az interjúztatás módszertanát. Fontos, hogy nem a lexikális tudást vagy a végzettség, ami számítana, hanem sokkal inkább az egyén személyisége és viselkedésének jellegzetességei. Ezt úgy próbálják felszínre hozni, hogy „nem hivatalos" légkört teremtenek és igyekeznek egy sokkal személyesebb interjút készíteni.

Tehát a felvétel során három minőségét vizsgálják a jelölteknek (saját megfogalmazásuk szerint: Fuzzy, Approach, DNA). Ezek a fogalmak a következőt jelentik:

DNA: józan paraszti ész, logika, érzelmi intelligencia

Fuzzy és Approach: azok a domináns személyiség jegyek, amik meghatározzák a személyiséget.



Erre azért van szükség, hogy meghatározhassák, hogy az előzőlegesen felállított 6 kategória melyikébe illik bele a munkavállaló. Ezek a kategóriák a segítő hozzáállását írják le segített irányába. Ezeket a kategóriákat teljesen alapvető pszichológiai és konfliktuskezelési alapok mentén dolgozták ki. Értelem szerűen a 6 közül egy ilyen stílus, ami domináns a szociális munkásra, azonban részben más viselkedésformák is megjelenhetnek, akár tanulás útján is.

Ezek a kategóriák a következőek:

Barát típus: nem próbál alá-fölé rendelt kapcsolat kiépíteni a segítettel, leginkább tanácsokkal segíti, a kettőjük közti kommunikációt a barátok közti normák határozzák meg. A túl domináns barát típus

Tanár típus: Ennek a lényege a tekintély és az okítás. Leginkább egy instruktori pozícióból közelíti meg a problémák megoldását a szociális munkás.

Szülő típus: Egy együtt érző személyiség, akinek a kliens megóvása a prioritás. Ebben az esetben az ellátott nagymértékben támaszkodik az ellátóra, aki biztonságot és védelmet nyújt számára. Az ilyen jegyekkel bíró személy eredményesen tud együtt dolgozni olyanokkal, akik börtönből vagy a gondnokság bármely más intézményesített ellátásából jönnek, ugyanis ebben

az esetben az emberek gyakran elhagyják az ellátás során fölöslegessé vált önellátási képességüket.

Konfliktus kerülő típus: Elkerüli a harcokat, vitákat és így próbál meg konszenzusra jutni a klienssel.

Rendőr típus: Abszolút tekintélyelvű, a teljese fókusz arra összpontosul, hogy a rehabilitációt irányítsa.

Kreatív típus: Egy barátságos, együtt érző személy, jó elemző képességgel felruházva, amit kreatívan tud használni, hogy érvátényesítse segítő szándékát,

Ezt feltérképezve, sokkal személyre szabottabb segítséget nyújtható, hiszen a kliensek is átesnek egy hasonló felmérésen, ezzel is átgondoltabbá téve az ellátást.

A Fűtött Utcás ömlesztett, ellátásnak csúfolt megközelítése után, reménykeltő és egyben lehangoló is volt ez a hozzáállás.

További érdekes tapasztalat volt, hogy a vezetésnek van stratégiája a csapat és csapat tagok fejlesztésére. Úgy gondolom, ha mondjuk, 10 embert össze eresztenek azzal, hogy alkossanak egy munkaközösséget, és a csapat vezetőjének nincsenek meg a képességei/kepesítése a vezetésre, akkor nem feltétlenül lesz ebből egy egészséges csoport. Ezekben az esetekben a csapat dinamikája egész biztos hagyománybontó módon alakul. Ebben az esetben az intézményvezető legfeljebb tekintélyével igyekszik, fen tartani egy olyan állapotot, ami saját fogalma szerint csapatot jelent. Ezzel az a probléma, hogy sajnos nem minden vezető bír olyan készségekkel, hogy egy jól működő csapatot létrehozzon és életben tartson. A másik fő probléma, hogy ez egy vízfejű rendszer, amit kizárólag tekintélyen valamint az alá-fölé rendeltségen alapul, nem is beszélve arról, hogy minden vezető más módszerrel tanítja alázatra a beosztottjait.

