

(TÁRSADALOM)

Ungvárszky Pál

ÉRTÉKEK ÉS HAJLÉKTALANÁG

(Megjelent a Kerékvető 2012.évi 4. számában)

A hajléktalanság szakirodalmát tanulmányozva már korábban is sajnálattal tapasztaltam, hogy megjelenő munkák tanulmányok alapvetően a hajléktalanság szociológiai keresztmetszetét boncolgatják. Ugyanakkor alig van olyan, amely a hajléktalanság pszichológiai folyamatával, magával a személyiséggel foglalkozna. Ezen belül olyan tanulmányt, amely a hajléktalanok a mindennapjait irányító értékekkel, belső motívumokkal, célirányosan foglalkozna, egyet-kettőt sikerült fellelnem. Szerencsére azonban a hajléktalan ellátó szakmában tevékenykedik néhány szakember, aki fontosnak ítéli meg a hajléktalan személyisége felől is megközelíteni a hajléktalanságot, mint napjaink egyik legégetőbb társadalmi problémáját. Az ő munkáikat felhasználva és saját – hajléktalan ellátásban, munkaerőpiaci fejlesztésben szerzett – tapasztalataim feldolgozásával teszek kísérletet a téma bemutatására.

Az értékek fogalmi meghatározása, értelmezése

Az értékek általános elvek, alapvető orientációk, és eleinte kollektív preferenciák, illetve hitek kifejezései. Az értékek nélkülözhetetlen szerepet töltenek be a társadalomban, normaként szabályozzák az emberi-társadalmi együttélést, befolyásolják a társadalmi beilleszkedést, és magát a társadalmi fejlődést is. Meghatározzák az egyén munkavállalását, a pár választást, a barátok megválasztását, stb. egyszóval az egész emberi életre befolyással bír. Elmondhatjuk, hogy értékek vezérelte emberi cselekedetek formálják a környezetünket, ugyanakkor az ember környezete is hatással bír - főleg a fiatal – személyek értékorientációjára, értékrendjére.

Adler szerint az érték fogalmának négyféle megközelítése létezik:

- Az értékek örök eszmék,
- Az érték a tárgyak tulajdonsága. Azoknak a tárgyaknak van az ember számára értéke, amelyek képesek szükségleteit, vágyait kielégíteni,
- Az érték az emberek tulajdonsága, az a tanult, vagy velünk született preferencia, amely alapján a környezet tárgyai, helyzetei közül választunk.
- Az érték csak a cselekvésben ragadható meg, csak a cselekvés fejezi ki objektíven, hogy az emberek mit tartanak értéknek.

Giddens (2003) megfogalmazásában; „Egyének vagy csoportok által vallott eszmék arról, hogy mi a kívánatos, a megfelelő, a jó vagy a rossz. Az eltérő értékek az emberi kultúra változatosságának kulcsfontosságú aspektusai. Az egyének által vallott értékeket erősen meghatározza az adott kultúra, amelyben élnek.”

Allport (1997) a következőket mondja a személyes értékekről, mint kategóriákról; „Az ember értékek és értékrend által él. Mégis ritkán fordul elő, hogy gondol rájuk és mérlegeli, inkább csak érzi, védelmezi és megerősíti őket. Az érték kategóriák annyira jelentősek, hogy a bizonyosság és az ész rendszerint meghátrálni kényszerül előlük.”

Csepeli (1997) úgy gondolja az értékekről, hogy azok „bizonyíthatatlanok és vertifikálhatatlanok, ugyanakkor poláris szerkezetük és beljük vetett hit folytán adódó motivációs erejük révén jelentésekkel teli cselekvési teret képesek teremteni a társadalom tagjai számára.”

Fiske (2006) megközelítésében az emberi értékek a biológiai szükségletet, a személyközi koordinációt és a csoport jólétét fejezik ki. A személyes értékek olyan kívánalmak, amelyek

túlmutatnak a konkrét helyzeteken. Vannak általános hitek a kíváncsú célokról, ezek irányítják az értékelést és a viselkedést, fontossági sorrendjük van.

Váriné (1978) pszichológiai értelmezésében az értékek általános motívumszabályok. Kijelölik a dolgok, események, történések szereplőit, melyeket jelentőséggel ruháznak fel, vagy éppen jelentőségüktől fosztják meg őket. Rejtett, vagy nyílt jellegükből adódóan alapként szolgálnak a cselekvések, gondolatok irányításához, helyzetek, eszközök megítéléséhez.

Szilágyi (2007), szerint gyakorlatorientált megközelítésében: az értékek olyan tulajdonságaink, amelyek alapján a környezet tárgyai, helyzetei közül kiválasztjuk a számunkra fontos dolgokat, tárgyakat. Szerepe a munka- és pályaválasztás során kiemelt jelentőségű, sokszor célként jelenik meg.

Kettős jellegűek: egyrészt van egy objektív tartalmuk, amelyet meghatároz az a külvilág, amelyben az értékek választása történik. Másrészt szubjektív jellegűek, hiszen a személyiség maga dönt afelől, hogy a külvilágban rejlő lehetőségek közül mit választ ki saját maga számára fontos értéknek. A választást az egyén saját értékrangsorként éli meg.

Az értékek időről időre változhatnak, hiszen személyiségünk variábilis tényezői. Függnek a kortól, a bennünket körülvevő szociális mezőtől és a kisgyermek kortól érzékelt, megtapasztalt kulturális tradícióktól. Értékválasztásunkban megjelenik mindaz, amit értékesnek, fontosnak, jónak és szépnek tartunk.

Az értékek meghatározásával sok gondolkodó, filozófus, szociológus, pszichológus foglalkozott már, igyekeztek az értékeket valamilyen rendszerbe foglalni, ezáltal keretet adni értelmezésüknek. Mondhatjuk, hogy ahány kutató annyi megközelítés létezik, e rövid munkában nincs lehetőség az értékelméletek és rendszerek átfogó bemutatására, de egy - egy tendenciózus megközelítés felvillantására még is csak szükség van annak szemléltetésére, hogy az ember életének mennyire mennyire jelentős és jellemző és meghatározó tényezője az értékek világa.

Hartmann 1977 hierarchikusan alulról, kezdi az értékek osztályának a felépítését;

1. Javakhoz fűződő értékek (hasznossági, eszközértékek, tényállásértékek) osztálya
2. Élvezetértékek (vitális értékek, az élet jó dolgai, és a vitális negatív értékek a káros értékek)
3. Erkölcsi értékek (azok a „jó” dolgok melyek nem a vitalitáshoz köthetőek) osztálya
4. Esztétikai értékek (a „szép” értékek) osztálya
5. Ismeret értékek (csak az egyetlen az „igazság”) osztálya

Hartmann az erkölcsi, esztétikai, ismeret értékeket egymásmellé rendeli és párhuzamot von köztük, célozva arra, hogy nem feltételez köztük nagy hierarchia különbséget. A tényállásértékek fogalmát nem pontosítja, de feltételezhető, hogy egy adott helyzet, viszony, ügylet hasznosságáról van szó.

Hankis (1989) Az értékrendszerek legfontosabb tényezőjeként az emberi pszichikumot tarja számon. Úgy véli, hogy az értékrendszerek kialakulását meghatározó elemeket, értékmezőkbe lehet sorolni. Ilyen értékmezők; az anyagi lét, a gyermekkor, a család az egyén a partnerkapcsolatok, a munka az életpálya. Ezek a mezők kölcsönösen hatnak egymásra és meghatározzák az értékek a létét.

Kapitány - Kapitány (1983) szerzőpáros kifejti, hogy a polgári-individualista értékrendszer középpontjában az egyén érvényesülése és önmegvalósítása áll, ez a polgári társadalom alapvető jellemzője. Érték az egyén önmegvalósítása, boldogulása, a javak megszerzése és birtoklása, melynek eszköze a munka.

Az értékek kialakulása, felvétele, formálódása, átértékelése

Az értékek kialakulása általában szocializációs folyamat által történik, mikor az egyén a környezetéből olyan normákat, értékeket, szokásokat vesz át, amelyeket fontosnak vél.

A szocializáció során a gyermek minden megnyilvánulását minősíti a környezete, elsősorban és elsőként centrális kapcsolatait: az anyát, a családot, az iskolát, és a kortárs csoportokat. Ezek a minősítések fejezik ki az adott közeg értékfelfogását. A gyermek viselkedése ezen értékelések köré szerveződik, majd egyre inkább kiemelkedik egyéni arculata, melynek alapja az 'énazonosság' megjelenése.

Az értékek kialakulásában fontos momentum az interiorizáció (belsővé válás, → a külső viselkedési minták belsővé tétele.), mely során az egyén elfogadja és beépíti az értéket saját értékrendszerébe, ezáltal az nem külső körülmény, hanem belső késztetés hatására érvényesül. Az érték interiorizáció lényege, hogy a külső hatások, elvárások, szabályokból átvett viselkedés összefonódik a személy már meglévő értékeivel és innentől függetlenedik a forrástól, és önálló értékként funkcionál. (Sz. Vigotszkij, in Balogh, 2002)

Albert-Lőrinc (2010) az értékek kapcsán az internalizálás fogalmát tartja fontosabbnak; „Az internalizálás azt a folyamatot jelenti, hogy az egyén olyan mértékben sajátítja el, teszi magáévá az értékeket és normákat, hogy akkor is azoknak megfelelően viselkedik, ha nem számít külső negatív szankcióra a norma megszegése esetén, más szóval, ha valaki belső meggyőződésből viselkedik a normáknak megfelelően, mert a normakövető viselkedést igen értékesnek tartja”. Az internalizált normakövető viselkedés olyan erős lehet, hogy az egyén olyankor is vállalja, amikor esetleg hátránya származik belőle.

Az értékek belsővé válásának folyamata az egyén értékorientációjában jelenik meg (Rókusfalvy, 1982.)

Ha a környezeti értékei elsajátított értékekké válnak a személyiség szintjén, akkor az egyéni értékorientáció elemeit alkotják. (Jadov, 1975 in Szilágyi, 2007)

Szilágyi (2007) szerint az értékeknek megismerő, érzelmi és viselkedési összetevői vannak, melyek szoros kapcsolatot, struktúrát alkotnak a személyiségen belül.

