

## Gyarmati Andrea

### Idősellátásban dolgozók munkahelyi körülményei

Jelen tanulmány célja az idősellátásban dolgozók munkahelyi körülményeinek bemutatása, ezen belül megkülönböztetve a fizikai környezetet, illetve a munkahelyi szervezetet.

A kutatást 2005-ben készítette a Nemzeti Család- és Szociálpolitikai Intézet (NCsSZI) Kutatási Igazgatósága.

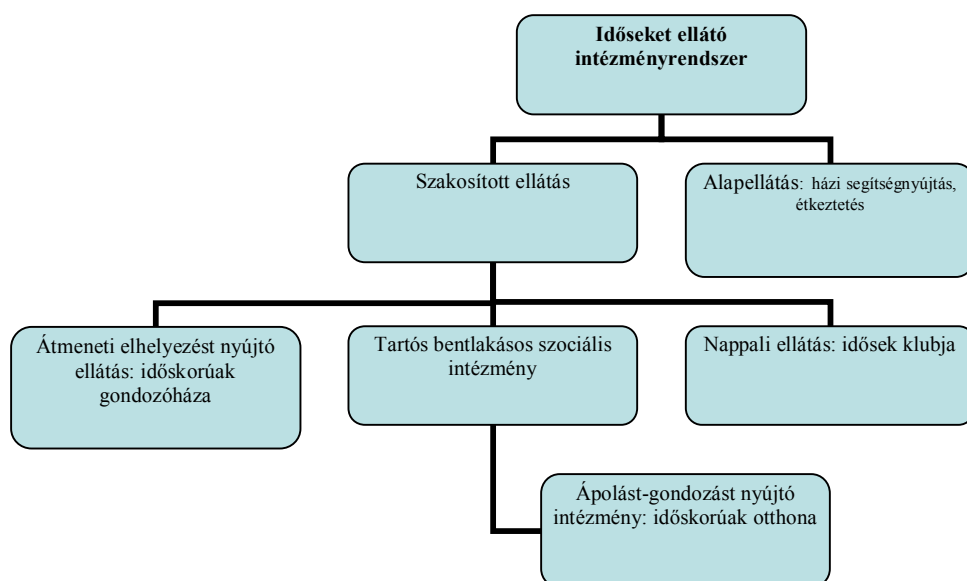
#### **Mintaválasztás**

A minta a személyes gondoskodást végzők adatbázisából származik, amelyet az NCsSZI Képzési Központja állít elő a személyes gondoskodást végző intézmények beküldött adatlapjai alapján. A 2003-as adatbázisából a mintavételhez különválogattuk az idősellátásban dolgozókat. Statisztikai programmal 350 fő azonosító számát választottuk ki egyszerű véletlen mintavétellel. Az ily módon kiválasztott háromszázötven főnek a munkahelyére postai úton küldtük el az önkitöltős kérdőíveket. Az idősellátásban dolgozók mintája reprezentálta az idősellátásban dolgozók állományát nem, iskolai végzettség és településtípus szerint. Az egyszerű véletlen mintavétel következtében a mintában az életkori arányok is megfeleltek az adott dolgozói populáció arányainak.

#### **Fogalommagyarázat, módszertan**

Az „idősellátásban dolgozók” fogalom némileg félrevezető, ezért tisztázásra szorul, hogy pontosan kiket is kérdeztünk meg. Ehhez azonban célszerű röviden bemutatni az 1993-as szociális törvényben rögzített, időseket ellátó intézményrendszer szerkezetét (1. ábra).

