

Tartalom:

Bevezetés
A LESZ körlevelei
Rövid hírek, információk
Programok
Kiképzés
30 éves jubileum
Egy kis pszichológia...
Egy kis jog...
Könyvajánlat
Idézetek

30 évesek vagyunk!!!

Bevezetés

Itt a tavasz, úgy tűnik, a hosszú tél után végérvényesen. De nekünk ez a hónap nemcsak a tavasz miatt érdekes, hanem azért is, mert most ünnepeljük a jubileumunkat, s közel 120 vendégünk kellemes időtöltéséért 2-3 napig mi leszünk a felelősek. A tapasztalatom az, hogy a jól megszerkesztett, nívós, tételesen felsorolt program mindig akkor "nagyágyú", mikor megkapja az ember a meghívót. Mire eljutunk a találkozóra, addigra a program már ismert, megszokott, s ott, helyben sohasem a program miatt érzi magát jól a résztvevő, hanem a leginkább a házigazdák figyelmessége teszi "tökéletessé" a rendezvényt. Legyen a világ legjobb előadója a műsor "fénypontja", akkor sem érzi jól magát az, aki olykor kis apróságoknak tűnő dolgokban hiányt érez. Egy megfelelő időben felszolgált kávé, egy leszakadt gombhoz kölcsönadott tű-cérna, a későkhöz is kedvesen, segítőkészen szóló házigazdák pótolhatatlanok. Vasárnap, a programok végén, búcsúzáskor sohasem az előadókat szokták dicsérni a vendégek, hanem a vendéglátókat; a kedvességet, a figyelmességet, a jó hangulatot, az apró örömöket köszönik meg. Ilyenkor érzik azt a szervezők, hogy megérte hónapokig tervezgetni, intézni ezt a 3 napot. Aki ezt a hétvégéjét arra áldozza, hogy házigazda legyen a találkozón, az a sok munka mellett bizonyára ezzel a jó érzéssel is meg fog ismerkedni. DE addig még sok a teendőnk, hogy a munkánkat dicsérhessék.

Debrecen, 2000. április 3.

Rénes László

A LESZ körlevelei

1 Az Egészségügyi Minisztérium a Szövetség által a lelki elsősegély telefonszolgálatok számára kieszközölt, a 2000. évre költségvetésében biztosított 50 MFt-os keretet megosztotta – a GYITOSZ újonnan keletkezett igénybejelentése következtében – a Szövetség és a GYITOSZ között – 41 MFt – 9

NO. 6.

Mft arányban, s arra kötelezte a Szövetséget, hogy új pályázatot és költségvetést nyújtson be, immár a csökkentett összegről.

Ezért arra kényszerülünk, hogy - a korábban már, elnökségi szinten véglegesített felosztást megváltoztatva - a szolgálatoknak juttatandó támogatás összegét csökkentsük. A csökkentés mintegy 20 %-os.

Az előállt helyzet több vonatkozásban is érinti a Szövetséget és a tagszolgálatokat.

Pozitív hatásra váltható az a tény, hogy felmerült a lelki elsősegély telefonszolgálat szakmai kritériumainak meghatározási igénye. Nyilvánvaló, hogy – avval együtt, hogy nem akarunk beszorulni az egészségügybe, hiszen a mentálhigiéné interdiszciplináris szemlélet és gyakorlat, s ellátása interszektoriális feladat – tisztázni kell a sürgősségi ellátás most alakuló új rendjéhez kapcsolódásunkat, egyáltalán rendezni az egészségügyi ellátórendszerhez való viszonyunkat (jelesül az ú.n. progresszív betegellátásban szabályozott részvételünket), de épp így a szociális ellátórendszerhez kapcsolódásunkat is.

Ezekbe az irányokba a szakmai minimum-feltételek kidolgozásával és a minőségbiztosítási rendszerhez csatlakozással tudunk elmozdulni.

Ez a folyamat elhozhatja a lelki elsősegély telefonszolgálat, mint elsősorban öngyilkosság-megelőző és krízisintervenciós szervezet 'profiljának' tisztulását, a profil pontosabb operacionális meghatározását, a megkülönböztetést más segítő szervezetektől, például a rétegtelefonoktól, a célok és az eszközök tisztázásával.

Alkalmat ad ez a helyzet belső tisztázásokra is: egy-egy szervezet, stáb szembe kell nézzen avval, valóban fel tudja-e vállalni a hirdetett célokat és feladatokat, amelyek a Szövetségbe hozták, vagy jobb, ha lemond erről. Netán törekvéseit, ha eddig nem, de ezen túl erre fordítja, s igyekszik megfelelni az eredeti céloknak, s a szakmai elvárásoknak. Kiderülhet, hogy adekvátabb számára a GYITOSZ tágabb (önsegítés, kortárs tanácsadás, életvezetési tanácsadás, stb. körébe tartozó), de az egészségüghöz kevésbé kapcsolódó, illetve köthető tevékenységi köre, szerveződése az általa preferált feladatoknak jobban megfelel.

Mint ismeretes, a LESZ és a GYITOSZ között együttműködési szerződés van érvényben, amelyet az előzmények miatt aktualizálnunk kell. Mindez nem az együttműködés ellen, éppen a korrekt együttműködés érdekében történik.

A Szövetség megvizsgálja, - elemi érdeke ez a korlátozott források racionális felhasználása érdekében - hogy tagszervezetei közül melyek esetében jár(hat) együtt az összefonódással összekeveredés (a célokban, módszerekben, eszközökben és a szervezetben). Javaslatot teszünk arra, hogy döntésre jussanak az egyes szervezetek, hogyan oldják ezt meg.

Tagszervezeteink számára addig is a következőket javasoljuk:

A jövőendő elszámolási feltételek megkövetelik, hogy a továbbiakban még következetesebben és korrektebben kövessük, tartsuk be a korábbi finanszírozás során kidolgozott szabályokat és beszámolási rendet Várható, hogy a finanszírozás időszakában rendszeres ellenőrzésnek vetik alá a szolgálatok támogatással való gazdálkodását.

Felhívjuk a figyelmet arra, hogy a szolgálatok (és a Szövetség) felelőssége nem terjed túl a saját szervezeti kereteiken.

A lelki elsősegély telefonszolgálatok nemcsak jól funkcionáló szervezetek az egészségügy és a szociális ellátás területén működő többi szervezeti egység között. Ami mozgalommá tesz bennünket, az éppen az eredeti célkitűzések iránti elköteleződés: az öngyilkosság-megelőzés, a krízisintervenció, és a mentálhigiéné prevenció – minden ember, az egész lakosság számára, és ez a tudatosan vállalt feladat különböztet meg bennünket más segítő szervezetektől, kapacitásoktól. De ez adja meg szakmaiságunkat is, s ennek a szakmaiságnak a felvállalása és kiteljesítése kötelességünk – elsősorban klienseink érdekében, de szélesebb értelemben az egész - nemzetstratégiai fontosságú - mentálhigiéné érdekében.

Budapest, 2000. március 7.

az elnökség

2

"Gazdálkodj okosan!"

Lezajlottak a tárgyalások és egyeztetések a MATÁV PR osztályával és Adományozási Kuratóriumával a szolgálatok zöld-szám költségeiről, a MATÁV ez évi támogatásáról. Ami megfigyelhető volt a tárgyalásokon: a MATÁV mintha megjéjdt volna az egyre szaporodó szolgálatoktól, a kérelmek növekvő számától, és a „lovak közé dobta a gyeplőt”. Nem nézi már egyáltalán, mi a szakmaisága, a fontossága egy adott szervezetnek, nem mérlegel eszerint. Bevezet egy mechanikus elvet, mondjuk azt, hogy 2000-ben az igény 80 %-át teljesíti, és passz. Úgy érzékeltük, hiába korrekt a Szövetség, az általa képviselt szolgálatok adatai pontosak, a mi kimutatásaink ugyanarra az eredményre vezettek, mint a MATÁV saját adatgyűjtése, ennek egyre kisebb az értéke. Az is kiderült, hogy a korrekt elszámolás, amit tehetünk önmagunkért a mi részünkről a maximum. A MATÁV Adományozási Kuratóriuma maga nem tudja garantálni sem az egész más igazgatóság alá tartozó forgalmi adatgyűjtés, sem a birodalom szintén más bugyrában készülő számlák korrektségét. Ezért aztán kicsit kiszolgáltatottak vagyunk.