Az értékek kialakulásának vonatkozásában Völgyesy (2008) úgy véli, hogy a családi szocializáció az elsődleges meghatározója az értékek alakulásának. Az otthonról hozott értékek általában egész életen át megmaradnak, és ezek alakulnak, formálódnak tovább az iskolában, a különböző intézményekben, csoportokban. Mivel életünk folyamán sok csoportnak tagjai vagyunk, minden csoportnak sajátos értékrendje alakul ki. A csoportokban a tagok felosztják a szerepeket, fejlődik az összetartozás érzése, a kölcsönös bizalom. Az értékek meghatározzák a fiatalok életformáját is. Felnőtt korára az egyén kialakult értékrenddel rendelkezik, de továbbra is fennáll a változás lehetősége

Az egyes értékek nem különállóak. Egymással szoros összefüggésben, hierarchikus rendszert alkotva értékrendszerre állnak össze. A változékonyság következtében az értékek helye cserélődik ebben a hierarchiában, és ez az egyéni sorrend szervezi és tartja össze a társadalmat.

Az embereknek szüksége van társra, társakra, de nem csak biológiai szükségletből, hanem azért is, hogy megbecsüljék, elismerjék. Ez az elismerés iránti szükséglet képezi az értékek kialakulását.

A kialakult értékek adják a csoportnak azon jellegzetességeit, melyek megkülönböztetik más csoportoktól; segítenek a csoport tagjainak az azonos tudat kialakításában, így módon csoportképző és összetartó erejük is van.

Az értékorientációk és értékválasztások tudati és tapasztalati tényezőkből épülnek fel. A tapasztalat fejezi ki, hogy a személyiségnek milyen ismeretei vannak az életben működő, általa előnyben részesített értékekre vonatkozóan. A tapasztalat a létező értékeket közvetíti az egyén számára. (Szilágyi, 2007)

Az értékorientáció az egyénnek az értékekkel kapcsolatos magatartását, viszonyulását fejezi ki. Takács Györgyné (1986) Az egyének személyes normák által diktált elvek alapján működnek: egy adott helyzetben egy bizonyos cselekvést várnak el saját maguktól, azaz az emberek saját maguknak alkotnak személyes normákat. Ezek a normák társadalmilag tanult, és már „belsővé vált” értékek. Mikor ezek aktiválódnak a személyes normák erkölcsi kötelességként jelentkeznek. (Fiske, (2006.)

A tapasztalások és elfogadott, belsővé vált értékek jóvoltából az egyén értékelő képessége kifejlődik és „normál esetben” folyamatosan fejlődik, a köznyelvben ezt érett személyiségnek is hívjuk. Illyés (1994) szerint az értékelő személy „értékelő Én” az értékelés folyamán bizonyos meghatározott szempontok szerint a tárgyhöz hozzárendelt értéket állapít meg. Mivel meghatározott szempont szerint történik az értékelés, így az racionális. A korábban szerzett-közvetített értékek még nem az egyén személyiségének mérlegén felbecsült értékek, hanem konvenciókon alapuló és a környezet „szorításában” elfogadott értékek. Később mikor az ember szellemiekben egyre gazdagodva kritika és vizsgálódás tárgyává teszi ezeket az értékeket, akkor rádöbbenhet, hogy azok, a Ő számára milyen mértékben fogadhatóak el, illetve kénytelen azt elutasítani.

Az egyéni életút – életvitel során számtalan döntési – választási helyzetben van részünk, az értékek vonatkozásában is sokszor kell döntenünk vagyis „érték választanunk”, ezen értékválasztások alkalmával eldöntjük melyik érdemes megvalósításra, melyiknek adjuk meg a megvalósulás esélyét. Illyés (1994) szerint az értékválasztásnak három fontos összetevője van

- A választó – döntéshozó szabadsága, legalább részleges szabadsága, hogy a döntése végett felelősséget tudjon vállalni, az eredményesség érdekében...
- Legyenek választható dolog, jelenségek, stb.
- Választási szempontok, hiszen ezek meghatározzák a környezetet formáló dolgok és erők által

Nem szabad figyelmen kívül hagyni, hogy a kezdetben elfogadott értékek, meghatározzák az egyén későbbi szellemi életét, gondolatvilágát ezáltal döntéseit is. Vagyis hatással bírnak az épülő „saját” értékrendre, a választásokra is.

Értékek és emberi viszonyok

Az embereknek közös normákra van szükségük – mint például közösségi szabályok és más kapcsolati modellek – hogy megértsék milyen szabályokat kell alkalmazni a különböző típusú kapcsolatokban, társadalmi viszonyokban. A csoportba tartozáshoz az emberek megakarják érteni a különböző típusú kapcsolatok mindenki által elfogadott alapvető szabályait. Az ilyen közös normák az értékekből és azok személyközi, illetve társadalmi viszonyulásaiból formálódnak. Az e fajta „formálódás” sosem befejezett, hanem folyamatként kell felfogni, amelyet különböző hatások alakítanak állandó jelleggel.

Keller (dn) szerint az egyének értékrendje és személyiségvonásai között, összefüggés van. Nevezetesen, a személyiség olyan tartós jellemvonások összessége, amelyek alapján az egyik ember különbözik a másiktól, míg az értékek lényegében motivációk, amelyek egy óhajtott cél, állapot elérésére irányulnak.

A Maslow-i szükségletek hierarchikusan rendezettek, a fiziológiai szükségletektől az önmegvalósítás szükségletéig. Ez az elmélet visszavezethető az alapvető biológiai szükségletek generálta emberi viselkedésekre, innen „nőnek” tovább a magasabb rendű társadalmi – erkölcsi, pszichológiai igények felé. Ezt az elméletét Maslow továbbfejleszti, miszerint behozza azt a szempontot is, hogy szükségletek azért is fontosak, mert azok soha nem eléghetőek ki tökéletesen. Mint ahogy azt posztomusz (2003) könyvében írja; mivel a

szükségletek hiányként jelentkeznek, és amit kielégítődnék más hiányok keletkeznek. A hiányok által vezérelt ember ki van szolgáltatva a hiányainak, e kényszer cselekvésre készteti, ami hiányok leküzdésére irányul. E hiánymotivált típus ellentétéként jelentkezik a növekedésmotivált ember, akik nincs kiszolgáltatva a szükségleteinek, sem azon személyeknek, dolgoknak akiktől – amelyektől a szükséglet kielégítése függhet.

Az értékek nem állandó, hanem variábilis jellemzői a személyiségnek, és kettős szerkezetükből adódóan az értékek tartalma megváltoztatja a személyiségnek az értékhez való beállítódását, viszonyát.

Ezt a viszonyt meghatározza:

- az egyén kora,
- a mikrokörnyezet, amelyben él a személyiség,
- a kulturális tradíciók, melyek átörökítik, kiemelik az egyes értékeket.

Az értékek, és kapcsolataik meghatározottak a személyiségtulajdonságok által, és a társadalmi összefüggések alapján. Az egyén tevékenységét a változó élethelyzetekben bizonyos állandóság jellemzi. A tevékenysége irányát, a reakciómódját meghatározza azoknak az értékeknek a köre, melyet a személyiség ismer és elfogad. Az értékek olyan társadalmi objektívációk, amelyekkel az emberek viszonya fejeződik ki a természeti és a társadalmi dolgokhoz, jelenségekhez, viszonyokhoz és önmagukhoz. (Váriné, 1978 in Szilágyi, 2007)

A személyiség értékorientációja kettős szerkezetű, egyrészt a létező értékek megismerése révén alakul, másrészt a kívánatos értékekhez alkalmazkodva funkcionál. (Szilágyi, 2007)

E kettős felépítés megnehezíti a felismerhetőségét, mivel gyakran a kívánatos érték az, (a személy által vélt és valós társadalmi elvárásoknak való megfelelés) ami verbálisan megnyilvánul, vagyis az egyén a tudatos értékeket fogalmazza meg és vallja szóban, bár a tényleges cselekvés inkább a létező értékek által vezérelt. (Hankis, 1993 in Szilágyi 2007)

Rókusfalvy (1969) szerint az emberi személyiség egyéni és társadalmi értelemben vett gazdagságát és életvezetésének hatékonyságát értékvilága, értékrendszere határozza meg.

Ha értékekről van szó, akkor a társas normákról is beszélünk, a társas norma nem egyéb, mint a valahova tartozás és megértés, kötődés és kölcsönös függés dinamikája. A közösségi kapcsolatokban az emberek számon tartják a másik ember szükségleteit, az emberek egymás szükségleteire reagálnak. (Fiske, 2006.)

Az értékek viszonyítási pontok melyek elővetítik az egyéni törekvéseket, befolyásolják a motivációt és az egyén önmagáról alkotott képében megjelennek. A társadalom, melyben az egyén él, közvetített és képviselt értékekkel hat az egyén szocializációs folyamatának sikerességére. Az egyén szocializációs sikeressége függ attól, hogy milyen érték környezetben él, tanul és hogyan alakítja ki saját felismerése és szelektálása révén az önmegvalósítását. (Szilágyi, 2007)

Albert-Lőrinc (2010) szerint az érték tartalma egyben emberi „probléma”, amely életvezetési elvekbe szerveződik, és orientációs rendszert alkot. Az értékek azok a fogalmak amelyek mentén az ember a döntéseit, választásait meghozza. Úgy gondolja, hogy az értékek az emberi „szabadságunk felelősségének őrei”. Az értékelés a funkcionális közösségeknek azon közösségi eszközei (közvélemény, megszólás, pletyka, kibeszélés stb.) amelyekkel hatást gyakorolhatnak a közösség számára fontos értékek továbbadására és befogadására.