#### ***1. ábra***



Az ábrából jól látszik, hogy a rendszer alap- és szakosított ellátást különít el. Az alapellátás az idős ember saját lakókörnyezetében történik, míg a szakosított ellátást azok vehetik igénybe, akiknek az alapellátás keretében állapotuknak megfelelő ellátás már nem nyújtható. Jelen kutatásban csak a szakosított ellátásban dolgozókat kérdeztük, tehát az alapellátásban dolgozókat nem.<sup>1</sup>

Módszertanilag a kérdőív kérdései egy irányba mutatnak: különböző területeken próbáltuk mérni a dolgozói elégedettséget, elégedetlenséget. Ahol ez megtehető volt, az adatelemzésnél igyekeztem átlagokat használni. Magyarázó változókat a kérdőív csak igen kis számban szerepeltetett, így nem tudjuk meg pl. hogy az elégedettségben szerepet játszik-e, hogy ki melyik szférában dolgozik (feltételezhető, hogy más az elégedettség egy egyházi intézményben, mint pl. az állami szférában), vagy hogy van-e eltérés településtípus alapján a vélemények megoszlásában. Ennek megfelelően a kérdőív adatai nagyrészt leíró jellegű elemzést tesznek lehetővé<sup>2</sup>.

## **Munkahely mint fizikai környezet**

### ***Szakemberek véleménye az időseket ellátó intézményrendszer fizikai állapotáról***

Mielőtt a kérdőív adatainak elemzésébe kezdenénk, megpróbálom röviden összefoglalni a területen dolgozó szakemberek szakirodalom szintjén fellelhető véleményét az időseket ellátó intézményrendszer fizikai állapotáról.

Általánosságban megállapítható, hogy más-más problémák jelentkeznek, attól függően, hogy nappali ellátást, átmeneti vagy tartós elhelyezést biztosító intézményről van szó, illetve, hogy állami finanszírozású vagy nonprofit (egyházi, alapítványi fenntartású) szervezetről van szó. Közös problémaként a férőhelyszám-hiány szerepel minden területen (azaz a rendszerváltás óta a férőhelyek száma nem nőtt jelentősen, de a rászorulóknak köre igen). A férőhelyszám-kihasználtság országosan a 2003-as KSH-s adatok alapján így alakult:

- nappali ellátásban: 100,5%
- átmeneti elhelyezést nyújtó intézményekben: 94,2%
- tartós bentlakásos intézményekben: 97,3%<sup>3</sup>.

Nappali ellátásban, azaz idősok klubjában jellemző a túltelítettség: kicsi alapterület, kevés helyiség, de az átlagosnál jobb az infrastruktúra, a szolgáltatások is jobban szervezettek.<sup>4</sup> 2002-es kutatási adat szerint azonban a szolgáltatásokkal is akad probléma: az intézmények 80%-a nem felel meg a jogszabályi előírásoknak, az előírt helyiségek hiányosságai az intézmények 60%-ában fordulnak elő.<sup>5</sup>

Ápoló-gondozó otthonokban ezzel szemben nagyobbak az infrastrukturális hiányosságok, a helyiségek túlszűfoltak, az épületek eredetileg nem erre a célra lettek kialakítva (pl. nincs akadálymentesítés), állapotuk sok esetben kritikus: vizes, nehezen fűthető. Sok a szegregált, nehezen megközelíthető, többszintes, lift nélküli épület. A szegregációnak-izolációnak a dolgozók munkavégzésére is negatív a hatása.

*„Az izolációs hatások azonban nemcsak a bentlakókat érik, hanem az itt dolgozókat is, akik nélkülözik a szélesebb szakmai közeget, a városias lét komfortjait, tevékenységük pedig nincs kitéve állandó külső kontrollnak.”<sup>6</sup>*

A szobák mérete nagy, sok gondozott zsúfolódik bennük össze – ez nemcsak jogszabályellenes<sup>7</sup>, de megnehezíti az együttélést is, hiszen állandó konfliktusforrásként szolgál. A gondozóeszközök állapota szintén elavult, emiatt válik, válhat a gondozói munka fizikailag is fárasztóvá (cipelés, emelgetés)<sup>8</sup>. Az előbb idézett kutatás adatai szerint egyedül a tartós bentlakásos intézményekben tapasztalható férőhelyszám-gyarapodás a rendszerváltás óta, de az előírt helyiségek az intézmények több mint 40%-ában nem állnak rendelkezésre<sup>9</sup>.