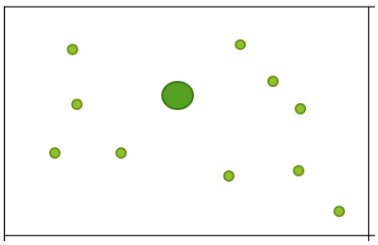
A szociális ellátó intézmények amúgy is leterhelt vezetői biztos nem tudnak további energiát fektetni abba, hogy a beosztottakkal foglalkozzanak és így a csapat témakörében a lovak közé dobják a gyeplőt és az itt felmerülő problémákat a szőnyeg alá söprik.

Azért tartom fontosnak azt, ahogy egy munkahelyi csapat működik, mert ez hatalmasat lendíthet a csapat tagok hozzáállásán, ami ki fog hatni az elvégzett munkára is. Egy olyan nehéz munkakörben, mint a szociális munka (de lehetne akár egészségügy vagy bármilyen ügyintézői munka), egy kiegyensúlyozott csapat olyan többletet jelentene, ami segítene megalapozni azokat a változásokat, amire már régóta szükség lenne ezen a terület(ek)en.

Röviden úgy tudnám összefoglalni, hogy a HVO-nál azon van a hangsúly, hogy a csapatok vezetői segítsenek az emberekein, hogy megtalálják stílusukat, alakuljon ki a csapat, és ha ez felbomlani látszik, akkor avatkozzanak be mint egy facilitátor.

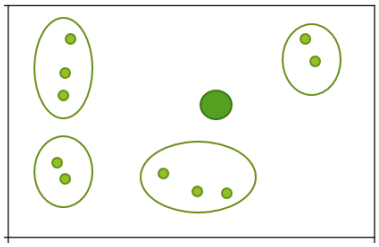
Hogy ez pontosan mit is jelent a HVO-nál akkor értettem, meg amikor Martinnal, az egyik csapatvezetővel beszélgettem erről. Lerajzolta nekem, hogy ő mit is ért a csapat fejlődése alatt (A nagy pont a vezető a kicsik a beosztottak):

1. Stáció.



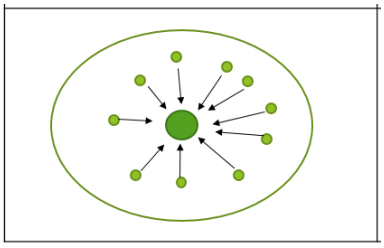
Igazából még nem lehet csapatról beszélni, nincsen kapcsolat az emberek közt.

2. Stáció



A kezdeti megismerkedés után kisebb csapatok alakulnak a csoporton belül, a hasonló érdeklődés és szimpátia/habitusok mentén. Ezek a csoportok többnyire elszigetelődnek egymástól nem igazán működik a kommunikáció egymás közt, a közös célt nem lehet hatékonyan közvetíteni a tagok felé.

3. Stáció

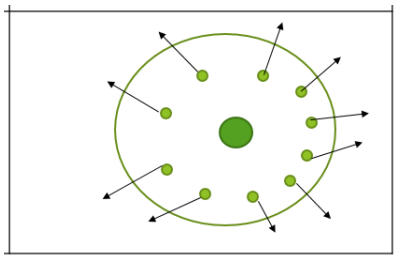


Kialakul egy egységes csapat, amit a „főnök” tekintélye, hatalma tart egyben. A csapat céljai egyértelműek, azért mindenki közösen dolgozik, de a csoporttagok inkább azért dolgoznak együtt a közös célért, mert tartanak a vezető szankcióitól. Ezzel az amúgy is leterhelt vezető, egy megkerülhetetlen elem lesz, aki nélkül nem igazán lehet felelős, önálló döntéseket hozni és így még több munka hárul rá. Itt az alkalmazottak figyelme nem a munkájuk felé irányul, hanem sokkal inkább arra, hogy a főnökük központosított elvárásainak megfeleljenek.