Az értékek megítélése során az objektív és szubjektív jelenségek között egyéni különbségek mutathatók ki. E különbségek függenek az egyén ismeret és tudásszintjétől, értékelő-képességétől, érzelmi viszonyulásától, a jelenségek szubjektív értelmét az érzelmek erősen befolyásolják. Ha e különbség fennáll, akkor az értékek egyénenként mérhetők. Az értékek irányultságát, értékorientáció szintjén vizsgáljuk. Az értékorientációk társadalmilag

meghatározott irányultságok, valamilyen tevékenységek céljára és az eszközökre vonatkozóan. Az értékorientációk alapvető funkciója a magatartás szabályozásában van, ezért kialakulásuk és dominanciájuk tekintetében jellemzőek a személyiségünkre. (Jadov, 1975 in Szilágyi, 2007) Az értékek több szempontból domináns pontok, mint például család, házasság, munka, célok. A tevékenységhez kötött viszonyulásokból, vagy értékorientációs vizsgálatokból következtetéseket lehet levonni a személyiség értékbeállítódására, objektív és szubjektív értékítéletekre. Az értékek vizsgálatának szükségessége hazánkban, az 1980-as években vált a hazai pszichológusok számára nyilvánvalóvá. (Szilágyi, 2007)

Az értékek és emberek viszonyulása kapcsán megállapíthatjuk, hogy a többség elfogadja, megtartja azokat, igazodik a társadalmi elvárásokhoz. És vannak azok, akik részben felrúgják a társadalmi normákat, visszavonultan élnek és dolgoznak valamilyen csendes vidéki, többnyire saját tulajdonú gazdaságukban, a majdnem teljes önellátásra berendezkedve. Ők azok akiknek az ingerküszöbét már átlépte a fogyasztói társadalom talmi értékeket sulykoló áradata. Alapvetően életmódot váltottak és a számukra nem fontos vagy elutasított értékeket kizárják az életükből. Értelmiségi emberek körében számos példát találunk az ilyen életvitelre. Nevezhetjük őket akár kreatív vagy önmegvalósító visszahúzódnak is. Sajnálatos módon vannak olyanok akik „nem képesek, vagy kevésbé képesek” megtartani az általános társadalmi normákat, és a kreatív visszahúzódásra sincs lehetőségük, ők a többségi társadalomban, de mégis azon „kívüli tér és komfort zónákban” kénytelenek létezni, ők a hajléktalanok.

Értékek megmutatkozása - bujkálása a hajléktalanlétben

Takácsné (1986) értelmezésében alapvetően kétféle meghatározó igény dominál a társadalmi és az egyéni, a társadalom az egyénnel szemben, az egyén a társadalommal szemben. A kíváncsi az, mikor a kettő egyensúlyáról beszélhetünk, vagyis amikor az egyén nem vár többet, mint amit ő nyújt a társadalomnak. Ugyanakkor pedig a társadalom reális igényeket támaszt az egyénekkal szemben.

A hajléktalanná válások egyik okozója lehet a társadalmi elvárásoknak való megfelelésre való képesség hiánya vagy éppenséggel a megfelelni nem akarás. Az egyik esetben készség vagy kompetencia hiányról beszélhetünk a másikkal viszont egyértelműen érték – értékrend különbözőségről. Akár értelmezhetjük úgy is, hogy az értékek elutasítása – „felrúgása” mint tudatos cselekvés illetve folyamat is vezetett a hajléktalanlétbe.

Merton (1980) anomiaelmélete szerint a társadalmi és kulturális struktúrák különböző célokat és értékeket határoznak meg amelyek intézményesült normák révén valósulnak meg. Ezekhez az intézményesült normákhoz öt módon viszonyulhat az egyén, (konformitás, újítás, ritualizmus, visszahúzódás, lázadás) ezek közül a „visszahúzódó” alkalmazkodási mód az amelyet a hajléktalanokra, csavargókra vonatkoztat. A „visszahúzódás” során az egyén elutasítja az értékeket, célokat és azok elérését szolgáló eszközöket is. Ők azok, akik ugyan a társadalomban élnek, de nem tartoznak a társadalomhoz, mert nem érzik magukénak a közösen vallott értékeket. Szerinte az is jellemző a „kilépett” vagy „kényszerű menekülőkre”, hogy nem látják a társadalom által nyújtott és elérhető „jutalmakat” de kevesebb frusztrációi is éri őket, mint azokat, akik elakarják nyerni, ki akarják érdemelni ezen jutalmakat. A visszahúzódás, kitagozódás strukturális háttére (válás, lakásvesztés, munkanélküliség) mellett feltételez valamilyen személyes tényezőt is, amely a hajléktalansághoz vezetett. Merton szerint a visszahúzódás folyamatszerű; a normák, célok és eszközök elfogadása még a folyamat elején megvan, de az eszközök szűkössége miatt konfliktus alakul ki, ezt a

konfliktust az egyén úgy oldja fel, hogy lemond a célokról és eszközökről, „kiírva” ezzel magát a társadalomból.

Értékközésekről, konfliktusokról akkor beszélünk amikor az adott szereplők cselekedetei, mondanivalói nincsenek egymással harmóniában. Ha ebből indulunk ki a konfliktus egy diszharmonikus állapot. A konfliktushoz az kell, hogy a szereplők azonos társadalmi térben legyenek, vagy legalábbis érintkezzenek, kapcsolatba kerüljenek egymással. A kapcsolatból való visszahúzódás a konfliktusok csökkenését vonja maga után. A hajléktalan személyek többségére jellemző ez a visszahúzódás, elkerülő magatartás.

Jávor – Rozgonyi (2005) szerzőpáros szerint a konfliktusok az elosztási viszonyok diszfunkcióját fejezik ki, vagyis legalább az egyik fél nem elégedett a saját maga által elérhető javakkal, így többlet megszerzésére törekszik. A konfliktusok életre hívója valamilyen elosztási, részesedési viszonyok megváltoztatására irányuló törekvés.

A mindennapi életünkben számos konfliktushatás ér bennünket, pl. a munkaerőpiaci érvényesülés, „bent maradás”, a magasabb jövedelem vágya, jobb tanulmányi eredmény, nagyobb elismertséget kívívni, irányítói szerepek betöltése, stb., de még ide sorolhatjuk a legjobb ülőhely megszerzését is egy koncerten, vagy meccsen.

A hajléktalanok, többségi társadalomtól való visszahúzódó magatartásának, az efféle konfliktuskerülésnek – véleményem szerint - alapvetően személyiségbeli indíttatása van, mint megküzdési képesség elégtelensége, alkalmazkodási képesség, hiánya, gyakran detektált de elhanyagolt pszichés probléma, stb., de mindezen tulajdonságok közül a legjelentősebbnek a felelős gondolkodás képességét illetve annak hiányát gondolom.

Az ilyen személyiségjegyű „visszahúzódó” hajléktalanok többsége kerüli a nagynyilvánosságot, nem a világ szeme előtt élik a mindennapjaikat. Róluk azt gondolom, hogy a többségi társadalom értékeit, normáit alapvetően „bensőleg” nem utasítják el, mindössze nem képesek azokat megtartani, és ez a cselekedeteikben, viselkedésükben akként mutatkozik meg, hogy tagadják ezeket az értékeket, annak ellenére, hogy vágnak rá. Ugyan ez a megközelítés igaz lehet azokra a látszólag nem annyira „visszahúzódó utcán élőkre is, akik hangoskodnak, kéregetéssel zavarják a járókelőket, italoznak, szemetelnek, rongálnak, stb., azzal a különbséggel, hogy részükről ez a fajta viselkedés a megküzdési és alkalmazkodási képesség hiánya által keltett túlkompenzálási kényszerből eredhet.

Az értékek tárgyalása során nagyon fontos, hogy mely nézőpontból vizsgáljuk az értékeket illetve a személyiség értékrendjét. Az ember értékeinek meghatározó jellemzője a közösséghez fűződő viszonya. A személyiség értékeinek fontos jelzője a segítőkészség az önzetlenség, képesség a másokért való cselekvésre, a felelősségvállalás, a közös célokért való cselekvés és annak fenntartása, az áldozatvállalás, kiállni a közösségért, osztolni a kudarcokban, stb. Takácsné (1986) A hajléktalan ellátásban dolgozó szakemberek tanúsíthatják, hogy ezen értékek többsége a hajléktalan ügyfelek jelentős részére jellemző, és gyakorta megfigyelhető ilyen irányú cselekvés.

Ezzel részben jó magam is egyetértek, hiszen ilyen irányú tapasztalásom volt szépszámmal. Azt azonban fontosnak tartom kihangsúlyozni, hogy korántsem mindegy milyen keresztszűkben, és közegben nézzük ezeket, az értékeket, tulajdonságokat. A fentebb leírt értékek többsége rendszerint jelen van a hajléktalanok saját sorstársi közösségében. Azonban ebből nem vonhatjuk le azt az általános következtetést, hogy minden közegben, közösségben, vagyis más „dimenzióban” ugyanazok az emberek ugyan ezen értékek szerint hosszabb időintervallumban kitartóan képesek így cselekedni, tevékenykedni, illetve élni mindennapjaikat. Konkrétan arra gondolok, hogy egy régóta a hajléktalanságban létező ember mennyire lehet a többségi társadalmat képviselő közösség (pl. egy önmagáról teljes mértékben gondoskodó család) irányába önzetlen, felelősségtudatos, áldozatkész, vagy kiállni

egy nagyobb közösségért, ügyért? Ez alapvetően nehéz és problémás lehet számára, hiszen amikor a napi biológiai szükségleteinek a kielégítése vezérli. Továbbá valószínűsíthető, hogy a felelősség illetve valamilyen személyes konfliktusos helyzet¹ felvállalása elől „menekült” vagy került a hajléktalanságba. Mennyire lehet képes tartósan kiállni egy olyan közösség érdekei mellett melynek nem tagja, illetve nem érzi magát odavalónak. Tovább megyek még azt is megkockáztatom, hogy képes-e elfogadható mértékben tiszteletben tartani a többségi érdekeket és értékeket. A hajléktalanok egy része egyértelműen nem képes erre, elég csak arra gondolnunk ha tiszteletben tartanák a többségi társadalom értékeit, akkor nem koszolnák össze a közösségi tereket, buszmegállókat, nem bontanának különböző műtárgyakat berendezéseket, utcabútorokat, stb. Mint ahogy azt már korábban kifejtettem (Ungvárszky, 2012) a többségi társadalom a hajléktalanokat illetően aszerint alkot ítéletet (értékkítéletet) amit lát és tapasztal. Márpedig a közvélemény csak az utcán élő, az értékeket nagymértékben elutasító, illetve elkerülő és nem tisztelő „csöveseket” ismerheti meg. Ez a hiányos és torz „megismerés – értékítélet” nem igaz a hajléktalanlétben élők egészére, és sokat árt magának a hajléktalan ügynek is.