*„Ezeknek az intézményeknek igen kis hányada az, amelyik megfelel a jogszabályi előírásoknak, a korábbi épület-rehabilitációs projekt ellenére is az épületek nagy része elhasználódott, gazdaságtalanul működtethető, a lakószobákban az egy főre jutó négyzetméter nem éri el a rendeletben meghatározott nagyságot, egyes szobák mindmáig zsúfoltak.”<sup>10</sup>*

*A túlszűfolttság oka elsősorban finansziális: „egyéb azonos feltételek mellett nyilvánvalóan gazdaságosabb mind az épület, az infrastruktúra fajlagos költségei, mind a munkaerő-kihasználás szempontjából egy több száz férőhelyes intézmény fenntartása, mint egy emberközpontúbb, 20-30 személyre méretezett otthoné.”<sup>11</sup>*

A fenti problémák elsősorban az önkormányzati fenntartású intézményekre értendők – ezek az intézmények nagyrészt a rendszerváltás előtt jöttek létre, nagy férőhelyszámmal és a legnagyobb férőhelyszám-kihasználtsággal működnek. Az egyházi/alapítványi fenntartású intézményekben általában jobb a helyzet: van mód kisebb létszámú, családiasabb otthonok működtetésére, jobban megoldott a kliensközpontúság, a szolgáltatásokat gyakran nyugati mintát követve valósítják meg. Ennek az oka főként az, hogy ezek az intézmények valamilyen nagyobb hazai vagy nemzetközi szervezet részeként működnek, anyagilag jobbak a lehetőségeik az innovációra.<sup>12</sup>

### ***Gondozók véleménye munkahelyük fizikai állapotáról***

A munkahely mint fizikai környezet a kérdőívünk tematikus bontásában három területet ölel fel. Egyrészt a gondozók számára fenntartott helyiségek méretét, állapotát, másrészt a gondozottak számára igénybe vehető terek méretét, állapotát (illetve ide soroltam a gondozóeszközök állapotát is), harmadrészt pedig a munkahelyek eszköz-ellátottságát. A kérdőívben egy ötfokú skálán lehetett bejelölni az egyes tényezőkkel való elégedettséget, ahol az egyes volt a legrosszabb, az ötös pedig a legjobb „osztályzat”. Az értékeket átlagolva a következő táblázatot kapjuk:

#### ***1. tábla***

##### ***Fizikai környezettel való elégedettség***

(*átlagok*)

<b>Fizikai környezet elemei</b>	<b>átlag</b>	<b>sorrend</b>
Fűtés	3,7	1.
A telefonnal való ellátottság	3,48	2.
Világítás	3,37	3.
A gondozók étkezési körülményei	3,34	4.
A gondozottak rendelkezésére álló mellékhelyiségek állapota	3,19	5.
Munkatársak rendelkezésére álló mellékhelyiségek állapota	3,16	6.
A gondozottak rendelkezésére álló helyiségek állapota	3,12	7.
Az épületek belső kialakítása	2,97	8.
Munkatársak rendelkezésére álló helyiségek állapota	2,89	9.
A gondozottak rendelkezésére álló helyiségek mérete	2,88	10.
Számítógépes ellátottság	2,88	10.
A gondozáshoz szükséges eszközökkel, felszereléssel való ellátottság	2,84	11.
A faxszal való ellátottság	2,57	12.
Munkatársak rendelkezésére álló helyiségek mérete	2,55	13.
A dolgozók internethez való hozzáférése	2,37	14.
<b>Főátlag</b>	<b>3,03</b>	