Számomra külön tanulságos volt látni más szervezetek lobby-stratégiáját, esetenként 'cigánykodását' azért, hogy – elfedve linkségüket – mégis megfelelő forrást biztosítsanak.

A végeredmény:

A MATÁV a 2000. évre az 1999. évi forgalom általa kiszámított számla-összegének (11 Mft) 80 %-át, azaz 9 Mft-ot nyújtja adományként, azaz szolgálatonként akkora keretre számíthatunk, amennyi az adott szolgálat tavalyi forgalmának 80 %-a, mondván, a rendelkezésre álló összeg ugyanakkora, s több rá a jelentkező, ugyanakkor a tarifa csökkenése miatt költség-csökkenést prognosztizálnak. Legyen úgy. Arra viszont nincs garancia, hogy jövő évben is megkapjuk a 80 %-ot, ezért lassan el kell indulni más reguláris források után nézni, hogy fenn tudjuk tartani a rendszert.

A MATÁV úgy számolt, hogy vannak olyan szolgálatok, amelyek többet költöttek, mint amennyit 1999-re kaptak. Ezt az összeget, miután kifizették, elő tudták teremteni. Ezzel a dolgot 'letudták'. Azok a szolgálatok viszont, amelyek nem használták el a keretüket, még rendelkeznek ezzel az összeggel. Természetesen nem érveltem avval, nem is lett volna értelme, hogy mi azt az összeget, ami maradt egyes szolgálatoknál, odaadtuk másoknak, azoknak, akik túlköltek, kiegyenlítésnek, pótlásnak. Már csak azért sem szoltam, hiszen össz-volumenében adataink stimmeltek: az 1999. évi zöld-szám költségek cca 11 millió forintot tettek ki az országban, s a MATÁV-nak mindegy, melyik szolgálat használta el ezt a pénzt. Mégis, tudomásul kell vegyük, hogy - bár nagyjában-egészében a realitást tükrözik azok a 1999. évi MATÁV adatok, amelyek alapján a 80 %-ot a Kuratórium számolta – azoknak a szolgálatoknak 'tartozunk', ahonnan elvettük a pénzt a túlköltségek pótlására. Azért is figyelniünk kell erre, mert ma, 2000. március 17-én érkezett egy számla a hatvani szolgálatnak, amelyben az 1999. júniusi zöld-szám költségeket számlázták!

Csak egyet ne felejtünk el: a szolgálatok forgalma 1998-ról 1999-re 195 %-kal emelkedett. És amire figyelmeztet még bennünket az egész zöld-szám história, az az, hogy igenis vissza kell találjunk eredeti céljainkhoz: a szolgálatok feladata az *öngyilkosság-megelőzés, krízisintervenciós és mentálhigiénés prevenció*. Ilyen sorrendben. Elsődleges feladatunk az öngyilkosság-megelőzés. Erre kell legyen forrásunk. Az valójában belső munka, tisztázás és tisztánlátás, rendben tartott motivációk, stáb-színvonal kérdése, hogy hogyan tudjuk ezek között a keretek között megvalósítani a kitűzöttet.

Budapest, 2000. március 17.

Buza Domonkos
elnök

3

Tagszolgálatok összesített beszámolója 1999. év második félévéről.

/ A 6 hónap támogatás tükrében /

Az 1999. év második félévétől kapott minisztériumi támogatás beszámolóját megelőzte azoknak a sarokpontoknak a megismertetése szolgálatainkkal, melyekre beszámolójukat építhették. Ezek az alábbiak voltak.:

- Milyen akadályai, illetve nehézségei voltak a szerződésben foglaltak teljesítése.
- Mennyire lehetett megvalósítani a modellt.
- Okozott e a támogatás szemléletváltást, arányeltolódást a szerepekben.
- Keletkezett e konfliktus a stábon belül, a vezetésben, a fenntartóval, vagy egyéb támogatókkal való kapcsolatban, sikerült- e azt rendezni .
- A pénzügyi lehetőségek mennyiben javítottak a munka szervezésén, színvonalán .

27 telefonszolgálat küldte meg beszámolóját, melyek közül 7 beszámoló szerény szakmai színvonalról tanúskodott .

1./ A támogatás realizálására a nyár kellős közepén, a szabadságolások fő idején került sor. Szolgáltatatainkat váratlanul, felkészületlenül érte a hirtelen kapott pénz .

Gondot okozott a pénzügyi szabályok ismeretének hiánya, a pénzügyi adminisztrációban, könyvelésben, a számlavezetésben való nagyfokú járatlanság, az adminisztrációban történt félreértések, valamint egymásnak ellentmondó gazdasági instrukciók, illetve a felmerülő problémák megválaszolására a kompetens személy elérhetősége.

Felkészületlenül érte a szolgálatokat finanszírozó, fenntartó egyéb szervezetet is (önkormányzatok, kórházak, CsSK stb.). Majd később problémák forrása volt a pénzügyi szabályok „máskép „értelmezése”, a számlavezetés, és az ügyviteli munka módszerbeli különbözőségei .

A modell megvalósíthatósága tekintetében több kritikai megnyilvánulás is megfogalmazódott: „ a modellnek kellett volna a szolgálatok struktúrájához alakulni”, a „modell megköti a kezünket”, „csak a modelltől szól a szolgáltatás”, „a modell szerinti munka a kis szolgálatok megszűnését jelenti”, „voltak már modellel rendelkező szolgálatok, jó lett volna, ha egyeztettek volna velük, illetve figyelembe vették volna a modell kialakításánál működési struktúrájukat.”

Végül is a szolgálatok többségében a támogatás elveit és gyakorlatát megfogalmazó modell megvalósítása nem volt zökkenőmentes, de nem is okozott különösebb nehézséget, és a tárgyalt időszak végére ugyan, de „bejártodott”, illetve jól alkalmazhatóvá vált, sőt alkalmazása a szolgálatoknak biztonságot és állandóságot is eredményezett.

2. / A szemléletváltás és arányváltozás tekintetében a stábon belüli szerepek jobban körülhatárolódtak, egyértelműbbé tette a feladatvállalás felelőségét.

A stábtagnak tárgyilagosan fogadták azt a körülményt, hogy a telefonos munka önkéntes ugyan, de az aki többet dolgozik, több feladatot vállal, az a támogatásból is többet kap (pl. szervező, kiségitő, szupervizor, adminisztrációs ügyintéző stb.). Ez pedig erősítette a munkakedvet és javította a munka minőségét is.

A támogatás lehetővé tette a vezető és a szupervizor különválását. Így „hivatalos” szupervizor alkalmazását, akinek a munkája érzékelhető szemléletváltozást eredményezett a szakmai munka, a burn-out kivédése, csökkentése tekintetében.

3. / Kisebbségi konfliktusok bérfeszültségből származtak, mely a valamiféle tisztséget viselő és a stábtagnak között jött létre. Ennek oka többségükben a részleges, illetve a teljes információ hiánya volt.

Az ügyeleti díjak elosztás területén elég nagy szóródás tapasztalható. A beszámolókból az is kitérünk hogy az ügyeleti díjakat emelő támogatással sikerült ügyelőinket aktívabb telefonos munkára ösztönözni.

Azonban veszélyeket is hordozott magában az a körülmény, hogy az ösztönzés hatására régebben képzett, elmaradt, illetve szüneteltető ügyelők is jelentkeztek munkára. Az ő alkalmasságukat mérő, szűrő tesztek elmaradása okozott némi feszültséget a stábon belül.

A fenntartókkal, illetve az egyéb külső támogatókkal való kapcsolat a már fent leírt kezdeti bizonytalanságok, félreértések rendeződése után, - ez idáig - nem lett rosszabb.

Voltak a fenntartó szervezetek között, akik a kapott támogatást pozitív megnyilvánulások kíséretében fogadták. Örültek, hogy a telefonszolgálatok tevékenységét országosan, minisztériumi szinten is elismerik (a saját támogatásukba vetett hitük, annak realitása erősödött).

Azonban a szolgáltatataink részéről voltak olyan észrevételek is, melyek úgy értékelték a támogatókkal kapcsolatos viszonyt, hogy még a konfliktus ezután várható, tekintettel arra, hogy az éves költségvetési támogatások elosztása a jelen időszakban történik. Kérdéses, hogy mennyire tudja befolyásolni a döntéshozókat támogatásuk odaítélésében, a más forrásból is kapott pénz.

4. / A minisztériumi támogatás szolgáltatatainknál alapvető változásokat eredményezett. Több szolgálat működésnek fennmaradását is e támogatás jelentette.