Breitner (1999) tanulmányában megfogalmazta, hogy a hajléktalansággal veszélyeztetett, illetve lakhatási krízisbe került egyén „fokozatosan elveszti a többségi társadalomhoz fűződő utolsó kapcsolatait is, de még nem tartozik a hajléktalanok közé.” Az ebben a helyzetben lévő ember még a többségi társadalom szokásai szerint él. Véleménye szerint ebben az „állapotban” lehet a leghathatósabb segítséget és támogatást megadni az egyén számára.

A kapcsolatok behelyettesíthetők értékkel is, maga a megállapítás akkor is igaz, hiszen a kapcsolatok ápolásának, alakulásának hátterében az értékek messzemenően tetten érhetőek. Vagyis folyamatosan kopnak polgári értékei, de még nem ereszti el azokat, és nem fogadja el a hajléktalan szubkultúrát.

Nagy (2003) a szegedi utcán élő hajléktalanok kapcsolati hálóját vizsgálva azt találta, hogy a kapcsolatok alapvetően a létfenntartás preferált momentumai körül rajzolódnak ki, mint szálláshely kialakítása, védelem, élelem beszerzése – elkészítése, alkohol beszerzése elfogyasztása, és a cigaretta megosztása. E preferált létfenntartó momentumok kapcsán jelentős szolidaritás tapasztalt. E momentumok, mint javak megosztása, illetve a körjük szerveződő közös elfogyasztás, mint rituálé képezte a csoport „létfenntartási” kapcsolatainak az alapját, e kapcsolatok baráti kapcsolatként is funkcionálnak. A kapcsolatok többsége jellegüket tekintve homofil, (sorstársi irányultság), az erős kapcsolataik – amelyek a státusmegőrzésben játszanak szerepet – a hajléktalanságon belülre mutatnak. Külső társadalmi kapcsolataik gyengék, ezenkívül alacsony társadalmi státuszú személyekre irányultak.

Kántor (2005) kontroll csoportos felmérésében budapesti hajléktalan férfiak motívumait vizsgálta. A kontroll csoport korösszetételben, iskolai végzettségben, a vizsgált csoportnak megfelelő, a többségi társadalomhoz tartozó középosztálybeli férfiak voltak. Mérté az elutasított és a pozitív (elfogadott) motivációköröket (melyek egyben értékeként is felfoghatók). A kontrollcsoporthoz képest gyakrabban fordultak elő, és jelentős különbséget mutattak az alábbi negatív motívumok; elhagyástól való félelem, védtelenség, jelentéktelennek lenni, betegség, fogyatékoság. Gyakrabban előforduló, jellemző különbséget mutató pozitív motívumok; szeretetvágy, biztonságérzet, önkifejezés vágya, alakíthatónak lenni, elégtétel vágya, múlt felé fordulás. Nem talált alapvető eltérést a két vizsgált csoport és a kontroll között az alábbi pozitív motívumok (érékek) között; megfelelő környezet igénye, kikapcsolódás, szórakozás vágya, tisztelet elismerés vágya, emberi kapcsolatok szükséglete, szabadság szükséglete, erősnek, stabilnak lenni, hasznosnak – fontosnak lenni, munka – alkotás szükséglete, láthatónak feltűnőnek lenni, önfogadás-elégedettség, esztétikum, tökéletességre törekvés, törekvés a jóságra, erkölcsi igények értéke,

¹ A konfliktusos helyzetbe beleértendő a lakásról és egyéb javakról való önkéntes lemondás, áldozati szerepvállalás is.

kedvesnek lenni, okosnak - értelmesnek – bölcsnek lenni. A kutatás eredményeként három, motivációs tengelyt állított fel, melynek mindkét pólusa szignifikánsan jellemzőbbek a hajléktalan csoportra, mint a többségi társadalmat képviselő kontroll személyekre.

nem szeretettnek, elutasítottnak lenni $\leftrightarrow$ Szeretetet vágya

védtelesség $\leftrightarrow$ Védettség, biztonság szükséglete

láthatatlannak jelentéktelennek lenni $\leftrightarrow$ Önkifejezés vágya

A hajléktalanságot, egy önmagába záró állapotnak tartja, „amiben a hajléktalan a saját elhagyatottságába, kiábrándultságába, és keserűségébe gabalyodva, nem képes megfelelő mértékben adaptív megküzdési módokat alkalmazni.”

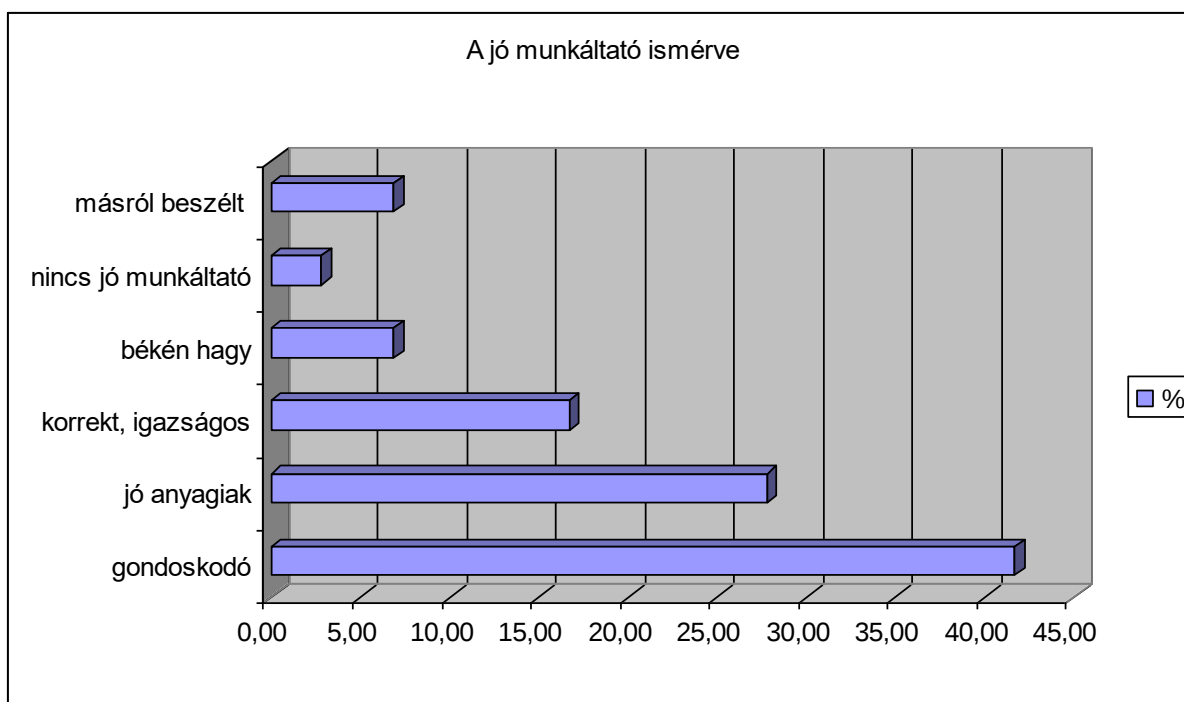
Hordós (2007) hajléktalanság környezetszichológiai összefüggéseit vizsgálva azt találta, hogy hajléktalanság folyamatában az otthonát vesztett személy a használt terek alapján kezdi értékelni, azonosítani önmagát, én-identitásában is hajléktalanként éli meg saját magát.

Sziki (2012) a hajléktalan ellátás komplexitását vizsgáló munkája során felmérte a megkérdezett hajléktalanok értékválasztását is, az Oerter-féle értékkör módszerével. Az értékekre vonatkozó adatokat feldolgozta, de még nem publikálta, viszont ehhez a tanulmányhoz a rendelkezésemre bocsátotta. Azt találta, hogy a munka fontossága a hajléktalanlétben felértékelődik, vagyis fontosabb, mint a hajléktalanná válás előtti időszakban. A család vonatkozásában fordított reláció figyelhető meg, vagyis a hajléktalanná válás előtt a család fontossága volt nagyobb, a hajléktalanság bekövetkezése után pedig jelentősen csökkent. A szabadidő vonatkozásában nincs különösebb eltérés a hajléktalanság előtti és a hajléktalan állapot között. Mindebből arra következtetett, hogy a családi kapcsolatok nagymértékű beszűkülésével a munkavégzés – munkakeresés az, ami felértékelődik. A második értékkör felvételekor nem az értékválasztás fontossága volt a válaszadás szempontja, hanem a válaszadók időfelhasználása került középpontba. Vagyis az időráfordítás arányait kellett a megkérdezetteknek a körökbe berajzolniuk. Ennek alapján a hajléktalanlétben a szabadidő az, ami jelentősen többnek (51,76%) bizonyult a családhoz illetve a munkához képest. A családot átlagosan 16,9%-ban a munkát pedig 30,07% pontban jelölték meg. Fontos megemlíteni, hogy a munka kategóriájába a munka és álláskeresésre fordított időt is be kellett számítaniuk a válaszadóknak.

Az értékek témájához kapcsolódva, szemléletesek egy korábbi munkám mutatói (Ungvárszky, 2010), a hajléktalanok foglalkoztathatóságának szubjektív tényezőit vizsgálva az alábbi értékekhez köthető eredményekre jutottam;

Ön szerint, milyen a jó munkáltató? kérdésre a válaszadók első közlése alapján:

A jó munkáltató ismérve az, „hogy jók az anyagi kondíciók”, a válaszadók 27,8%-a szerint, 41,7% azon a véleményen van, hogy a munkáltató „gondoskodik a dolgozójáról”, paternalista módon kezelje a munkavállalót. 16,7% szerint a jó munkáltató igazságos és korrekt, 6,9% szerint „békén hagyja a dolgozót a munkát rábízva”, 2,8% szerint nincs jó munkáltató, 6,9% a kérdés szempontjából másról beszélt. Egyértelműen kirajzolódik, hogy az atyai – gondoskodó munkáltató iránti vágy vagy elvárás, mint munkáltató attitűd távol áll a munkaerőpiaci realitásoktól.