A fenti táblázat összevonva mutatja a fizikai környezet összes általunk kérdezett elemével való elégedettséget. A különböző tényezőket sorrendbe állítottam átlagértékük alapján, azaz sorszámot kaptak 1-től 14-ig. A minimum érték egyes, a maximum érték ötös volt minden változó esetén. Az összesített főátlag 3,03; azaz az általános elégedettséget a hármas osztályzattal jelölhetjük. Az e fölötti pontszámokkal rendelkező változókról mondhatjuk, hogy azokkal elégedettek a kérdezettek, az átlag alattiakról pedig azt, hogy elégedetlenek. A szórás minden egyes változó esetén magas, ami azt jelenti, hogy nem egységes, nem egyöntetű a vélemények megoszlása (a szórások átlaga 1,2). A legmagasabb átlagot a fűtés (3,7), legalacsonyabbat az internetelérés (2,37) kapta: a kettő közti eltérés több mint 1 egész. Nyolc változó átlagpontszáma marad a főátlag alatt, ezekkel tehát inkább elégedetlenek a kérdezettek. A legnagyobb elégedetlenséget mutató változócsoporthoz az eszközellátottságé

(internetelés, számítógép, fax hiányzik leginkább), de a munkatársak rendelkezésére álló helyiségek mérete is csak 2,55-ös átlagot kapott. Öt változó értéke főátlag feletti, ami azt mutatja, hogy a fűtés-világítás, telefon, illetve a kliensek rendelkezésére álló helyiségek mérete, állapota a kérdezettek szerint a leginkább megfelelő.

Az általunk elkülönített három területről tehát megállapítható, hogy a kérdezettek elsősorban a klienseknek fenntartott terek méretével-állapotával elégedettek, másodsorban a gondozók számára kialakított terek méretével-állapotával, harmadik helyen pedig az eszközellátottság áll. Az eszközellátottság kategórián belül érdemes elkülöníteni a fűtéssel, világítással, telefonnal való elégedettséget (ezek kapták a legmagasabb átlagokat) az új információ-technológiai eszközökkel való elégedettségtől (ezek viszont a legalacsonyabbakat). A fűtés-világítás-telefon mint infrastrukturális elemek már régóta megvannak az intézményekben, általánosan elterjednek számítanak, ezért magas a velük való elégedettség átlagértéke. Kérdés inkább csak a minőségük lehetne, mennyire környezetbarát pl. a fűtés – gyanítható, hogy egy ilyen kérdésnél nem kaptunk volna ennyire egyöntetűen magas átlagértéket. Az új információ-technológiai eszközök: a fax, számítógép, internet viszont még csak most kezdtek elterjedni a szociális ellátó rendszerben. Tudjuk, hogy nagy szükség lenne ilyen eszközökre, hiszen hatalmas a papír alapú adminisztrációs munka, ami nemcsak a dolgozóknak lehet megterhelő, de a klienseknek is, hisz így rájuk is kevesebb idő jut. A számítógépnek ezen túl is lenne szerepe a rendszerben: az idősök aktivizálásában, az intézmények, szférák közti kapcsolattartásban, a dolgozók továbbképzésében, motiválásában, karrierlehetőségeinek javításában – hogy csak a legfontosabbakat említsük.

Az elégedetlenség és a tényleges eszközigény statisztikailag nem függ össze. Azaz nem mondhatjuk, hogy azok elégedetlenek a számítógépes ellátottsággal, akiknek ténylegesen szükségük van rá. A használatról *függetlenül* nagy és általános az elégedetlenség. Maga az eszköz az, ami igényeket, szükségleteket teremt, azaz sokan úgy gondolják, jó lenne, ha lenne, még ha nekem konkrétan nincs is szükségem rá a mindennapi munkavégzéshez.<sup>13</sup>