A támogatott szerepek, a szétválasztott feladatok díjazása koncentráltabb munkára, „jobb telefonra” figyelmet eredményezett.

A szervezői feladatkör előnyösen befolyásolta a stábokon belül és kívül is az interperszonális kapcsolatokat, de erősítette a reklám és propaganda munkát is. Külső szupervízorok belépése pezsdítőleg hatott a szolgálatok életére. Több szolgálat tudott pénzeszköze átcsoportosításával, stáb karbantartó, „maratoni” hétvégét szervezni. Az ügyeleti díjak emelését stábjaink erkölcsi elismerésnek is tekintették. Ez által stabilizálódott az ügyelő gárda létszáma, növekedett a munka szakmai színvonala. Javult a statisztikai és dokumentációs fegyelem.

Mindezek érdeme és eredménye, hogy az eltelt rövid időszak alatt a hívásszámok meredek emelkedése volt tapasztalható.

Telefonszolgálataink beszámolóikban kitérnek arra hogy a Szövetség pénzügyi, gazdasági és ügyviteli munkáival foglalkozó munkatársai a jövőben, lehetőségükhöz mérten tovább bővítsék ismereteiket a rendszerben működő szolgálatok működésének struktúrájáról, szakmai munkájáról, hogy aztán annak figyelembe vételével alakítsák ki véleményüket, hozzanak létre általános érvényű szabályokat. Természetesen mindezekhez messzemenő segítséget kaphatnak a szolgálatok vezetőitől, a régióvezetőktől, valamint a térségért felelős elnökhelyettesektől. A változásokról, legyenek azok a pénzügyi szabályokról, gazdasági mutatókról, vagy egyebekről szólnak, de a működő modellt érintők, illetve központi gondok, problémák, ügyviteli hibák, azok korrekcióját jelentő javaslatok, írásos formában kerüljenek az illetékesek részére hozzáférhetővé.

Jó példa erre a Debreceni szolgálat, akik információs hírlevelet szerkesztettek, kiküszöbölve ezzel az információhiány következtében keletkezett konfliktusokat.

Összefoglalva:

Az 1999 év második felévére a telefonszolgálatok munkájához kapott *Egészségügyi Minisztérium* támogatása célkitűzéseinknek megfelelően került felhasználásra. A támogatás elosztásakor figyelemmel voltunk a szolgálatok ügyeleti idejére, hívásszámokra, stáblétszámokra, s egyéb, helyi sajátosságokból fakadó körülményekre.

A szolgálatokhoz juttatott pénzeszközről havonként, szigorú bizonylati fegyelem betartásával elszámolás történt

A modell amelyet a támogatáshoz hoztunk létre, kisebb módosításokkal ugyan, de jól funkcionált.

Az elkövetkező év hasonló feladatainak megvalósításához fel kívánjuk használni az elmúlt fél év tapasztalatait, és tanulságait.

Budapest. 2000. március 6.

Buza Domonkos elnök

Rövid hírek, információk

- A Szövetség **XIII.** Országos Találkozóját **2000. szeptember hó 1-3-án** rendezi meg, **Gyöngyösön**, a Heves megyei HEGY Telefonszolgálat (Hatvan - Eger - Gyöngyös) szervezésében. A Találkozó témája: **Értékeink: normák, hagyományok.** A program a megszokott szerkezetben zajlik, péntek esti kezdettel, szombati előadásokkal, csoportfoglalkozásokkal, vasárnapi nagycsoporttal és zárással. A költségek személyenként nem haladják meg a 4.000.- Ft-ot. Mintegy 200 résztvevőre számítanak.
- 2000. április 7-én az *Ifjúsági Centrum*ban (Db. Kossuth u. 1.) az *önkormányzat és a civil szervezetek kapcsolatáról* szervez konferenciát a Kelet-Magyarországi Közösségszolgálat Alapítvány.
- "*Szer nélkül SZERetettel*" címmel drogprevenációs konferencia lesz *Budapest*en, a Városmajori Gimnáziumban 2000. április 7-én és 8-án. Workshop témaként a telefonos szolgálatokról is lesz szó. A részvételi díj mindössze 500 Ft (ami szállást és ebédet nem tartalmaz, csak a péntek esti vacsorát).
- 2000. április 28-a és 30-a között rendezik meg *Salgótarján*ban (Népjóléti Képzési Központ) a *IV. Mentálhigiénés Ifjúsági és Drogmegelőzési Módszervásárt.* A három napba sok és színvonalasnak ígérkező előadást, műhelyt és egyéb programot állítottak össze a szervezők. Az előadók között van többek között Bugán Antal, Bakó Tihamér, Kiss György Ádám.

Programok

2000. április 3. megbeszélés	hétfő	18 - 21	esetkonzultáció és
2000. április 28. szupervízió	péntek	17 - 20	
szupervízió		16 - 17	egyéni
egyéni szupervízió			20 - 21
2000. május 8. és megbeszélés	hétfő	18 - 21	esetkonzultáció

2000. április 10. megbeszélése	hétfő	18 - 20	a Találkozó
2000. április 14-16.	péntek - vasárnap		<i>Jubileumi Találkozó!</i>

Kiképzés

Április 12-én megkezdődik a gyakorlati képzés. Április-májusban összesen 9 alkalommal fogunk találkozni. Ezekon a gyakorlatokon legalább 1-1 ügyelőre szükség lenne, akik Hívót játszanának el. Nagyjából ismeritek már ennek a tematikáját: az első beszélgetések a különböző életvezetési problémák és a krónicitás köré csoportosulnak,

majd a játszók és az agresszív hívások jönnek, végül pedig a krízis és szuicid krízis, valamint a gyász lesz "megjelenítve". Stábon majd még szó lesz erről. Aki már most úgy gondolja, hogy egy-egy témát/Hívót/hívást frappánsan el tud játszani, az akár nyomban jelentkezzen!

Előre is köszönjük az aktív közreműködést!

30 éves jubileum

Rengeteg feladat vár még ránk a jubileumi rendezvényeinkkel kapcsolatban. Az utolsó "simításokat" április 10-én, hétfőn tesszük meg. Ekkor

véglegesítjük a műsort, a 3 napra a beosztást a feladatokkal együtt most beszéljük meg, illetve elkezdjük csomagolni az

ajándékokat a résztvevőknek és a Szolgálatoknak. Minden fejre és kézre szükség van!
Várjuk a Te segítségedet is!!!

Egy kis pszichológia...

A segítőkapcsolatok pszichológiája I.

A klienssel való találkozás

A klienssel először találkozáskor különböző benyomások érnek bennünket, a szimpátia kérdése

is ilyenkor dől el, ill. problémájáról már ekkor egy "előfeltevés" megfogalmazódik bennünk.

A segítő szerepe a kliens szerint:

- onnipotencia,

- tekintély,
- a megoldás az ő kezében van,
- a felelősség is az övé,
- "felérendelt".

Egyensúlytalanság van a kliens és a segítő között, ezért ki kell alakítani a partner szerepet, hogy egészséges egyensúly alakuljon ki.

Az elégedettség

Az elégedettség bizonyos fokának átélését a biztos lelki egzisztencia elengedhetetlen feltételének kell tekintenünk. Ahelyett, hogy negatív kritikával kezdenénk, bizonyos esetekben először az elégedettség növeléséről s ezzel együtt jobb lelki egyensúlyról kell gondoskodnunk. A szociálisan alkalmazkodó magatartásnak előfeltétele egy bizonyos elégedettség.

A megbillent lelki egyensúlyt bosszúval, egészen a gyűlöletig erősödő elutasítással, felfuvalkodottsággal, rombolási hajlammal próbálják helyrebillenteni. Különösen aggasztó az önfogadás létrejövő hiánya, amely elkerülhetetlenül a belső egyensúly zavarához és ezáltal az elégedettség élményének hiányához vezet. Az önfogadás három érzelmi tulajdonságon alapul, amelyek kialakulatlansága megbéníthatja az életvezetési képességet; ezek az önértékezés, önbecsülés és önbizalom.¹

Az érzelmi alapszükségletek

Az érzelmi alapszükségletek megfelelő kielégítésének hallatlanul nagy jelentőségéről szóló felismerést Freudnak köszönhetjük. E szükségletek közé tartozik többek között a szeretet különféle formájú átélésének szükséglete -szeretetet adni és kapni-, a gyengédség, a valakihez tartozás, az elismerés, a siker szükséglete, stb. E szükségletek kielégítése terén az ember nem önellátó. Ezért úgyszólván valamennyi érzelmi szükséglet a kielégítő emberi kapcsolatok iránti alapszükségletbe torkollik. Az ember sohasem egyedül, önmagában fejlődik, hanem mindig csak másokkal való kapcsolatában, akár pozitív, akár negatív értelemben.