Forrás: Saját felmérés alapján (2009-2010)

Jó munkáltató az, „amely gondoskodik a dolgozójáról”, választ adók csoportján belül; a 8 általános iskolai végzettséggel rendelkezők aránya 60%, a szakmunkások aránya 23,3%. Ebből az tűnik ki, hogy a kevésbé képzettek erősen igénylik a gondoskodó, segítőjellegű felügyeletet, munkavezetői jelenlétet, irányítást a munkavégzés során.

Véletlenszerűen kiválasztott válaszok a *Milyen a jó munkáltató?* kérdés kapcsán

„Hát hogy amikor eljön a fizetés ideje akkor fizet. Nem csak majd hú majd két hét múlva meg ekkor meg akkor...hanem amikor eljön az ideje neki akkor öneki is megvan az hogy mit tudom én tizedikén kell fizetni akkor tizedikén fizet.”

„Hát hogy igazságos legyen, ismerje el ha a dolgozom, meg ne toljon le, csak akkor ha tényleg jogos.”

„Ööö...hát nincs jó munkáltató! Ugye nincs jó munkáltató, hanem gyakorlatilag, olyan foglalkoztatásnak kell... én nem láttam még jó munkáltatót. Mint Arany János mondja, hogy „szeretni de mostohán” ez a legjobb verse. Ööö, tehát most ez egy jó eset, de általában érdekellentét van a munkáltató és a munkavállaló között, ez a helyzet emiatt ilyen konfliktusok vannak a munkahelyeken. Tehát nincs jó munkáltató.. én nem láttam még ilyet. Aztán lehet, hogy van, de én még nem találkoztam ilyennel, és nehezen tudom elképzelni.”

„Hát aki odafigyel az embereire... meg lehet vele beszélni, ha valamilyen baj van... nem beszél csúnyán az emberekkel...”

„?... Azt nem mondom, hogy hagyjon békén minden nap! ...(nevetés)... azért felügyelje a munkámat néha – néha, meg mondja meg azt is, hogyha valamit nem csinálom jól, mert akkor abból tanulok... nem tudok mást mondani.”

„Hát, aki rendesen viszonyul a dolgozókhoz is, szóval. Én legalábbis ahol dolgoztam szakközépiskolában tíz évet, ott olyan főnökeink voltak, akihez nyugodtan oda lehetett menni, meg lehetett velük beszélni bármit, szóval”

„... Olyat nem láttam, meg szép temetést... (nevetés)... No várjál, mi a jó munka?... Amit én például szeretek csinálni... nem szeretem például ami olyan zárt, tehát leülök és kindertojást csomagolni... azt biztos nem csinálnám. Tehát ahol mozgalmasabb egy kicsit, tehát mit tudom én lehet mászkálni, jönni-menni... tehát ahol egy kicsit önállóbban tud az ember mozgolódni..., tehát egyedül is, nem az, hogy most odatesznek elé egy bigyulát és...csak azt, semmi komolyabb. Pedig szeretek forrasztani, de csak bonyolultabb dolgokat..., amin gondolkodni is kell, vagy adminisztratív dolgokat is szívesen csinálok, elintézni valamit, telefonálni, meg ilyenek.”

„Korrekt.... Hát hogy kifizet, nem úgy mint egyesek... hát végül is igen. Tehát amit megígért, azt betartja.”

„Ami ki is fizeti...”

„A jó munkáltató... a jó munkáltatónak azt tartom, aki nem a munkásnak hízeleg..., tehát ne nyilvánítson semmilyen szeretetet, tartsa be a munka, a munkatávolságot.”

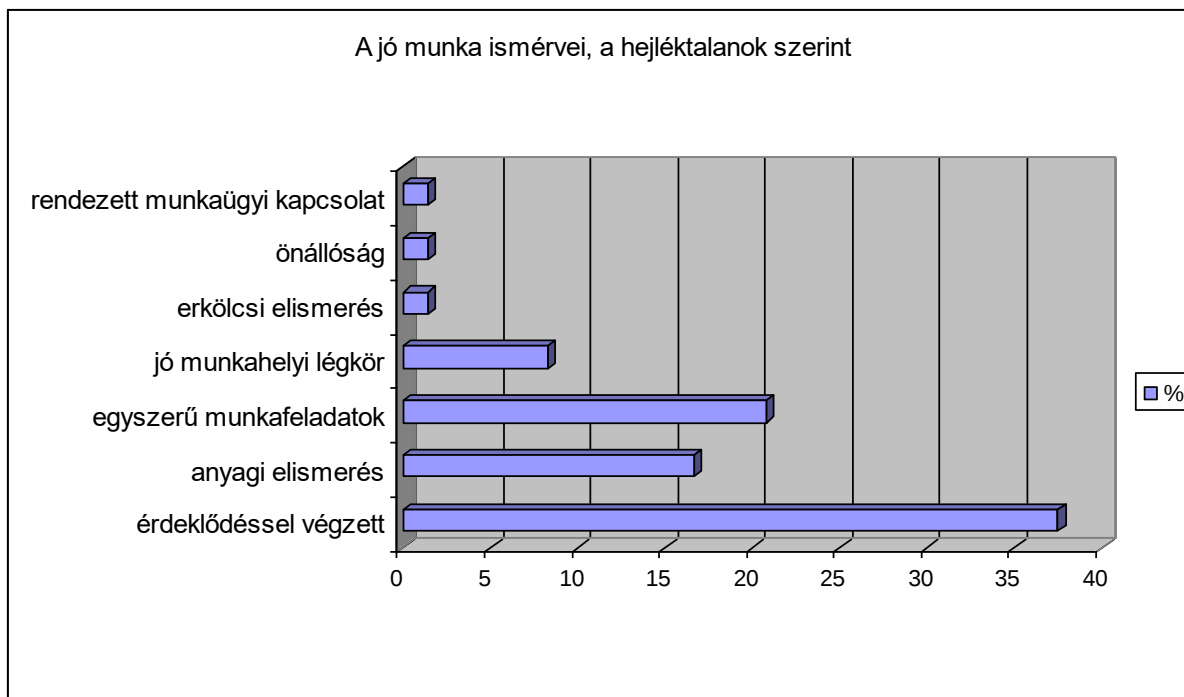
„Jó munkáltató sincs!”

„Hát..., aki kifizeti a munkát, rendes az embereivel, hoz cigarettát, meg kis kaját... ez a jó munkáltató.”

„Hát, hogyha megvan ez a úgymond kissé baráti viszony a dolgozókkal, de mégis azért marad főnök benne”.

Ön szerint, milyen a jó munka? kérdésre a válaszadók első közlése alapján:

A válaszadók 37,5%-a szerint az a jó munka melyet, érdeklődéssel vagy kedvvel végeznek, 16,7% szerint az anyagi elismerés határozza meg a jó munka fogalmát, 20,8% szerint az a jó munka ahol egyszerű behatárolt munkafeladatokat kell végezni. A jó munkahelyi légkör, jelenti a jó munkát 8,3% szerint. Az erkölcsi elismerést 1,4%, az önállóságot 1,4%, a rendezett munkaügyi kapcsolat (bejelentett hosszú távú munka) 1,4% említette, mint a jó munka alapvető kritériumát.



Forrás: saját felmérés alapján (2009-2010)

Véletlenszerűen kiválasztott válaszok a *Milyen a jó munka?* kérdés kapcsán

„Hát a munkámhoz, vagyis amihez értek azt meg tudom csinálni és fizetnek is érte.. normálisan. Nem csak fizetgetnek, vagy odadobnak valamit és, és ez’

„Hát ha látszik a főnökön hogy elégedett, amikor meg már akkor jó viszonyt tudunk kiépíteni, meg hogy jól tudjam csinálni.”

„A jó munka az olyan, hogy aki benne van az szereti, bármilyen munka lehet, a hóhérrak is lehet jó munkája amennyiben szereti. A nyugdíjas hóhérrak délutánja, ahogy szokta mondani Csóri Sándor... Nyugdírra készülő hóhérrak délutánja...”

„Hát az, hogy fölveszik normálisan az embert, bejelentetten, és olyan munkát végez, hogy a főnök azért, leszólja a rossz munkák végett.”

„Hát igen... legyen rendes a főnök, a munkatársak normálisak legyenek...”

„Ülő munka, számítógép előtt... ha foglalkozhatnék emberekkel az biztos nagyon jót tennék nekem.”

„A jó munka..., hát az... nyugodtság... szerintem...Így van... ahol nem bántják az embert... nem akarom másképpen mondani... ahol nem csesztetik az embert meg, hagyják azt, hogy na hadd dolgozzon, oszt fizet.”

„Hát amit szívesen csinál az ember, szóval, ahova örömmel jár olyan munkahely, szóval nem nem az, hogy görcsbe van a gyomrom azt úgy megyek dolgozni.”

„Amit meg lehet csinálni, a megfelelő értelmi szinten és jól meg is fizetik..... ??...amit elmagyaráznak és meg értem..., nem felejttem el... az egyszerű munka...”

„Nincs jó munka”

„A jó munka milyen?... Na most ilyen nincs, hogy jó munka, mert minden munka amit becsületesen megfizetnek... tehát nincsen jó munka.... Számomra jó munka nincs. Az a jó munka ami az eredményen meglátszik és panaszmentes.”