Ezzel kapcsolatban Martin mondott még egy érdekes dolgot, miszerint ha a körülöttünk zajló eseményeket 100%-nak vesszük, akkor kb. csak 20% az, amit hatékonyan tudunk befolyásolni. Ha a maradék 80%-t is megpróbáljuk befolyásolni egy munkahelyi környezetben az súlyos hiányt fog okozni más területeken. (Pl: kedvenc példám, hogy ha egy szállón csak 5kg

margarint lehet kiosztani reggelire, mert arra van pénz, akkor fölösleges azért kardoskodni, hogy 8kg-t osszanak, mert nincs rá keret és az ezért folytatott „küzdelemmel” nem jutna elég figyelem a többi feladatra . Ugyan ezen a logikai szálon elindulva, ha csapatvezetőként azt érzékeli valaki, hogy nincs közösség akkor hiába fordít több munkát arra hogy közösséget erőszakoljon az alkalmazottakra mert a befektetett energia nem fog arányosan nagyobb megtérülést eredményezni, sokkal inkább jobban elmélyíti a problémákat. Ez csak úgy működhet, hogy ha a feltételek kedveznek ennek és akkor ez magától kiforrja magát (mondjuk azért mert kellő hangsúlyt fektetnek a kollegák kiválasztására, megbecsülik az alkalmazott munkáját, személyét, stb.))

4. Stáció



Az utolsó legideálisabb szakasz. Már nem a vezető tartja fen a csoportot, hanem a közös cél. Az emberek figyelme nem befelé, a központosított elvárások kielégítésére, a főnökre irányul, hanem a csapaton kívüli feladatokra, a munkára. Ebben az esetben mindenki önállóan dolgozik a saját stílusában, egyfajta önmegvalósítást végezve. Ez egy felszabadító állapot, ami persze bármelyik pillanatban erodálhat is visszakerülhet a 3,2, vagy akár az egyes fázisba, tehát a vezető jelenléte továbbra is indokolt, de csak azért, hogy ha ez történne, akkor facilitátorként közbe léphessen.

Számomra ebből egy gondolat emelkedik ki, mégpedig, hogy nem kell mindent a befolyásunk alá hajtani és kézben tartani, mert súlyos konfliktusokhoz és hiányosságokhoz fog vezetni. *A vezetőnek olyan légkört kell teremteni, hogy megbízhasson az alkalmazottakban.*

Erről a Pozíció és Érdek alapú tárgyalás módszerek jellemzői jutnak eszembe, amik véleményem szerint jól érzékelteti mi is a probléma.

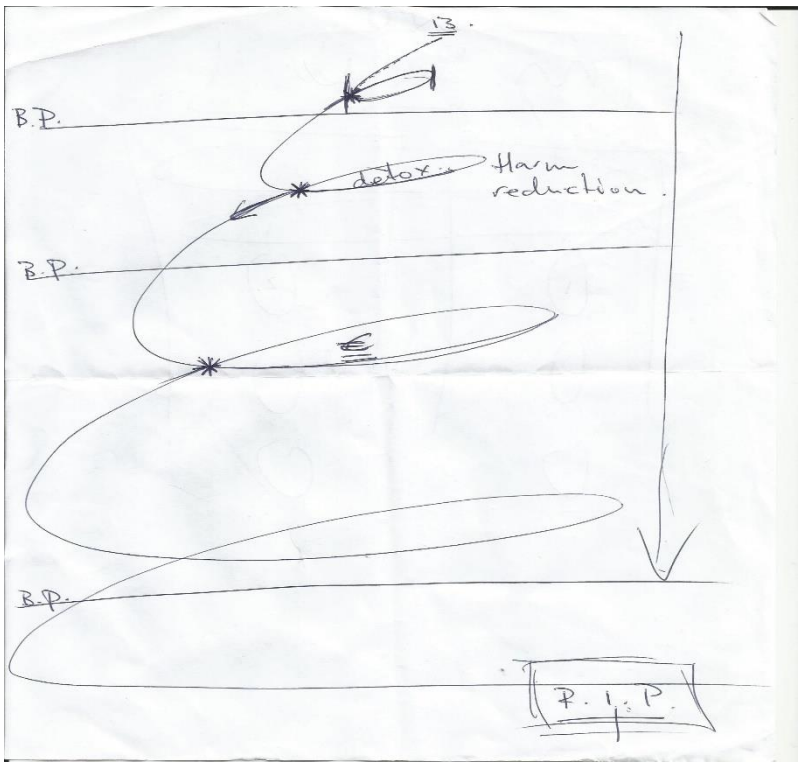
	PAT	ÉAT
Tárgyaló felek	Ellenfelek	Együttműködő partnerek
Személyközi kapcsolatot	Veszélyezteti, offenzív magatartás	Megerősíti, kooperatív technikák
Kapcsolat	Csak a jelenre koncentrál	Jövőorientált is
Bizalom	Nem kell	Kölcsönös bizalom kialakítása szükséges
Felek érdekei	Kizárják egymást	Egyidejűleg kielégíthetők
Információk	Elhallgatják	Szükségletek, érdekek kölcsönös feltárása
Javak	Korlátozottak	Bővíthetők
Nyereség	csak győztes-vesztes leosztás, esetleg kompromisszum	Győztes-győztes
Problémákhoz való hozzáállás	Pozíció tartása, a másiktól engedmények kierőszakolása	Minden felet kielégítő közös megoldás megtalálása
Fókusz	Nyereség, saját megoldás erőltetése, a harc a személyek között folyik	A problémákra és azok megoldására koncentrál, a szükségletek és érdekek feltárásával, és minden félnek kielégítő közös megoldás megtalálásával
Idő	Rövid távon kevésbé időigényes	Hosszabb időt vesz igénybe, de a megállapodás tartósságára a megelégedettség a garancia