Semmi sem annyira szükséges számunkra belső egyensúlyunkhoz, mint az, hogy mások elfogadjanak. A legmélyebb kielégülést egy személyes kapcsolatban élhetjük át azáltal, hogy a partner elfogad bennünket. A mások általi elfogadás elősegíti az önfogadást, ami viszont hozzájárul a belső egyensúlyhoz és biztonsághoz, továbbá az önértékezés, önbizalom és önbecsülés erősítéséhez. Az emberi élet tulajdonképpen lelki tragikuma abban áll, hogy az ember azért igyekszik érett és harmonikus személyiséggé válni, hogy ezáltal életét a másokkal való, kielégítő kapcsolatokban élhesse, -

de ugyanakkor csakis kapcsolatok által válhat ilyen személyiséggé. (H. Guntrip)

Az ember lelki teljesítőképességének foka szorosan összefügg érzelmi életének jellegével.

A lelki egészség nem valamilyen meglévő adottság, hanem azt mindig újra ki kell alakítani. Az az út, amely a saját elégedettségről való gondoskodáshoz vezet, elvezethet a mások elégedettségéről való gondoskodáshoz is. Így lehet a másokért való gondoskodást az önmagunkról való gondoskodással összekötni. A segítő újra és újra tudatosítsa magában saját lelki háztartásának aktívumait és passzívumait. Gondoljon arra is, hogy van lehetőség a helyzetnek számára kedvező, alkotó megváltoztatására. Igen fontos tudatosítani magunkban, hogy gyakran több dologra tudjuk kiterjeszteni saját, alakító befolyásunkat, mint ahogyan első pillantásra gondoljuk.²

A kliensnek segíteni kell abban, hogy föl tudja vállalni az érzéseit. Ehhez nekünk is ki kell mondani a saját érzéseinket.

A segítőkapcsolat jelentése:

- interakció, kölcsönhatás,
- munkakapcsolat,
- kapcsolatkezelési eszközökkel szabályozott,
- tudatosan tervezett, tudatos folyamat,
- tanulási helyzet,
- modell-helyzet (a kielégítő emberi kapcsolatok modellje is).

Ki mit vállal a munkakapcsolatban?

A kliens vállalja:

- eljár az ülésekre,
- nyitottságot,
- nem viszi ki a feszültségét,
- betartja a megállapodást.

A segítő adja:

- szakmai tudását,
- önmagát,
- figyelmét,
- titoktartását.

A segítőkapcsolat célja:

A kliens megtanulja a problémáját és a bekövetkező változásokat kezelni.

A segítés folyamatának fázisai

1. A kedvező munkaléggör kialakítása.

- Két ember találkozása mindig valamilyen "léggörben" történik.
- Az önmagán segítségre való rávezetés segítő kapcsolatot igényel.

¹ Bang, Ruth: A segítő kapcsolat mint a személyes segítség alapja (Tankönyvkiadó, Bp. 1980.)

² Bang, Ruth: i.m.

- A bizonytalanságot semmiképp nem kell a negatív érzelmi tulajdonságok közé sorolni; korlátozott mennyiségben "lelkileg egészségesnek" és az ilyen helyzettel összhangban állónak nevezhetjük, sőt alkotó impulzusok forrásává is válhat (ami azonban kezdetben megterhelő is lehet).
- A segítő alapján véve számíthat bizonyos kapcsolatkézségre, de nem feltétlenül a kapcsolat kezdetén. A gyakran túlsúlyban levő destruktív érzelmek és gondolatok sokszor igen jelentős mértékben gátolják (leblokkolják) a kapcsolatkézséget.
- A negatív belső feszültségeket, ha nem is kell teljesen kiküszöbölni, de hatóerejüket fokozatosan, lehetőség szerint csökkenteni kell.
- A segítőben élő bizonyos gondolatok és érzelmek a segítségre szorulóban hasonló gondolatokat és érzelmeket váltanak ki; ez pozitív és negatív értelemben egyaránt érvényes.
- Az ember magatartási zavara és érzelmi élete szorosan összefügg, továbbá a lelki egészség jelentőségére a kielégítő életvezetés szempontjából. A kudarcot vallóból többnyire károsult lesz, aki kiváltja törődésünket, sőt a szakmai érdeklődésünket, emberi együttérzésünket is. Ez ösztönzi a megértés vágyát; a megértés vágya viszont csökkenti az elutasítás érzését, az elítélésre és lebecsülésre való hajlamot.
- A lelki háttér "korrekciójával" el kell érniünk, hogy ez a korrekció ne csak a segítő kapcsolat irányába tett első lépés legyen, hanem egyben a tulajdonképpeni segítségi folyamat első lépése is. Enélkül nem juthat el a belső egyensúlynak és biztonságérzetnek ahhoz a minimumához, ami az objektivitást lehetővé teszi:
 - objektivitást a segítővel kapcsolatban;
 - a saját nehézségekkel és az adott élethelyzettel szemben;
 - önmagával, az emberekkel és általában az élettel kapcsolatban.
- Ez pedig előfeltétele a 2. fázis önkritikájának.
- Az 1. fázis akkor közeledik a vége felé, ha annak jelei mutatkoznak, hogy a kliensben alábbhagynak a destruktív érzelmek és gondolatok, csökken a feszültség, a segítő iránt pedig pozitív gondolatok és érzelmek kezdenek bontakozni, s objektivitás lép a szubjektív impulzusok helyébe. Ez az az időpont, amikor a kontaktus kapcsolattá

válk, és amikor kialakulnak az önmegfigyelés és önkritika előfeltételei.³

2. Kezdődő önkritika.

- A kritikus önvizsgálat nagy lelki teljesítmény, amihez a belső biztonság bizonyos mértékére szükség van.
- Előbb fejlesszük ki a teljesítőkézséget, csak aztán követeljük meg a teljesítményt.
- Az önkritika szorosan összefügg az önismerettel, önmegértéssel. Bizonyos fokú önmegértés a helyes társas viselkedés elengedhetetlen feltétele.
- Nagyon sok esetben a személyes segítség feladata lesz, hogy az embereket hozzásegítse önmaguk jobb megértéséhez. Ez többek közt azt jelenti, hogy képessé kell tennünk őket az önkritikára.
- A lehető legtárgyilagosabb önkritika lelki teljesítménye minden megterhelő hatása ellenére "kifizetődik". Az ember "többé" válik általa, hiszen éppen a bizonyos fokú érettség következtében az ilyen személyiség képes arra, hogy tapasztalatból - a hibákból és tévedésekből is - tanuljon.
- A lelki károsodás lehetetlenné teszi, hogy tapasztalják az önkritika előnyeit, és pedig nemcsak azért, mert gyakran egyszerűen nem mernek rá vállalkozni, hanem azért is, mert ha mégis megtörténik, gyorsan destruktív hangsúlyt kap. A magatartási zavarok révén elért "látszattmegoldásokra" kerül sor. A hibás magatartás negatív környezeti tapasztalatokhoz vezet, mivel a környezetről kialakított téves elképzelések folytán konfliktusokat vált ki; a környezettel (többnyire más emberekkel) kapcsolatos nehézségek elutasítást és elítélést váltanak ki a környezetből, s ezáltal tovább súlyosbítják a lelki nélkülözést (frusztrációt). Kialakul egy ördögi kör; a személyes segítség feladata elősegíteni, hogy az egyén ezt az ördögi kört át tudja törni.

3. Új felismerések szerzése.

- Az önbírálat önmagában még nem érték, hanem értékét csak az a hatás adja, amit kivált.
- Az önkritika révén nyert belátásoknak nem szabad a gondozott lelki teherbíró képességét azáltal meghaladniuk, hogy nem érzi és nem ismeri fel önmagában annak a lehetőségét, hogy a szükséges konzekvenciákat meg is tudja valósítani.
- Ilyenkor mindennel, amit mondunk, vagy nem mondunk, amit teszünk, vagy nem

³ Bang, Ruth: i.m.

teszünk, erősíteni kell a segítségre szoruló hitét és bizalmát saját meglévő képességeiben. A segítő akkor képes ezt meggyőző módon tenni, ha maga is meg van győződve e képességek meglétéről.