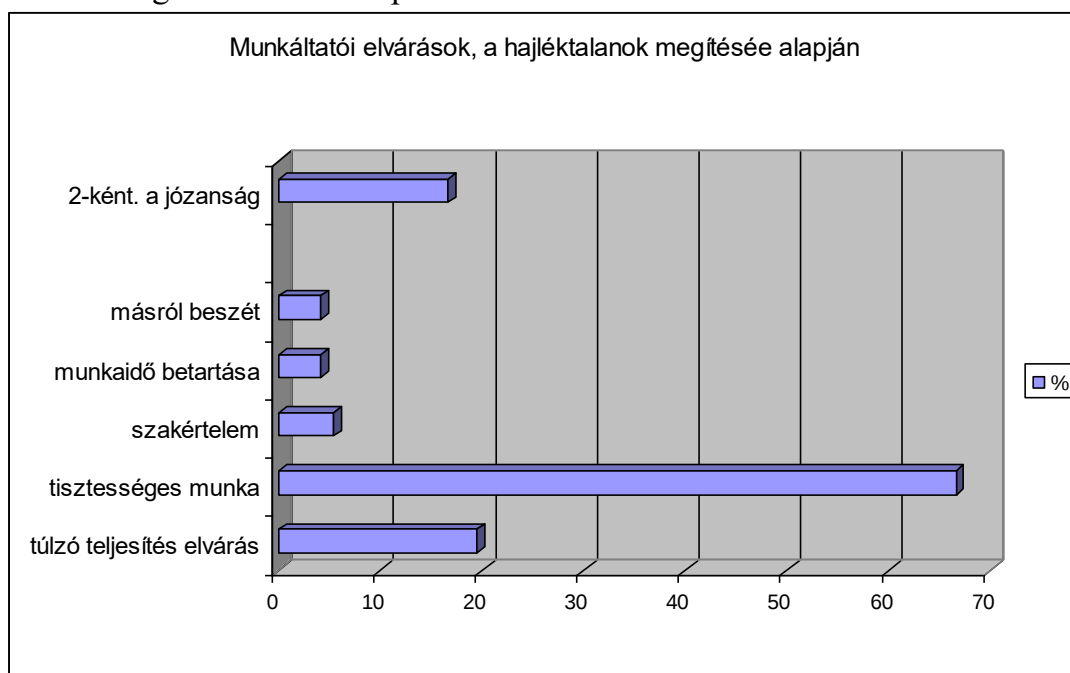
„... Hát, amit kifizetnek, megtudom csinálni...”

„Akkor azt szeretem a leginkább, hogy kicsit tudok gondolkodni egyedül. Néha olyan problémáim vannak, akkor én azt magamba is, el tudok rajta gondolkodni, meg tudom oldani, ha meg tudom oldani. A társaság meg azért jó, mert fel tudok oldódni, és ööö nincs meg az a feszültség, nem akadályoz a munkában”

„Hát az egyszerű munka, a haladós munka.”

Ön szerint, mit vár el a munkáltató a dolgozójától? kérdésre a válaszadók első közlése alapján:

A munkáltatói elvárások kapcsán 19,5% fogalmazta meg a túlzott teljesítést, mint elvárást, követelményt. A tisztességes munkát 66,7% említette, a szakértelmet 5,5%, a munkaidő betartását 4,2%. Magát a józanságot 16,7% említette másodlagosan. A pontos válaszadást megkerülte 4,2%. Elgondolkodtató véleményformálás és értéktétel is egyben, hogy az alkoholizálás elkerülése legyen a munkáltatói kritériumok ilyen magas fokán, ez egyben azt tükrözi, hogy a hajléktalanok által elérhető munkalehetőségek kapcsán ez a kritérium állandóan jelen van. (pl. építőipar). Ez önmagában jelentősen megszabja a mozgásterüket és lehetőségeiket korlátozza, amennyiben ebből a szemlétből, értékformálásból nem tudnak kilépni. Fontos lenne, hogy megmerjenek más szervezeti,- és munkakultúrát, ezt a szempontot fontosnak tartom a segítőmunkában is prioritásként kezelni.



Forrás saját felmérés alapján (2009-2010)

Véletlenszerűen kiválasztott válaszok a *Mit vár el a munkáltató a munkavállalójától?* kérdés kapcsán

„Hát hogy én is..., hogyha elmegyek dolgozni akkor mindent... amit ő kér azt teljesítem neki. Meg mindent ugyanúgy megcsináljam amit, amit ő kérne.”

„Hát pontosságot, becsületességet, jól dolgozzon, gondolom ne igyon.”

„Ja... hát ez szinte néma rabszolga, ... olesón..., hát általában, legalább is ott ahol én dolgozom, általában így a rabszolga helyzet van, ott azt kell csinálni, hogy zokszó nélkül a hülyeségeket kell végrehajtani. Nincs, gyakorlatilag az emberi jogokat nem lehet érvényesíteni, teljes kiszolgáltatottság van, pl. számlát kérsz nem adnak, alkalmi munkakönyvet nem adnak, lehetetlen feltételekkel túldolgoztatnak. Egy forintért dolgozzál napi 24 órát. Ez a helyzet.”

„Hát azt, hogy amit kiad azt tegye is meg.”

„Hát legyen megbízható, normálisan végezze el a munkát...”

„Pontos legyen, precíz legyen, naprakész legyen,.. igen, tisztán menjen be.”

„Hát azt, hogy rendesen elvégezze a munkáját, ne legyen vele gond.”

„Attól függ... teljességgel végezze el a rábízott feladatot.”

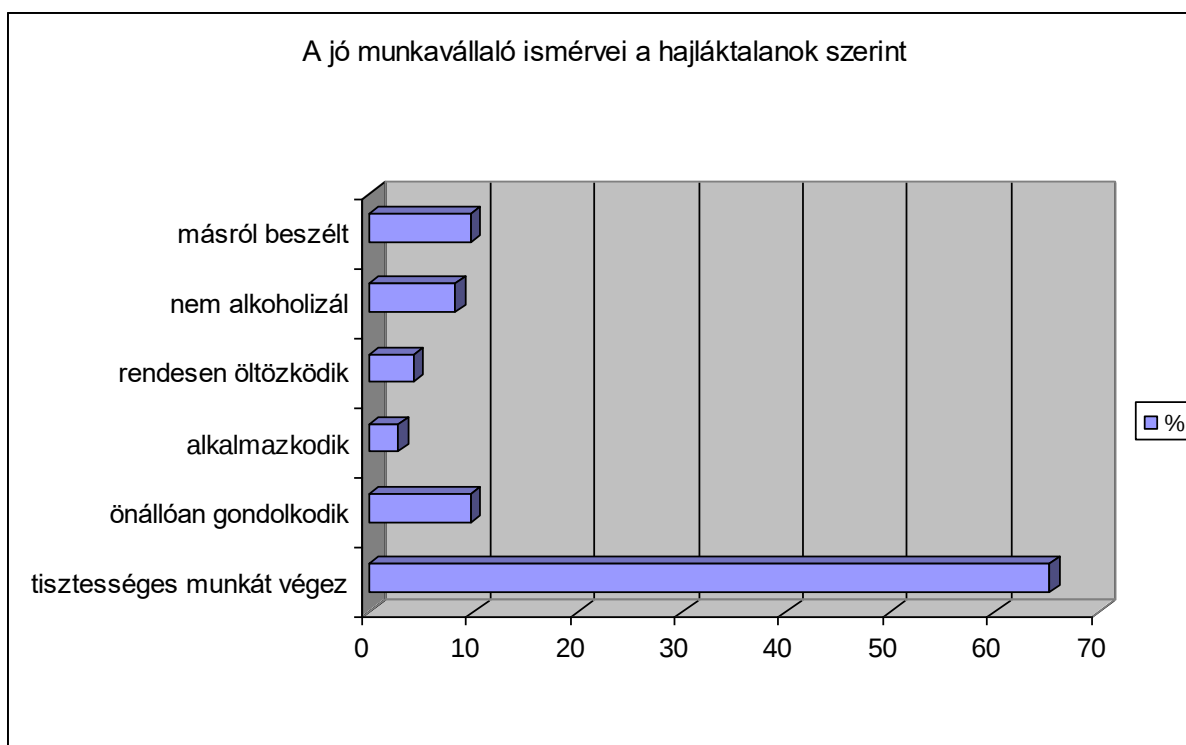
„... normális munkát. Precíz, pontos munkát..., ne igyon, jöjjön dolgozni, amikor azt megbeszélük.”

„Ha rábíz egy munkát tudja elvégezni...”

„A pontos és a a úgymond dinamikus munkaerőt, hogy ne a magánéletét vigye a munkába, hanem tényleg a azt csinálja ami a munka, ami a feladata.”

Ön szerint, milyen a jó munkavállaló? kérdésre a válaszadók első közlése alapján:

A jó munkavállaló, a megkérdezettek 65,3%-a szerint tisztességes, rendes, megbízható munkát végez, 9,7% szerint önállóan gondolkodik, 2,8% szerint alkalmazkodik a munkáltatói elvárásokhoz, 4,2% szerint rendesen öltözködik, 8,3% szerint nem alkoholizál. A válaszadást 9,7% megkerülte azzal, hogy másról beszélt. Ismételten csak a fennálló értékkülönbségeket szemlélteti, hogy mindössze a válaszadók 2,8% gondolja azt, hogy az alkalmazkodás fontos kritérium a munkavállalás során, és szintén elgondolkodtató a 8,3% miszerint attól már jó munkavállaló valaki, hogy nem alkoholizál.



Forrás: Saját felmérés alapján (2009-2010)

Véletlenszerűen kiválasztott válaszok a *Milyen a jó munkavállaló?* kérdés kapcsán

„Hát olyan, hogy amire a munkáltató kéri azt próbálja ő elvégezni. Meg hatékonyabban és ilyen szerintem.”

„Hát az pontos, megbízható. Tegyen úgy, mintha érdekelné...amikor.”

„A jó munkavállaló? Az a jó munkavállaló aki megvan elégedve azzal amit csinál, megkapja érte azt a jutást amiről úgy gondolja, hogy megtud élni, magyarul megtalálja a számítását. Most magamról beszélve én csoportban érzem jól magam, a csoportban öntevékeny vagyok. Azokat a helyzeteket szeretem mikor valamit öntevékeny módon csoportban tudunk megcsinálni.”

„Az a ki normálisan tényleg talál egy munkát, és bejár időre nem késik, elvégzi normálisan a dolgát.”

„Hát nem..., az a lényeg, hogy ne lopjon... jól viselkedjen.”

„hogy rendesen, pontos legyen, pontos, precíz... rendesen végezze a munkáját.”

„Becsületesen eljár dolgozni nap, mint nap, megcsinálja a munkáját és szerintem”

„... Olyan mint én vagyok....(nevetés)..., az a baj, hogy én csak magamról tudok beszélni....Hát a munkavállaló... az... dolgozik, rendesen elvégzi a munkáját, pontosan beér dolgozni, nem ácsingózik, nem nézelődik, hanem teszi a dolgát.”

„... Beér időbe, és megcsinálja jól a munkáját.”