A HVO-Discuss-nál tapasztaltak megerősítettek abban, hogy több felelősséget és bizalmat kell adni nem csak az ellátottaknak, de a szociális munkásoknak is.

Bizalom az ellátásban

Úgy láttam, hogy a HVO-Discussnál a bizalom nem is az ellátottba helyezik, hanem arra hogy sikerül kitörnie abból az ördögi körből, ami a függőség, bűncselekmények, börtön hármasságát jelenti. Nem is lehetne máshogy, hiszen alapelvük, hogy ők olyan emberekkel foglalkoznak akik a „legproblémásabbak" és már az összes több intézmény kitiltotta. Nem arra fektették a hangsúlyt, hogy megváltoztassák az ellátottak életét (80%-20% elmélet) hanem, hogy rugalmas segítséget nyújtsanak és ott legyenek abban a pillanatban amikor egy ellátott belefárad ebbe mérgező körforgásba és saját akaratából ki akar törni onnan. Ez az akár évtizedekig tartó folyamat során ők folyamatosan támogatnak és tüzet oltanak, mialatt készülnek erre a töréspontra. Ez bizonyos időközönként meg is történik és a szociális munkás feladata, hogy ezt észrevegye, és ilyenkor mindent megtegyen a változásért. A köztes időszakban a munka arról szól hogy az ellátott túlélje ezt a szakaszt.

Ezzel kapcsolatban rögtönöztek nekem egy ábrát is, ami kivételesen érzékelteti ennek a lényegét:



Ez egy ellátott életének a ciklikusságát vizualizálja, ami mondjuk, 13 éves korában kezdődik és haláláig tart (R.I.P.). Ebben az esetben a hurkok jelentik azt a szakaszt, amikor lényegében csak az életmódból fakadó veszélyeket próbálják csökkenteni és mikor véget ér egy ilyen ciklus akkor jön a **B**reaking **P**oint, azaz a töréspont, amikor esély van változásra. Két olyan beszélgetést szerveztek a Discussos kollegák, amikor olyan emberekkel találkozhattam, akik hosszú évekig, 40-50 éves korukban jutottak el oda, hogy belefásultak az alkohol, drogokkal való folyamatos visszaélésbe, a bűnözésbe és börtönből. Mindketten változtatni akartak és azért tudtak mert a Discuss ügyfelei voltak és mert mindkettőjük esetében volt egy szociális munkás, aki nehéz időkben segítette őket a túlélésben és megmaradt kapocsként a két világ közt. Amikor én találkoztam velük, már évek óta tiszták voltak és önállóan fizették az önkormányzati lakás díját, munkájuk volt és ismét kapcsolatba kerültek a családjukkal.