- Mindenki jobban szereti, ha azt állapítják meg, hogy valamit helyesen csinált.⁴ De a hibák és a tévedések végtére is szintén az élethez tartoznak, s jó is, hogy ez így van, mert ezen a módon tanulhatunk valami újat. A gondozott ebben az esetben valami nagyon fontosat tanult az alkotó életvitel szempontjából, mindenekelőtt a megértést. Csak az a segítő, aki a gondozottja magatartási zavarának hátterét s ezzel az okait megértette, tud ezáltal a megértésre tanítani is. Ez képessé teheti arra is, hogy az egész élethelyzetének objektív szemléletéhez s végső soron önmagának és másoknak "könnyebb kezeléséhez" jusson el.
- Maga a lelkileg egészséges ember sem mindig enged fönntartás nélkül a kétségtelenül meglévő önmegvalósítási (érettebbé válási) szükségletének, mivel hat benne egy másik, ezzel ellentétes szükséglet is, mégpedig az állandóság (vagy úgy is mondhatjuk: a kényelem) szükséglete. Két pszichológiai törvényszerűség hat egymással szemben: az egyik a továbbfejlődésre, a másik pedig az adott szint fönntartására irányul. Akár jó, akár rossz, az adott szintnek van egy előnye az újjal szemben: az, hogy ismerjük, hogy már bizonyos fokig megbarátkoztunk vele, s nagyjából tudjuk, "mihez tartunk magunkat". Minden újjal szembeni ellentmondásos érzelmeinkben döntő szerepe van a belső biztonság iránti szükségletnek.
- Az ellenállások a lelkileg veszélyeztetett vagy éppen sérült emberekben felerősödnek, hiszen ezek a lelki egzisztenciájukat

⁴ Az ember szívesebben és könnyebben teljesít, ha a teljesítmény jutalmat kap, "kifizetődik", vagyis megéri a fáradságot. Természetesen nem anyagi értelemben, mint ahogy a "kifizetődik" szó sugallja. Ugyanis gyakran érzelmi és szellemi kielégülés formájában történő "fizetségről", jutalomról van szó. A lelkileg és erkölcsileg érett ember számára saját belső békéje kedvéért is "kifizetődik" lehet egy áldozat. Így válhat a teljesítmény "élvezetté" Tagore sorainak értelmében:

Álmomban úgy vélem, az élet csak öröm.

Fölbredve láttam: az élet kötelesség.

Cselekedtem s éreztem: örömmé vált a parancs.

Az általunk gondozott ügyfelek közül sajnos sokan nem jutnak tovább a második sornál; ekkor föladják a harcot, és kétes eszközökkel kétes "élvezetet" (kielégüléseket) keresnek. (R. Bang, 1980.)

különösen bizonytalanok érzik. Ezért hajlamosak arra, hogy fokozottabban ragaszkodjanak a "látszatbiztonságukhoz".

4. A felismerések megvalósítása a gyakorlati életben.

- A segítőnek a tapasztalatból való tanulást - egyebek közt a negatív tapasztalatból való tanulást is! - kell tanítania. (H. Guntrip)
- A valóságközelebe beállítottóság jellemzője, ha megkíséreljük, hogy a másoknál és önmagunkban meglévő határok keretein belül olyan konstruktívan bánjunk a tévedésekkel és kudarcokkal, amennyire csak lehetséges. Nem a hibák kiírtása a cél, hanem az, hogy állandóan tanuljunk belőlük.
- A segítő feladata a kapcsolat konstruktív módon való befejezése.
- A kudarcot csak akkor lehet megelőzni, ha a segítő kapcsolatot kezdettől fogva tudatosan irányítjuk, ha azok az érzelmek, amelyeket a segítő "beleinvestál", minden intenzitás és valódiság mellett mennyiségileg és minőségileg is "helyesek".
- A segítő kapcsolat konstruktív befejezésének előfeltétele, hogy a munkát a korábbi fázisaiban is konstruktívan irányítsuk.⁵

A segítőkapcsolat lezárását elő kell készíteni, először el kell kezdeni beszélni róla. A fokozatos leválás a probléma megoldással együtt történjen (egyre ritkábban ülés, stb.). Az utolsó alkalommal természetesen fel kell ajánlani, hogy esetleg egy későbbi nehézség esetén is fordulhat hozzánk.

Változás áll be:

- kognitív szinten,
- attitűdjeiben (a diszfunkcionális attitűdök elhagyása),
- önértékelésében,
- érzelmi leereaglásban (szorongás csökken, negatív belső feszültség oldódik),
- belátásban, rálátásban,
- közelség-távolság szabályozásában,
- szenzitivitásában (érzékenységben).

A burkolt fogalmazás veszélyei

A burkolt fogalmazásban az van, amit nem merek nyíltan felvállalni, de szeretném, ha megértené.

Az általános fogalmazás sem viszi előre az ügyet.

A konkrét érzések, konkrét célok megfogalmazására kell törekednünk, ezt várjuk el a kientől is.

Őszinteség

A bizalom fontos a segítő kapcsolatban. A bizalom olyan, mint az önbeteljesítő jóslat. A segítő részéről

⁵ Bang, Ruth: i.m.

az igazmondás kötelező. A "kegyes hazugság" semmilyen ügyet nem visz előbbre. Pontos tájékoztatást kell adni mindenről.

Titoktartás

A titoktartás fontos, de a munkakapcsolatban nem jók a titkok.

Kommunikáció.

A kommunikációs csatornák összességében hatnak ránk.

A nonverbális üzenetek nem tudatosak, de mégis fontos üzeneteket hordoznak.

Néhány fontos, üzenetértékű kommunikációs "forrás":

- tekintet:
 - visszajelzés,
 - érzelmek kifejezése,
 - figyelem kifejeződése,
 - jelzi a változásokat.
- mimika:
 - viszonyokat fejez ki,
 - a kommunikációs szituációt fejezi ki,
 - érzelmeket hordoz,
 - univerzális, de a használatának a mértéke kultúra függő.
- pupilla tágasság:
 - tudattalan, de az észlelése is tudattalan.
- vokális kommunikáció:

- hangnem,
- hanghordozás,
- a beszéd sebessége,
- hangszín,
- mindig összefügg a beszéd tartalmával,
- az érzelmi viszonyulást fejezi ki,
- a belső ellentmondásokra érzékeny ez a csatorna,
- a szünetek után elhangzó információ a fontos.
- gesztusok (fej, kezek, lábak mozgása):
 - ebben van a legtöbb egyezményes jel,
 - tagolják, szabályozzák a kommunikációt
 - érzékenyen mutatják a feszültséget.
- testtartás:
 - viszonyt, álláspontot fejez ki,
 - sok benne a tudattalan.
- a csend:
 - a csend-feszültség tűrőképessége,
 - a csendet nehéz tűrni, mivel nem tudjuk mit gondol a másik,
 - minél tovább tart a csend, annál nehezebb megszólalni, annál nagyobb súlya van a megszólalásnak.

Ha a verbális és nonverbális, ill. a kommunikáció és a metakommunikáció között ellentét van, fellép az inkongruencia.

(*folytatjuk*)

Egy kis jog...

Sokszor keresnek bennünket jogi kérdésekkel. Ezekre mi megfelelő választ, adekvát segítséget nem tudunk adni; csak meghallgatni tudjuk a Hívó gondját, és valamilyen jogsegély felé irányíthatjuk a beszélgetésünk végén. Azonban nekünk sem árt tudni egy-két olyan jogi kérdést, ami sok mindenkit érinthet. Talán meggyőzőbb olyankor az ember, mikor tudja, hogy van a Hívónak jogi lehetősége a problémáját orvosolni.

Legtöbbször *munkajogi* és *családjogi* konfliktusokat tárnak fel nekünk. Először egy-két munkajogi kérdést nézzünk át, legközelebb a családjog néhány fonotabb elemével ismerkedünk.

Hátrányos megkülönböztetés tilalma

Tilos a munkavállalókat hátrányosan megkülönböztetni:

- nemük,
- koruk,
- nemzetiségük,
- származásuk,
- vallásuk,
- politikai meggyőződésük,
- érdekképviseleti szervezetekhez tartozásuk szerint, illetve

- minden egyéb módon, ami a munkavégzéssel össze nem függő.

Mindez érvényes:

- a munkaviszony létesítésekor,
 - a munkaviszony alatt,
 - a munkaviszony megszűnésekor.