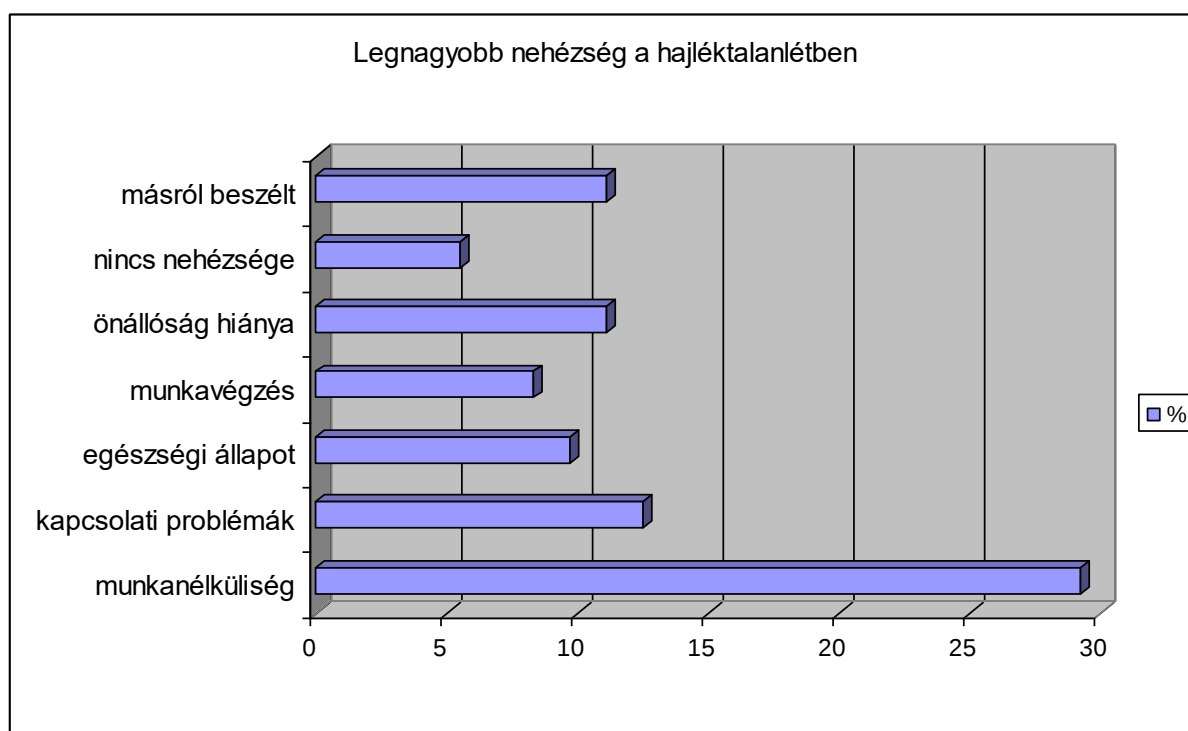
„A jó munkavállaló? A jó munkavállaló ugyanaz, mint én..., hogy elvégzem a munkát, ha megvannak velem elégedve, akkor megköszönöm és akkor ennyi.”

„Hát aki nem iszik, rendesen megcsinálja a munkát amit kiadnak neki.

Hát, én úgy vagyok ezzel, hogyha én szeretek dolgozni, akkor én jó munkavállalónak érzem magam. És szeretem kipróbálni az új dolgokat, szeretem a kihívásokat, meg hogyha a tényleg meg tudok oldani mindent amit rám szabnak. Ha nehéz akkor., akkor nem tudom....”

Mi jelenti az Ön számára a legnagyobb nehézséget? kérdésre a válaszadók első közlése alapján:

A meginterjúvált hajléktalanok nehézségei: 29,2% a munkanélküliséget jelölte meg a legnagyobb nehézségnek, 12,5% a kapcsolatokat vagy annak hiányosságát, anyagi nehézségeket 12,5% említett. Az egészségi állapotát 9,7% tartja nehézségnek, maga a munkavégzést 8,3% számára jelent nehézséget, személyes potencia hiányt, önállóságának hiányát 11,1% tartja nehézségnek, 5,5%-nak nincs nehézsége, 11,1% pedig kikerülte a konkrét válaszadást, másról beszélt.

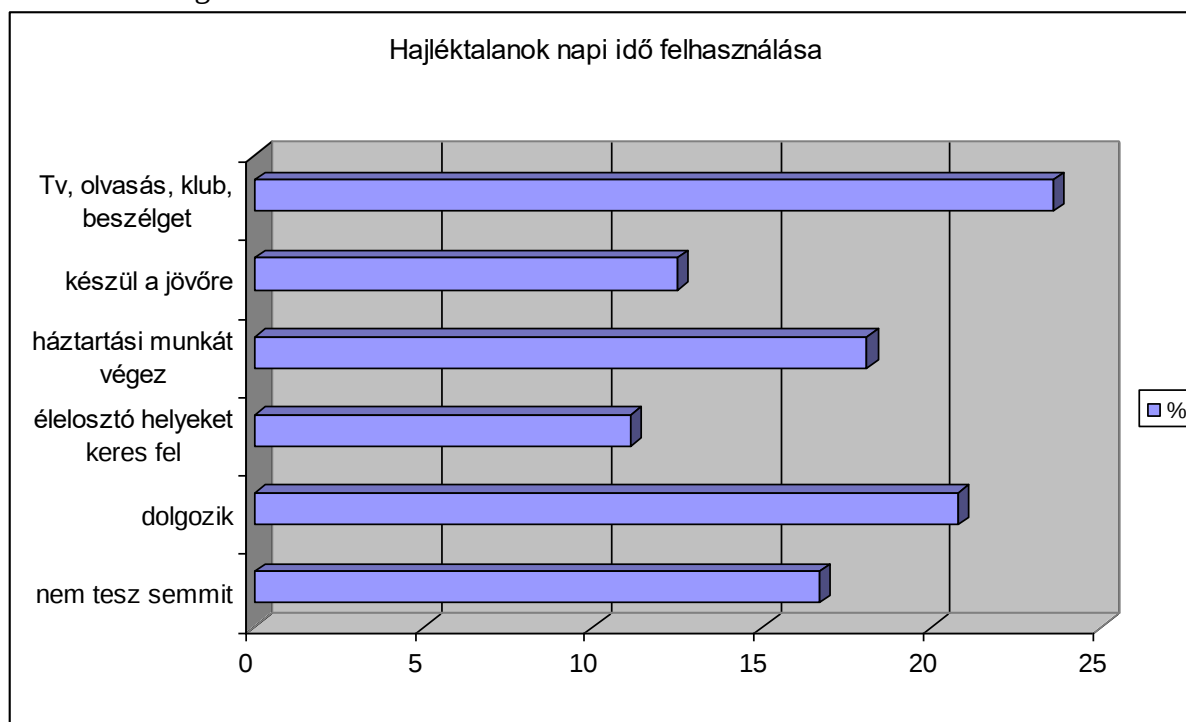


Forrás: Saját felmérés adatai alapján

Mit csinál Ön napközben? kérdésre a válaszadók első közlése alapján:

A megkérdezett hajléktalanok 16,7% saját elmondása szerint, napközben nem tesz semmit, rendszeresen dolgozni jár 20,8%, napi szintű szükségleteinek a kielégítésének érdekében, az elérhető ingyenes étkezési lehetőségeket keresi fel 11,1%, háztartási jellegű feladatok elvégzésével törődik 18,1%, tudatosan készül a jövőre (állást keres, tanul) 12,5%. A munkaerőpiaci integrációs törekvés helyett alternatívaként, egyéb közegben tölti idejét (olvasás, tv, klub, könyvtár) 23,6%. Ha belegondolunk, összességében a megkérdezettek mintegy 34%-a végez olyan tevékenységeket, melyek a társadalmi integrálódás irányába mutatnak. Ebből kiindulva mondhatjuk, hogy az ő esetükben a vágyak és értékek mellé mint

motívumok mellé társul valami olyan plusz, amely cselekvésre készíti őket, azaz az értékek tetteikben is megmutatkoznak.



Forrás: Saját felmérés adatai alapján

A hajléktalanlétben élők értékei, mint motívumok gyakorta ellentmondásosnak, és nehezen értelmezhetőnek tűnik, ennek szemléltetésére idézem az egyik hajléktalan ellátó intézményvezetőjének a szavait: „Az önállóság magas fokán van a csövesnek nevezet réteg. Egyik hajléktalan szállóból a másikba vándorol és nagy jogosultság tudattal rendelkezik, de nem mutat változtatási hajlandóságot.”

Képzési – lakhatási – foglalkoztatási projekt, egyik megvalósító szakemberként is megfigyelhettem az értékek és vágyak megjelenését a hajléktalanokkal való közös munka során. (Mátrai és mts 2012) Toborzási tapasztalatokként elmondhatjuk, hogy az érdeklődők többségénél nem a megszerezhető szakmai képesítés bírt a legnagyobb hangsúllyal, hanem sokkalta inkább vonzó volt számukra a projekt nyújtotta viszonylagos átmenti anyagi biztonság lehetősége, a képzés szakiránya csak másodlagos vagy éppen harmadlagos tényezőnek bizonyult. Jelentős vonzerővel bírt a képzés idejére járó megélhetési támogatás, és a természetben biztosított egyszeri melegeztetés is. Többen is kifejtették, mindegy, hogy mit kell tanulni, csak történjen valami az életükben.

A lakhatással kapcsolatos tapasztalatok: A klienseink igényei és elképzelései eltérőek voltak, néhány esetben távol álltak a többségi polgári realitásoktól.

A képzési alprojekt általános tapasztalati: Az étkeztetés, szállás és minden olyan dimenzió kapcsán, amelyek a szociális igények kielégítését szolgálták, a résztvevők ezekkel szemben gyakran túlzott elvárásokat fogalmaztak meg. Erősen meg kell küzdenünk a régi hajléktalanokra jellemző beidegződésekkel, ábrándokkal, irreális vágyakkal, a gyermeki szerepekkel. A takarítók a vizsgára való felkészülés szellemében a szokásosnál is motiváltabbak voltak a tanulásra. Önszerveződéses tanuló csoportokban támogatták egymást. A közös csoportérdekek formálták, alakították a csoport tagjait.