Az utolsó napokban látogattuk meg a képen látható volt ügyfelet, akit már csak utánkövetés jelleggel látogat a z egykori szociális munkása. Hosszú kitartó munkával sikerült elérni, hogy az elmúlt 6 évben ismét felvegye családjával a kapcsolatot és állandó jövedelméből fizesse a saját nevén lévő önkormányzati lakást. A képet a Dicuss egy nyomtatványából scanneltem.

Persze az is előfordul, hogy valamilyen oknál fogva ez nem történik meg és már csak a halállal tud kilépni ebből a ciklikusságból az ember.

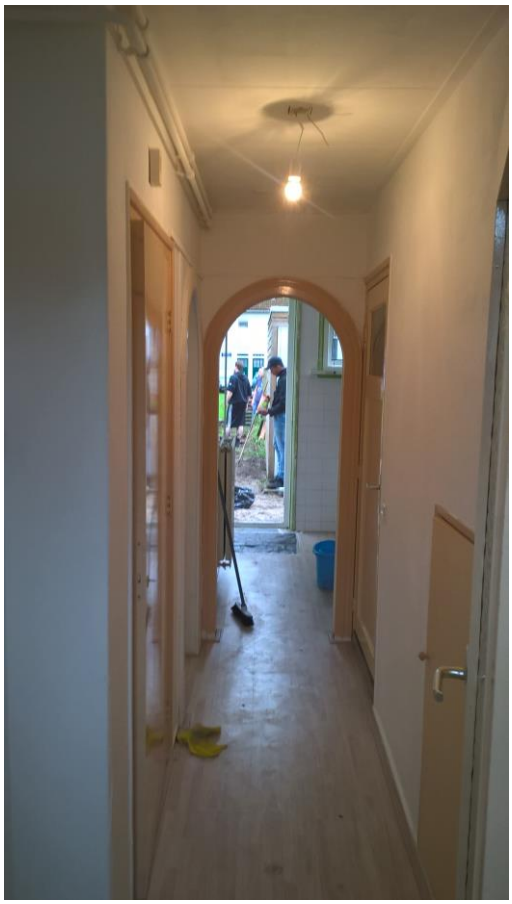
Öszzefoglalva:

Az egy hónapos tanulmányút során sok olyan élmény ért amit (bár elképzeltem de) elképzelhetetlennek tartottam a hajléktalan ellátásban. Az a példa, amit a Discuss-Housing First projektjében láttam megerősített abban, hogy az ellátás színvonalát a rendelkezésre álló erőforrások közül a pénz sokkal kevésbé befolyásolja, mint a kompetens vezetők, egy funkcionáló csapat, a szervezet fejlesztés különböző formái, amikről annyi szakirodalom áll rendelkezésre, hogy bármelyik intézmény képes lehetne megtalálni a stílusához illőt. Mint azt már a beszámoló elején is említettem a Discuss-Housing First, működésének első évében több millió eurót adott vissza az önkormányzatnak, mert a struktúra, amit kialakítottak hatékony és takarékos. Azóta folyamatosan felülvizsgálják működésüket és azon dolgoznak, hogy még hatékonyabbá tegyék. Szerintem egyedül ez a frissesség és tettrekészség, ami megkülönbözeti a Discusst az összes többi holland vagy magyar ellátó intézménytől. A források elosztásának újragondolásával, a pazarlás megszüntetésével, véleményem szerint bármelyik magyar intézmény képes lehetne a lehető legszínvonalasabb szolgáltatást/ellátást nyújtani. Ha végre, az olyan nagy és kiterjedt intézmények, ahol már évek óta a behajították a lovak közé a gyeplőt, ismét kezükbe vennék az irányítást és a holnap helyett a távlatokban gondolkoznának, abból biztos izgalmas eredmény születne.

Arra is emlékeztetett ez az egy hónap (mint ahogy másokat is már előttem), hogy a prioritás sorrendje az ellátott, utána a szociális munkás és végső sorban az intézménye. És nem attól lesz egy intézmény prioritása a hajléktalanság vagy szegénység felszámolása, hogy ezt promotálják magukról és karácsonykor ételt osztanak, hanem az átgondolt működés megalapozása.

Freek-l az egyik szociális munkással látogattuk meg az egyik kliensét, aki egy kikötőben húzta meg magát, Amsterdam É-i részén. Egy kis vitorlásban lakott, aminek a tulaja megengedte, hogy átmenetileg beköltözzön.