Munkaviszony létesítése

Munkaszerződéssel jön létre, azt írásba kell foglalni. A munkaszerződés kétoldalú megállapodás, aminek kötelező tartalmi elemei vannak:

- munkavállaló személyi alapbére,
- munkaköre,
- munkavégzés helye,
- de ezenkívül minden egyéb dolgot tartalmazhat, amit fontosnak tartanak a felek (munkaidő pl.).

A személyi alapbért időbérben kell meghatározni, akkor is, ha teljesítménybérben fogja kifizetni. A minimálbérnél nem lehet kevesebb a napi 8 órás munkaviszonynál.

A munkakör több tevékenységből is állhat: ezek a kapcsolt munkakörök.

Próbaidő kiköthető, időtartama: 30 nap, illetve a kollektív szerződés és a szerződő felek hosszabbra is köthetik, de max. 3 hónap.

A munkaszerződésben kell rögzíteni, ha a felek a munkaviszonyt határozott időre akarják létesíteni (naptárilag kell megjelölni). Max. 5 évre köthető határozott szerződés.

A szóbeli munkaszerződés érvénytelen, de erre csak a dolgozó hivatkozhat, a munkába lépését követően 30 napon belül.

Munkaszerződés módosítása

A munkaszerződést közös megegyezéssel, írásban módosíthatják a felek.

A kollektív szerződés módosítása kapcsán hátrányára nem módosíthatja a munkavállaló munkaszerződését.

Terhes nőt a terhesség megállapításától a gyermek 1 éves koráig az orvosi vélemény alapján, más nem veszélyeztető munkakörbe helyezhető, előző átlagfizetésével. Ha nincs megfelelő munkakör, akkor a munkavállalónak munkavégzést nem kell végeznie.

Ha a dolgozót határozott időre a munkaszerződésétől eltérően foglalkoztatják, akkor az idő leteltével a korábbi munkakörében kell foglalkoztatni.

A fizetés nélküli szabadságról visszatért dolgozónak az időközbeni bérfejlesztésekkel módosítani kell a bérét (hasonló munkakörű, hasonló korú, gyakorlatú dolgozóhoz viszonyítva).

A munkaviszony megszűnése

- megszűnik a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,
- határozott idő lejártával,
- a munkavállaló halálával.

Jogutód nélküli megszűnés

Senki nem lép a munkáltató helyébe. Ha a nyilvántartásból törlik a munkáltatót, akkor szűnik meg a munkaviszony.

A dolgozót megilleti:

- a felmondási idő átlagkeresete,
- végkielégítés.

Kivéve, ha munkabérre nem jogosult (pl. táppénz).

A munkaviszony megszüntetése

A felek egyoldalú vagy kétoldalú nyilatkozatával dönthetnek a munkaviszony megszüntetéséről.

Esetei:

- közös megegyezéssel,
 - rendes felmondással (mindkét fél élhet ezzel),
 - rendkívüli felmondással (mindkét fél élhet ezzel),
 - próbaidő alatt azonnali hatállyal (mindkét fél élhet ezzel),
 - határozott idejű munkaszerződés megszüntetése.

Közös megegyezés

Bármikor megszüntethetik, feltételekben szabadon állapodhatnak meg.

Rendes felmondás

Egyoldalú nyilatkozat, ezért a másik félnek nem kell hozzájárulnia ahhoz, hogy hatályos legyen.

Nem köteles a dolgozó megindokolni, de írásban kell közölni a munkáltatóval.

A munkáltatói felmondást a törvény különböző feltételekhez köti:

- meg kell indokolni,
 - indokai lehetnek:
 - a munkavállaló képességei,
 - a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása,
 - a munkáltató működésével összefüggő okok.
- írásban kell közölni,
- a felmondás indokának világosan ki kell tűnnie magából a felmondásból,
- az okok valóságát és okszerűségét a munkáltatónak kell bizonyítania.

Ha a felmondás indoka nem valós, vagy nem okszerű, akkor a felmondás jogellenes. Okszerű, ha egyértelmű, hogy tarthatatlan a munkaviszony.

Ha a dolgozó magatartása a problémás, akkor lehetőséget kell biztosítani a dolgozónak az indokok megismerésére.

Nem kell felmondást indokolni:

- öregségi nyugdíjra szerzett jogosultságot,
- előrehozott (csökkentett összegű előrehozott) nyugdíj esetén,
- szolgálati nyugdíjban részesül.

Nem lehet a rendes felmondás indoka a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlással történő változás.

Felmondási védelem - felmondási tilalom

Azok az időtartamok és esetek, mikor nem lehet megszüntetni a munkavállaló munkaviszonyát.

Esetei:

- betegség miatti keresőképtelenség (max. 1 év betegszabadság lejártát követő),
- foglalkozási betegség és üzemi baleset esetén a táppénz teljes időtartama alatt,
- beteg gyermek ápolása miatti táppénz,
- közeli hozzátartozó ápolása miatt kapott fizetés nélküli szabadság,
- gyermekápolása miatt fizetés nélküli,
- terhesség és a szülést követő 3 hónap,
- katonai és polgári szolgálat időtartamára a behívó parancs átvételétől.

A felmondási tilalom megsértésével a felmondás jogellenes.

A felmondási védelem nem vonatkozik:

- öregségi nyugdíjra szerzett jogosultságot,
- előrehozott (csökkentett összegű előrehozott) nyugdíj esetén,
- szolgálati nyugdíjban részesül.

A felmondás korlátozása

Az öregségi nyugdíj megszerzésének jogosultsága előtt 5 évvel.

A munkaviszony megszüntetése rendkívüli felmondással

- mindkét fél élhet vele,
- ha a másik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi,
- ha egyébként olyan magatartást tanúsít, ami a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

Nincs felmondási idő, ha nem élnek a jogorvoslattal, akkor azonnal érvényesíthető.

Mindkét félnek meg kell indokolni írásban, vita esetén a felmondó bizonyítja indokát.

Ha a dolgozó mondja fel jogszerűen rendkívüli felmondással a munkaviszonyát, akkor jogosult a rendes felmondás esetén járó végkielégítésre, a felmondási időre járó átlagkeresetre is.

Végkielégítés

- a munkáltatói rendes felmondás esetén,
- a munkáltató jogutód nélküli megszűnése esetén.
- Legalább 3 év munkaviszonnyal kell rendelkezni a munkáltatónál.

Nem jár végkielégítés:

- legkésőbb a munkaviszony megszűnése időpontjában elérte az öregségi nyugdíj korhatárt,
- rokkantsági nyugdíjban részesül.
- szolgálati nyugdíjban részesül.

Eljárás a munkaviszony megszűnése esetén

Az utolsó munkában töltött napon ki kell fizetni a munkabérét, egyéb járandóságait, s ki kell adni az igazolásokat, működési bizonyítványt, stb.

Az igazolás tartalmazza:

- a munkaviszonyban töltött időtartamot,
- vett-e igénybe betegszabadságot,
- van-e bérből levonása, tartozása.

A munkavállaló köteles a munkakörét átadni, a munkáltatóval elszámolni. Ennek időpontját és feltételeit a munkáltató biztosítja (határozza meg).

A munkaviszony jogellenes megszűnésének jogkövetkezményei

Két módja:

- a munkáltató részéről jogellenes,
- a munkavállaló oldaláról jogellenes.

A munkáltató részéről jogellenes:

Ha a munkáltatónak az intézkedése jogellenes, s ezt megállapítja a bíróság, akkor:

- a., a munkavállaló kérelmére az eredeti munkakörében kell tovább foglalkoztatni,
- b., meg kell téríteni az elmaradt munkabérét, ha van, akkor egyéb járandóságait és
- c., felmerült kárát.

Nem kell megtéríteni az elmaradt munkabérnek, egyéb járandóságának azt a részét, ami máshonnan megtérült.

Ha a munkáltató ill. a munkavállaló olyan kérelmet terjeszt elő, hogy nem kéri az eredeti munkakörbe a visszahelyezést (mindkét fél kérheti, de a munkáltató korlátozásokkal).

Abban az esetben, ha nem kéri az eredeti munkakörbe a visszahelyezést, akkor a munkaviszony a bírósági ítélet jogerőre emelkedésével szűnik meg.

Ha a munkavállaló munkaviszonya nem rendes felmondással szűnik meg, akkor az előzőeken kívül megilleti még a rendes felmondás esetén járó végkielégítés és a munkavégzési felmentés alatt járó átlagkereset.

A munkavállaló oldaláról jogellenes:

A munkavállaló jogellenes munkaviszony megszüntetése:

- szóban szünteti meg,
- felmondási idő nélkül,
- jogellenesen,
- nem tett eleget a munkakör átadás-átvétel követelményének.