A foglalkoztatási alprojekt tapasztalatai: Az önálló álláskeresés fontosságát a többség nem érezte sajátmagára vonatkozóan szükséges realitásnak. Sokan csak a projekt kereteiben végzett állásfeltárássra hagyatkoztak. Voltak olyanok is (3-4 fő) akik nem motiváltak a munkavégzésre, keresőtevékenységre, mivel viszonylag magas nyugellátással rendelkeztek. Az elhelyezkedés – munkavállalás ellenében hatottak a korábbiól meglévő társaskapcsolatok, szobatársak – barátok csak együtt szándékoztak dolgozni, viszont így az esélyeik jóval kisebbek voltak, önálló pozíciókat pedig nem kerestek, illetve a felkínált lehetőségekkel sem éltek. A munkáltatói visszajelzésekből tudjuk, hogy a munkavégzés intenzitása, a pontosság hiánya, a távolmaradások, különböző egyéni problémák, a pénz, és cigaretta, kéregetése, munkafegyelem lazasága, utasítások figyelmen kívül hagyása a leggyakoribb problémák, voltak, melyek miatt nem vállnak be az ügyfeleink az adott munkában.

A nehézségek ellenére a foglalkoztatásban vannak sikertörténeteink is. Vannak olyanok, kik támogatás nélkül vállaltak munkát és tartósan dolgoznak, ők olyan emberek, akik a hajléktalanlétben is megőrizték a polgári értékészletüknek jelentős részét.

A projektrésztvevők körében végzett kérdőíves felmérésből tudjuk, hogy többen, még szívesen vállaltak volna képzést, teljesen más szakmai vonalon. Alapvetően az élelmiszerrel kapcsolatos szakmákat jelölték meg, mint szakács, élelmiszer eladó, cukrász. Ezek a válaszok az alapvető félelmeik (éhezés) mentén fogalmazódnak meg, de mindazonáltal jelentős motivációt hordoznak.

Egy készség - képességfejlesztő csoportfoglalkozás közepén fogalmazta meg az egyik projektrésztvevő: **„A hajléktalanság a fejünkben létezik!”**

Kántor (2010) szerint a hajléktalan ember gyakran a normál életvitelhez tartozó mindennapi tevékenységek (tisztálkodás, mosás, és még a megfelelő étkezés is) kielégítetlenségének következtével, idővel belenyugszik a fiziológiai nélkülözésbe. Ezek az igényei leépülnek, és mikor hozzájuthat már nem fontos a számára.

Kapitány - Kapitány (1983) szerzőpáros kifejti, hogy a polgári-individualista értékrendszer középpontjában (a mai társadalmi beállítottságunkban) az egyén érvényesülése és önmegvalósítása áll, ez a polgári társadalom alapvető jellemzője. Érték az egyén önmegvalósítása, boldogulása, a javak megszerzése és birtoklása, melynek eszköze a munka. Az egyén — mint a másoktól különböző személyiség — feladata önmaga megvalósítása, boldogulása, és már nem a munka a központi érték, sokkal inkább az általa birtokolható javak megszerzése. Legfőbb értéknek a pénz, a siker, a hatalom számít. Fontos szerepe lesz az alkalmazkodó képességnek, az innovációnak, a proaktivitásnak, az állandó változtatásnak, az „erőltetett társasági életben” való jelenlétnek, stb. Ezeket a kihívásokat az egyének nem egyformán élik meg, van aki jól tud alkalmazkodni van aki, tudna, de elutasítja ezeket a számára „talmi” értékeket és visszavonultan él. A többség nehezen tud megfelelni ezeknek az új individualista normáknak, de küzdenek vele mivel szeretnének felszínen maradni. Olyanok is voltak illetve vannak, akik nem voltak képesek a felszínen maradni, e réteghez tartozik a hajléktalanok társadalma is. Ennek okát találóan összegezték Hankis és munkatársai (1983) miszerint: „A különböző társadalmi csoportok eltérően képesek felszívni a rendelkezésre álló erőforrásokat.

A hajléktalanság kezelése során nagyobb figyelmet kell szentelni a hajléktalan személyiségének a fejlesztésére, többek közt az értékek formálására és folyamatos közvetítésére, ám ahhoz hogy a kíváncsi értékeket elfogadják és meg is tartsák, egyéb képességeiket is folyamatosan fejleszteni és szinten tartani szükséges. Megkockáztatom, hogy mindezt úgy, hogy a hagyományos ellátó szolgáltatásokat fokozatosan – az egyén lehetőségein belül – visszavonjuk, teret engedve az öngondoskodás kibontakoztatására. Ehhez

azonban magában az ellátórendszerben is szemléletváltásra van szükség, hiszen a hajléktalanok személyiségének fejlesztése keveset ér, ha nincs mögötte következetes kontroll és optimalizált (személyre szabott) szolgáltatási csomag, csökkenő igénybevételi intenzitással. Sajnos ez a mai intézményesült ellátásban – egy – két kivételt leszámítva – gyakorlatilag, nem megoldható, mivel alapvető feltételek hiányoznak, mit pénz, és szakember. Itt a szakember fogalma alatt azt a személyt értem, a ki képes túllépni a szociális munka hagyományos „ellátó – kiszolgáló” keretein és a személyiség fejlesztésére helyezi a hangsúlyt és következetes marad, nem térítik ki szándékából a fejlesztendő személy játszmái.

A már fentebb idézett kutatásom kapcsán arra a következtetésre jutottam, hogy a jelenlegi ellátó rendszer lehetővé teszi a hajléktalanok számára a problémáik, állapotuk konzerválását. Amely gátja is egyben a társadalmi integrációjuknak. A polgári értékek elhalványulását, elvesztését elősegíti, ugyanakkor az ellátási formák több mint 95%-a, a többségi társadalmi értékek, normák közvetítésére, vagy akár szinten tartására nem alkalmas. (Ungvárszky, 2010)

Úgy gondolom, hogy a hajléktalanok többségénél – a hajléktalanlét előrehaladott állapotában – nem beszélhetünk valós többségi társadalmi normák interorizációjáról – interanalizációjáról. A vágyak szintjén a többségi társadalom értékei – normái, jelen vannak, a hajléktalanoknál és meg is fogalmazzák azokat, de valójában nem belsővé vált értékekről van szó, ha azok lennének akkor annak megfelelően cselekednének és élnék mindennapjaikat. Hiszen az értékek nem azáltal válnak értékke, hogy beszélünk róla, hanem azáltal, hogy annak megfelelően cselekszünk és tevékenykedünk, azaz éljük az életünket, anélkül, hogy ezért dicséretet vagy elismerést várnánk el a környezetünktől.

Felhasznált irodalom:

Albert-Lőrincz Márton: Egyedül csak az ember, Keresztény Szó 2010. III.

Allport, Gordon W.: A személyiség alakulása, Kairosz Budapest 1997.

Allport, Gordon W.: Az előítélet, Gondolat, Budapest 1977.

Csepeli György: Szociálpszichológia, Osiris Budapest, 1997. (233.o.)

Giddens, Anthony: Szociológia, Osiris Kiadó Budapest 2003 (p 686)

Hankiss Elemér: Társadalmi csapdák. Diagnózisok. Magvető Kiadó, Budapest, 1989.

Hartmann, Nikolai: Esztétika. Magyar Helikon, Budapest, 1977.

Hordós Mónika: „Fel is út, le is út” Hajléktalan emberek helykötődésének és humán kötődésének vizsgálata, KRE, Pszichológia Intézet, Budapest, 2007.

Ilyés Szilárd: A viszony, a választás, az érték, a személyiség néhány összefüggésének felvillantása a bubari dialógus-filozófia prizmáján keresztül. Kellék filozófiai folyóirat 1994. 1. sz., (56-63.)

Kapitány Ágnes – Kapitány Gábor: Értékrendszereink. Kossuth Könyvkiadó, Budapest, 1983.

Kántor Árpád: Egy gyökértelen állapot krízise, a „felnőttkori szociális újraközeledési krízis”
A hajléktalan állapotban lévő 30 és 60 év közti férfiak motivációs struktúrájának vizsgálata
Jacqueline Royer Metamorfózisok tesztjével, KRE BK Budapest, 2005

Kántor Árpád: A HAJLÉKTALAN EMBEREK VÁGYAI Hajléktalan és nem hajléktalan
férfiak motivációinak vizsgálata, Elte PPK Budapest, 2010

Susan T, Fiske: Társas alapmotívumok, Osiris Kiadó Budapest 2006 (p. 410)

Rogers, Carl R. Valakivé válni a - Személyiség születése, Edge 2000, Budapest, 2004.

Rókusfakvy Pál: Pályaválasztás, pályaválasztási érettség, Tankönyv Kiadó Budapest, 1969.

Dr Takács Györgyné: Emberi szerepek és emberi kapcsolatok, Népszava Kiadó Budapest,
1986. (p 30-33, 108-118)

Jávor István – Rozgonyi Tamás: Hatalom, konfliktus, Kultúra, KJK-KERSZÖV Budapest.
2005. (p85-95)

Maslow, Abraham: A lét pszichológiája felé, Ursus Libris Budapest, 2003 (p 86,

Mátrai Nóra – Szabó Csilla – Ungvárszky Pál: Esély egy jobb életért, Kerékvető 2012/3.

Merton, Robert K.: Társadalomelmélet és társadalmi struktúra. Gondolat, Budapest, 1980.

Breitner Péter: A hajléktalanná válás lépcsőfokai Esély 1999/1. (84–108)

Szemjonovics Vigotszkij, Lev: Interorizáció fogalma in Balogh Éva: Pszichológiai kislexikon,
Tóth Könyvkereskedelmi Kiadó Budapest, 2002. (p 164.)

Szilágyi Klára: Munka-pályatanácsadás mint professzió. Kollégium Kft. Budapest 2007.

Ungvárszky Pál: Hajléktalanok foglalkoztathatóságának szubjektív tényezői, SzIE Gödöllő,
2010

Dr. Völgyesy Pál: A munkamegosztási rendszer fejlődési tendenciái XIX. – XX. Század
Kontakt Alapítvány Budapest 2008.

Egyéb forrás:

Nagy Terézia: Kapcsolatháló elemzés egy szegedi hajléktalancsoportban, SZTE Szeged 2003
<http://www.socialnetwork.hu/cikkek/NagyTecaTDK.htm>

Keller Tamás: Értékrend és társadalmi pozíció
<http://www.szazadveg.hu/files/kiadoarchivum/47keller.pdf>