Ő pont azokban a hetekben kapta meg az önkormányzati lakást, amikor ott voltam. Végül egy 1,5 szobást lakásba költözött, amit segítettünk kifesteni és kertet rendbe rakni.

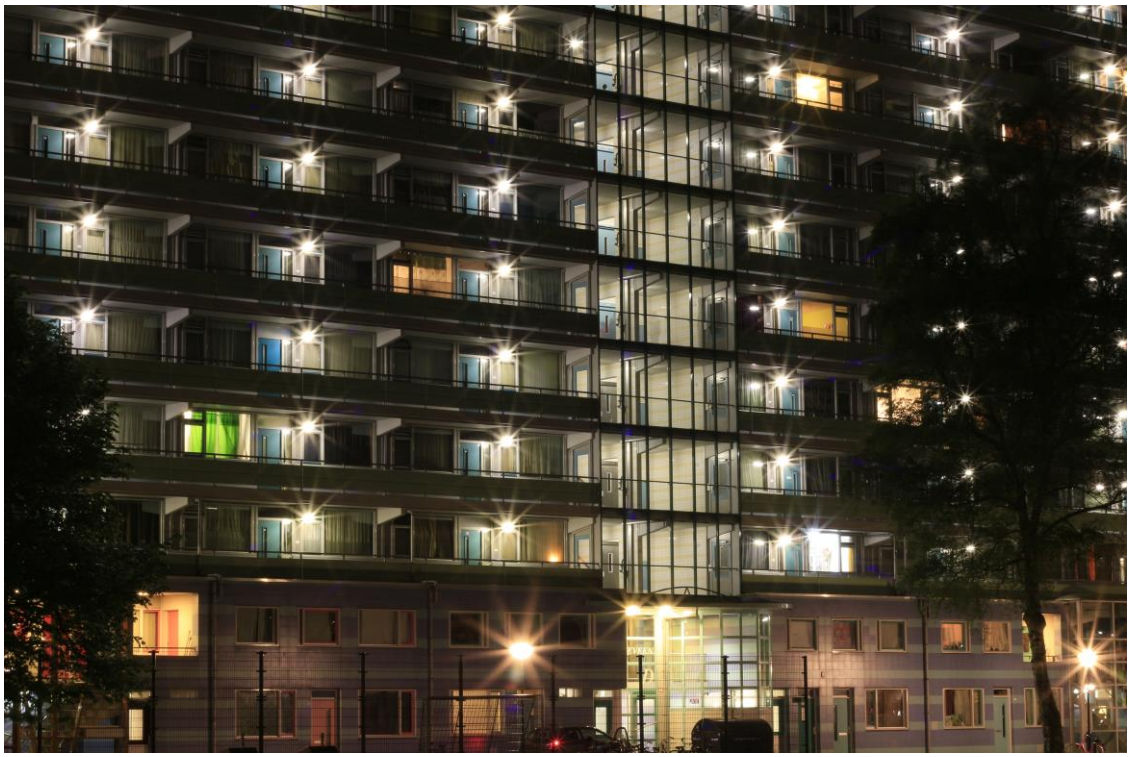


Ez egyébként nem jellemző, vagyis nem bátorítják erre a többi gondozót, de mivel Ő nagyon önfejű volt, Freek úgy döntött, hogy bevállalja ezt, hogy előrébb jussanak.

A következő képek arról a hétről valók, amikor VIP-l voltam. Ők olyan fiatalok lakhatáshoz segítésére koncentrálnak, akik súlyos diagnosztizált pszichés betegségekkel küzdenek, amire gyógyszert kell szedniük. Akinek állapota engedi, azt kollégiumokba helyezik egyedül, akiket azonban nem lehet magukra hagyni, mert önveszélyesek, vagy igénylik az állandó közösséget, őket bérlakásokhoz juttatják, amit naponta háromszor is látogatnak, együtt főznek, közös programokat szerveznek és gondoskodnak arról, hogy a felírt kezelést betartsák.