Köteles a munkáltató számára a reá irányadó felmondási időre járó átlagkeresetének összegét visszafizetni.

A munkavégzés alól mentesülés esetei:

- állampolgári kötelezettségét teljesíti,
- keresőképtelen, beteg,
- közeli hozzátartozó halála,
- véradás idejére,

- kötelező orvosi vizsgálat esetén,
- ha elháríthatatlan ok miatt a munkahelyén nem tud megjelenni (objektív ok miatt).

A munkavállaló fegyelmi felelősségének fogalma.

Ha a kollektív szerződés rendelkezik arról, hogy milyen kötelezettség-szegések esetén milyen hátrányok érik a dolgozót, s meghatározza az eljárási rendet is (ki jogosult alkalmazni, mennyi időn belül jogosult alkalmazni, hogyan védekezhet a munkavállaló stb.), akkor a munkáltató alkalmazhat ilyen jogkövetkezményeket közvetlenül.

Olyan hátrányokat nem állapíthat meg, amelyek a munkavállalót személyiségi jogaiban, emberi méltóságában sérti. Tilos a pénzbírság kiszabása is. Keresetet nyújthat be a munkaügyi bírósághoz.

Munkaidő

A teljes munkaidő: a törvény napi 8 órában határozza meg.

A kollektív szerződés vagy a felek megállapodása ennél rövidebb, részben vagy egészben készenléti munkakör esetén hosszabb, de 12 óránál rövidebb munkaidőt is megállapíthat. A jogszabály egészségre ártalmas munkakörben rövidebb munkaidőt is előírhat (pl. 6 óra). A kollektív szerződés eltérően szabályozhatja a munkaidőt és a pihenőidőt is, pl. hajókon, légiutaskísérő, belföldi-nemzetközi közúti személyszállításban résztvevő, vasúti személyszállításához kapcsolatos munkakörökben.

A munkaidő napi 8 óra munkaidő kivételével, heti (40 óra), havi (173 óra), több havi, éves keretben is meghatározható. A munkaidő keretet a kollektív szerződés állapítja meg, vagy ennek hiányában a munkáltató állapítja meg.

A munkaidő beosztása, fajtái

A munkarend meghatározása, a munkaidő keretnek a felhasználása tárgyában a kollektív szerződés dönt, vagy ennek hiányában a munkáltató határozza meg.

A munkaidő beosztható munkanapokra egyenlően és egyenlőtlenül is. Ilyenkor napi 4 óránál kevesebb és 12 óránál hosszabb nem lehet, kivéve a készenléti jellegű munkakörökben.

Rendkívüli munkavégzés

Rendkívüli munkavégzés, ha a rendes munkaidőn felül végzünk munkát.

Fajtái:

- napi munkaidőn felül végzett munka, a túlmunka,
- munkaszüneti napon történt munkavégzés,
- heti pihenőnapon végzett munka.

Írásban kell elrendelni.

Korlátai:

- nem veszélyeztetheti a munkavállaló egészségét, testi épségét,
- terhes nőt, a terhesség ideje alatt és a gyermek 1 éves koráig, ill. fiatalkorút nem lehet beosztani,
- egészségre ártalmas munkakörben dolgozót.

Csak beleegyezésével lehet túlmunkavégzésre kötelezni azt, aki egyedül neveli gyermekét (4 éves korig).

Elrendelhető túlmunka: felső határa 4 egymást követő napon, összesen 8 óra, naptári évenként 144 óra, kivéve, ha kollektív szerződés szerint max. 200 óra.

Munkaidő kedvezmények

- szülési szabadság, 24 hét illeti meg (örökbefogadó anyát is megilleti),
- hozzátartozó ápolására biztosított szabadság, a munkavállaló kérelmére fizetés nélküli szabadság engedélyezése, ha másképp nem tudja megoldani a beteg ápolását (max. 2 évig).
 - közeli hozzátartozó: házastárs, egyeneságbeli rokon, gyerek, lemenő, felmenő, házastárs egyeneságbeli rokona, örökbefogadott mostoha és nevelt gyermek, örökbefogadó mostoha és nevelő szülő, testvér és élettárs.
- magánérs lakásépítéshez biztosított fizetés nélküli szabadság, a munkavállaló kérésére 1 évig terjed, ha saját részére lakást épít. Építési engedéllyel kell igazolni.
- gyermekgondozási szabadság,
 - a munkavállaló kérésére köteles szabadságot engedélyezni, a gyermek 3 éves koráig,
 - ha tartósan beteg, 10 éves koráig,
 - fizetés nélküli szabadság a gyermek betegsége esetén 12 éves koráig.

Könyvajánlat

Tudjátok, könyvet szeretnénk kiadni - az év vége felé - a telefonos munka és a Szolgálatunk 30 évéről. Az utóbbi hónapokban a könyvkiadók számba vételével is

kellott foglalkozni, melyik lenne a mi könyvünknek a legmegfelelőbb. Örömmel tudatosult bennem, hogy Debrecen a főváros után a legjelentősebb városa a magyar könyvkiadásnak. Évről-évre egyre

több színvonalas kötet jelenik meg
itteni gondozásban.
Gondoltam, most bemutatunk - ebben
a rovatban - egy-két, utóbbi

időben Debrecenben megjelent
könyvet.

Prepuk Anikó: A zsidóság Közép- és Kelet-Európában a 19-20. században
Csokonai, Db. 1999.

Szándéka szerint is hiánypótló kötetről van szó, ahogy ezt az előszóban kidejtik, hiszen "olyan témát érint, amelyről az utóbbi években magyar nyelven is egyre többet olvashatunk, a zsidóságról szóló fejezetek mégis hiányoznak a történelemkönyvek lapjairól, s előfordul, hogy kimaradnak az összefoglaló történeti munkákból is". A könyv első része a zsidóság történetét tárgyalja a "főtémáig", azaz a címben megjelölt korszakig, a vallás kialakulásának rövid leírásával, a vándorlások és eredetmondák ismertetésével (egy átlagolvasó számára sok, eddig talán csak részlegesen - vagy egyáltalán nem - ismert fogalom válik világossá, melyben a függelékként található szömagyarázat is sokat segít). A nagyobb részt a 19., ill. a 20. század történéseit tárgyaló ("relatív"), élesen különválasztott két fejezetcsoporthoz képezi. Az elhatárolás oka -sajnos- drámaian logikus. "Vizsgálódásainknak másik korszakhatárt a Holocaust szab, amely a befogadás kezdetének tekinthető 18. századvéggel szemben a kirekesztés brutális érvényesülésének és győzelmeinek szimbólumává vált." A 19. század volt ugyanis a "befogadás" kezdete a hányattatások után, afféle szellemi napfölkelte majd' egész Európa számára is. Ezzel szemben a 20. század az azt megelőzőeknél sokkal súlyosabb terheket, kirekesztettséget, megalázásokat, vérvesztéseket, "visszarendeződést" jelentett a zsidóság számára, melynek eseményei az egész világ számára ismertek, és - nagyon remélem - örökérvényű tanulsággal bírók.⁶

Jankovics Marcell: Jelkép-Kalendárium
Csokonai, Db. 1999.

Ma hétköznapi természetességgel, csupán egyszerű technikai eszközként használjuk a kalendáriumot, pedig mi minden van egy-egy naptári név vagy dátum mögött. Csillagászati adatok, természeti, időjárási jelenségek, az időszakokra jellemző mezőgazdasági tennivalók, ünnepi szokások, jelképes cselekedetek és tilalmak, babonák, szólások, tréfák, játékok, legendás történetek, szentek élettörténetei meg pogány istenek mítoszai. Jankovics Marcell könyve rendszerezett, a szerző és jeles grafikusok által megrajzolt ábrákkal gazdagon illusztrált válogatást ad az év napjaihoz fűződő jelképek mérhetetlen sokaságából. A könyv - miközben életre kelti számunkra a sokszor csak nevükben, ikonjukban ismert jelképek erdejét - útikönyv is egyúttal ahhoz az értékrendhez és világgéphez, amely elődeink életét meghatározta, nekünk pedig talán legértékesebb örökségünk.

Taar Ferenc: Bomló világ
Csokonai, Db. 1999.