Számos ellátott költözhet az ehhez hasonló lakótelepeken. Ezek viszonylag tágas 2-3 szobás lakások, amik leginkább Amsterdam D-i részén találhatók, ahol jelentős Szurinám kisebbség él. Hosszú távú városfejlesztési terv ezek lebontása és élhetőbb külvárosi kertes sorházak

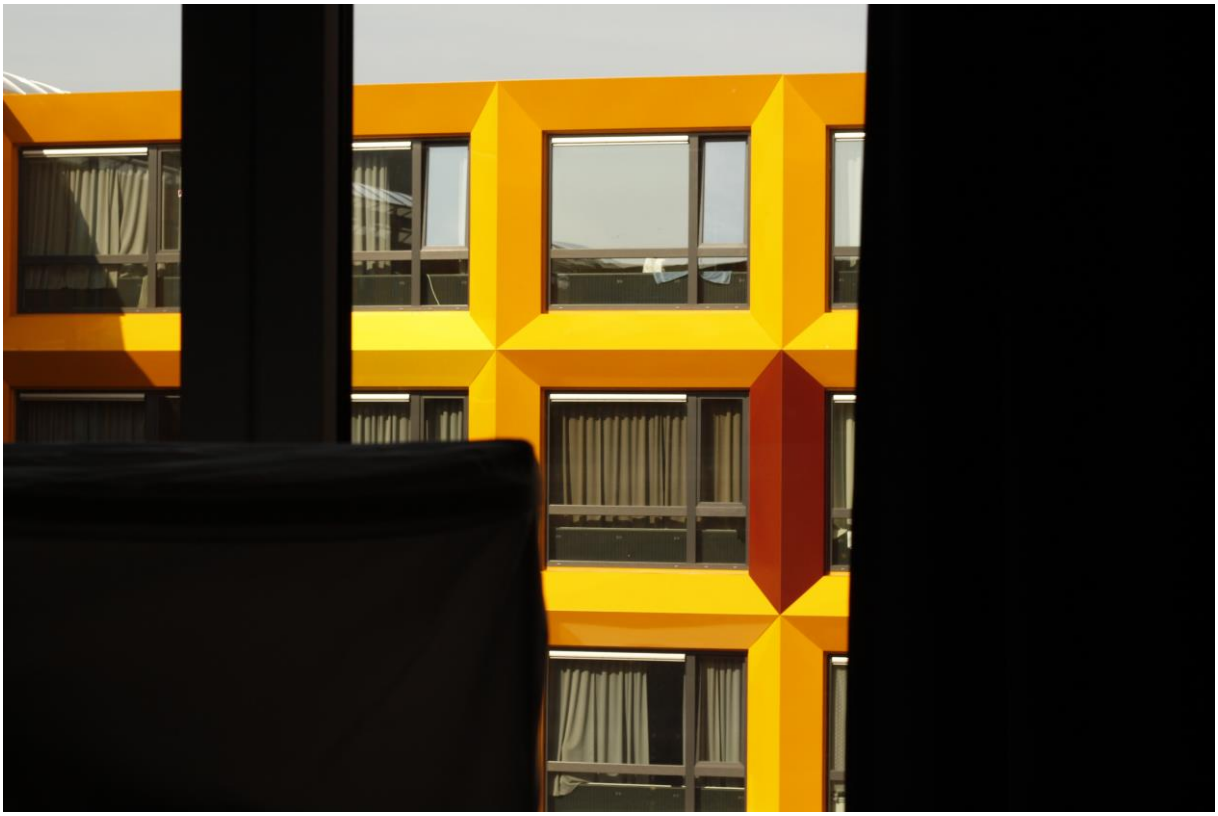
építése (mint ahogy az első lép bal oldalán is látható).



Fontos, hogy a régi lakótömbök elbontásával nem szorítják ki a benne élők közösség egészét, hanem jelentős részüknek ajánlanak új házat az újonnan épültek közül. Nem úgy, mint az angol nagyvárosokban ahol a Regeneration projekt alatt lényegében teljesen kiszorítják a lakótelepekről az ott lakókat, azért hogy értékes újépítésű házakat húzzanak fel, amiket tehetősebb polgárok fognak jóval drágábban megvenni.

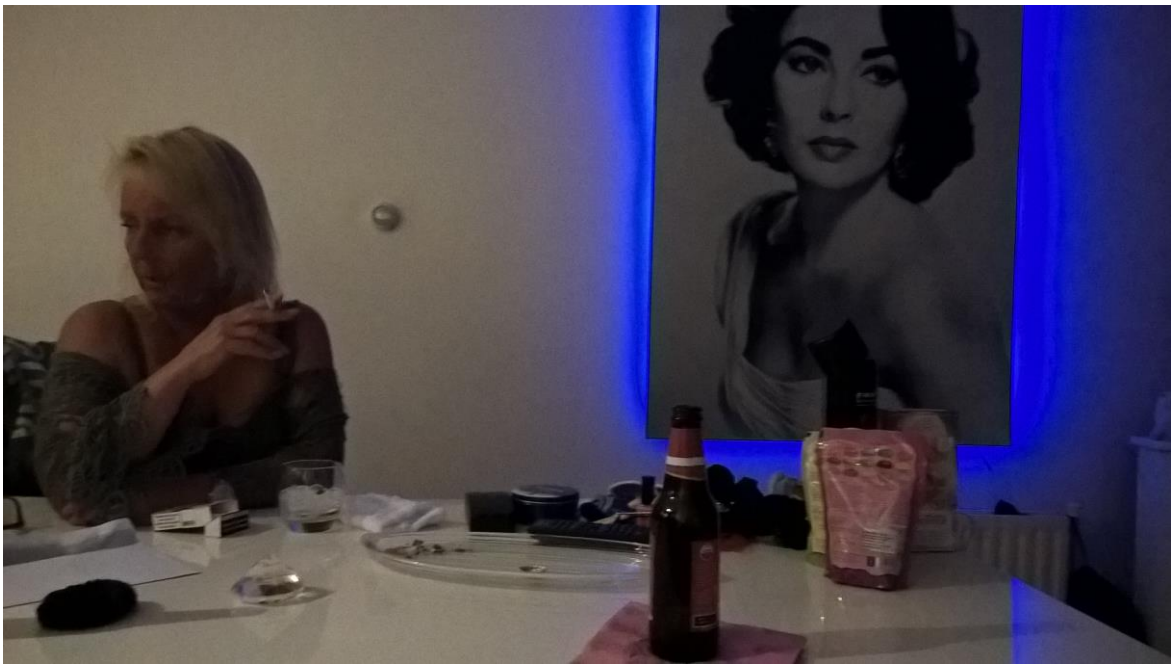
Egyébként ezen a lakótelepi lakások falait és padló alatti hőszigetelését és tűzvédelmét is még azbeszttel oldották meg, aminek a mentesítése sok esetben elég nyögve- nyelősen megy. Még mindig költöztetnek be úgy családokat egymás után, hogy a mentesítést nem végzik el.

Talán egy fokkal szerencsésebb megoldás a diákszállók, ahol rendelet írja elő hogy meghatározott számú szobát kell szociális lakhatási céllal hasznosítani. Ezek 20 m^2 összkomfortosak és talán egy kicsit jobb minőségűek, annak ellenére, hogy konténer lakások.



A Kunst Rai kortárs művészeti kiállításon készült a kép Broodje Viergever-ről aki ruhakollekciókat tervez. Egykor a Discuss ügyfele volt.

Freek-l látogattuk meg a fenti fotókon is szereplő ellátott élettársát, azért, hogy egyeztethessen vele az ellátott költözéséről (aki a hajón élt), ugyanis akkoriban derült ki, hogy sikeresen igényeltek neki lakást. Mivel nehezen lehetett csak rávenni a költözésre, ezért Freek beszélt az élettársával, hogy ő is próbáljon hatni rá. Nekem tetszik ez a fotó, mert bár nem ismerem, de ez mégis mintha az életéről szólna.



Nem értettem mit keres a város közepén egy Szürke Gém, egy metro megálló mellet. Eddig csak a Tisza környéki vizes élőhelyeken láttam. Pont annyira volt szokatlan mint a Discussnál eltöltött idő.

Források:

http://www.feantsa.org/download/ejh6_2_policy17177509030184530692.pdf

http://www.feantsa.org/en/country-profile/2016/10/19/country-profile-the-netherlands?bcParent=27