Tanyák. Keveset tudunk arról a kevésről, ami még megmaradt belőlük. Legtöbbünknek már a történelmet jelentik: a semmibe meredő villanyoszlopok és a kevés szavú emberek világát. Néha elfelejtjük, hogy ezek a tanyák a múltban már számtalanszor bizonyították: van helyük és szerepük az Alföld és Magyarország életében. Taar Ferenc nemrég megjelent könyve ezeket az igazságokat próbálja megmagyarázni és megértetni. Visszaadni az elzárt közösségekben élő emberek méltóságát. Téesznek, iskolák - "Fáklyák a tanyán" - egyéni sikerek és kudarcok bemutatása ez a könyv. A mű címe - Bomló világ - már önmagában is kifejezi egy életforma válságát. Az elmúlt évtizedek alatt válságba került ez a sajátos életforma. A nehézségek viszont változatlanok. "Aki nem próbálta, nem tudhatja, mit jelent tanyán élni. Különösen az asszonyoknak." - mondja az egyik tanyasi asszony, egy a névtelenek közül. Majd sorolja a gondokat: a nők egész nap egyedül vannak, mivel férjük a földéken dolgozik, végzetes lehet, ha valaki lebetegszik, reggeltől estig gürcölni kell stb. Ám ez a könyv nemcsak az alföldi tanyasi életnek, hanem az egész magyar agrárvilágnak a körképe (és kórképe) is. Egyszóval: sokat tanulhat belőle, aki elolvassa. Ez a könyv egy kihalóban lévő műfaj egyik darabja. Reméljük, nem az utolsó.⁷

Az élet dolgai új pszichológiai sorozat a *Saxum* kiadásában és *Popper Péter* szerkesztésében. A kötetek a mindennapi életben előforduló lelki zavarokkal, válságokkal foglalkoznak. Igyekszünk ezeket a könyveket beszerezni a Szolgálatnak.

⁶ Kolozsvári Attila Zoltán ajánlása

⁷ G. Bálint Péter ajánlása

Pál Mária: Ásó, kapa, nagy harag

Saxum, Bp. 1999.

"A legtöbb, amit egy ember a másiknak adhat: időt az életéből. Az együttléte. Ezért az élet legnagyobb értéke a kapcsolat két ember között. Egy kapcsolat felbomlásáért mindig kár. De nem feltétlenül tragédia, ha betartunk néhány életszabályt: Nem kell bűnbakot keresnünk. Az együttélés sorsa mindig két emberen múlik. Nem szabad utólag feketére festeni mindent, ami eredetileg szép és boldog volt. Az egykori partner nem ellenség, békésen is lehet válni. Nem szabad a gyereket felhasználni arra, hogy a másikat üssük. Pál Mária könyve a gyűlölködés nélküli, kultúrált szétválás szebkönyve, a nagy lelki sérülések nélküli elszakadás megértő és pártatlan útmutatója."

"Nagyon fontos lenne felismernünk, hogy az emberek szexualitása kinek-kinek a legszigorúbban vett magánügye. Mindenkinek szabadságában áll úgy élni vele, hogy több kapcsolatot létesít egyszerre - feltéve, ha nem bánt vele senkit -, vagy egyetlen másikkal osztja meg. Az esetleges hűtlenséget az emberiség történetében soha senki megakadályozni nem tudta. Ne higgyük hát, hogy jogunk van életünk párjának hűségéhez! Tekintsük ajándéknak, és nagyon, nagyon örüljünk neki."

Popper Péter: Hazugság nélkül

Saxum, Bp. 1999.

"Hazudnunk kell hát rendületlenül, Istennek, szerelmünknek, barátunknak, főnökünknek, munkatársainknak. Hazudnunk kell, mert elvárják tőlünk, mert nemigen viselik el az igazságot, és mi sem viseljük el önmagunkat minden ellentmondásunkkal együtt. Hazudnunk kell, mert félünk az igazmondás következményeitől."

"Senki sem válaszolhatja a szeretetre vonatkozó ősi kérdésre, hogy 'nagyon szeretlek, de néhanapján unok, sőt egyszer-egyszer az is előfordult, hogy kifejezetten utáltalak'. Melyik nő vagy férfi fogad el egy ilyen választ? El kell hát fojtanunk mindent, ami zavarja művileg kialakított egyértelműségünket. Ezért társadalmi méretű betegségünk a neurózis."

"A hazugság mindig a hit számára veszélyes, különösen, ha a hit dolgait a 'credo quia absurdum' elve alapján teljesen elszakítjuk a racionalitástól. Ezért jellemzi a hit világát a nagyfokú türelmetlenség a számára "másságot" jelentő gondolkodással, erkölccsel szemben. Ezért, ha kell, igencsak drasztikus eszközökkel is megvédi az igaznak hitt álláspontját, mivel nincs lehetőség a szerény bizonyításra. A másféle hitet könnyen lehet hazugságnak értelmezni, amivel szemben csak a prédikálás vagy az erőszak érvelhet."

Feuer Mária: A nagy megpróbáltatás

Saxum, Bp. 1999.

A súlyos, olykor halálos betegség világába vezet el olvasóját az ismert pszichopedagógus. Abból a megfontolásból indul ki, hogy "nincs nagyobb támadás az emberi méltóság ellen, mint a betegség". A feladat elsősorban a beteg, sőt a haldokló méltóságának megőrzése, ma is, amikor a halált nem tudjuk a hagyományos módon vállalni, elhárítjuk terheit, és megpróbáljuk kirekeszteni mindennapi életünkéből.

"A fájdalom az emberi kapcsolatokban is fontos szereppel bír, s főleg segélykérést jelez. Ez a környezetet közeledő magatartásra bírja, s gondoskodásra, törődésre ösztönzi. Mindnyájan tapasztaltuk már, hogy gyermekünk kevésbé szenved, amikor megütve magát, mi azonnal ölbe kapjuk, vagyis megkapaszkodhat bennünk. A valamiben vagy valakiben való megkapaszkodásnak szintén fájdalomcsillapító hatása van."

A könyv foglalkozik a félelem és a szorongás feldolgozásának reális lehetőségeivel, elkerülve a szokásos általánosságokat, frázisokat és szentimentalizmust.

Kathleen Keating: Szeretetyógyászat

Mimi Noland rajzaival

Új Paradigma, Bp. 1997.

Keating két "ölelős" könyvét már bemutattuk; a magyarul legelőször megjelent Szeretetyógyászat könyve ma már csak a kiadótól szerezhető be (utánvételes megrendeléssel). A másik két könyvet ismerő olvasó nem csalódik ebben a könyvben sem: humoros, szellemes, aranyos, kedves, pozitív

érzéseket serkent, minden korosztálynak való (de akár tananyag is lehetne), a magyar fordítás Tandori Dezső remeke.

Egy eltérés azonban van: Mimi Noland nem macikkal illusztrál, hanem sárkányokkal. Ők is aranyosak.

Szolgálati közlemény: aki a Szolgálat Ölelések kiskönyvét elvitte, annak üzenjük, ha visszahozza, csoportos ölelésben részesül!

Idézetek

Aki elfelejti a múltat, annak meg kell ismételnie.⁸

Légy önmagad, úgyis elég hülye vagy.⁹

Az a baj a világgal, hogy a hülyék mindenben holtbiztosak, az okosak meg tele vannak kételyekkel.¹⁰

Csak azok az emberek normálisak, akiket nem ismerünk elég jól.¹¹

Csak vigyázzunk az egészséges életmódról szóló könyvekkel! Egy sajtóhiba a halálunkat jelentheti.¹²

Mindnyájan hímsoviniszta disznók vagyunk, kivéve a nőket, akik nősténysoviniszta disznók.¹³

Aki nem tudja, honnan jön és nem tudja, hová megy, nem tudja, hol van.¹⁴

infó II. évfolyam, 4. szám.

Lezárva: 2000. április 3-án, Debrecen.

© Rénes László ®

⁸ George Santayana

⁹ holland közmondás

¹⁰ Bertrand Russell

¹¹ Joe Ancis

¹² Mark Twain

¹³ George Mikes

¹⁴ Habsburg Ottó

Kérdőív

KEDVENCEIM
20-as top lista

1.	étel	
2.	ital	
3.	gyümölcs	
4.	szín	
5.	állat	
6.	növény	
7.	város	
8.	hónap	
9.	tárgy	
10.	ruhadarab	
11.	időtöltés, hobby	
12.	sport	
13.	tv- vagy rádióműsor	
14.	könyv	
15.	író	
16.	költő	
17.	film	
18.	színész	
19.	festő	
20.	zene	
1+	jel, figura (mint pl. az óvodában)	