### **Pályaelhagyás és fizikai környezet**

A munkahelyek fizikai állapota, felszereltsége nem egyszerűen adottság, strukturális feltételrendszer a munkavégzéshez, hanem nagyon is meghatározza a hangulatunkat, a teljesítményünket, a többi emberrel való kapcsolatunkat, legyen szó akár a többi

munkatársról, akár a gondozottakról. Természetesen nem ez az egyetlen tényező, ami valakit a munkahelye, a gondozási munka elhagyására késztet, de nagy valószínűséggel hozzájárul. Hogy milyenek lehetnek az ok-okozati viszonyok, arra nézve csak feltételezéseink vannak. Elképzelhető, hogy egyetlen közös ok van mind a pályaelhagyás, mind a fizikai környezettel való elégedetlenség mögött, ilyen lehetne pl. a jövedelemszint. Ezt a hipotézist azonban az eredmények nem igazolták. Ugyanakkor mégis van létjoga annak a kérdésnek, hogy van-e összefüggés az idősellátásban dolgozók esetén a pályaelhagyás és a fizikai környezettel való elégedetlenség között. Azaz, vajon akik már gondoltak a pályaelhagyásra, elégedetlenebbek-e a munkahelyük fizikai adottságaival, mint azok, akik még nem. Az alábbi, 2. táblázat éppen ezt mutatja meg, azaz hogy mennyire elégedettek munkahelyük fizikai állapotával azok, akik már gondoltak a gondozási munka feladására, illetve mennyire elégedettek azok, akik még nem. A táblázatban három csoportba bontva szerepel a fent elemzett fizikai környezettel való elégedettségre vonatkozó 15 változó:

1. munkatársak rendelkezésére álló terek
2. gondozottak rendelkezésére álló terek, gondozóeszközök
3. technikai eszközök.

## 2. tábla

### *Pályaelhagyás és fizikai környezet*

Fizikai környezet elemeivel való elégedettség	Felmerült a feladás gondolata	Nem merült fel a feladás gondolata	Különb-ség
	átlag	átlag	
Munkatársak rendelkezésére álló terekkel való elégedettség	2,76	3,16	0,4
Kliensek rendelkezésére álló terekkel való elégedettség	2,75	3,16	0,4
Eszközökkel való elégedettség	2,81	3,22	0,4
Elemszám	44	78	
<b>Főátlag</b>	<b>2,75</b>	<b>3,22</b>	<b>0,4</b>

A táblázat adatai alátámasztják a feltételezésünket: mind a három változó esetén szignifikánsan elégedettebbek azok, akik még nem gondoltak a pályaelhagyásra. A különbség a két főátlag között: 0,4. Persze az elemzésből ok-okozati viszonyokra nem lehet következtetni: nem állítható, hogy a pályaelhagyás oka a fizikai környezettel való elégedetlenség, illetve hogy a fizikai környezetükkel elégedettek nem gondolnak a pályaelhagyásra. Az elemzés mindössze annyit mond, hogy a pályát elhagyni szándékozók a fizikai környezetükkel is elégedetlenek. Illetve másrésről: aki nem gondolt még a pályaelhagyásra, az elégedettebb a fizikai környezetével. Mindkét viselkedésmód mögött feltételezhetjük az ún. *kognitív disszonancia redukciót*. Ennek a szociálpszichológiai elméletnek a lényege röviden az, hogy ha ellentétbe kerül a pszichénkben két tudattartalom – jelen esetben pl. az, hogy valaki elégedetlen a munkahely fizikai adottságaival, mégsem szánja rá magát, hogy otthagyja a munkahelyét – akkor a feszültség feloldásának két módja lehetséges. Vagy a vélemény változik meg: azaz elégedettebb lesz a fizikai környezettel és marad a munkahelyén, vagy a cselekvési szándék: azaz elégedetlenségéhez társulni fog a pályaelhagyási szándék. Tehát a viselkedésünket és a véleményünket igyekszünk mindig összhangba hozni – ez a törekvés jól megfigyelhető az idősellátásban dolgozók véleményében is.

Megállapíthatjuk tehát, hogy a fizikai környezettel való elégedettség a hármas pontszám körül mozog, vagyis átlagosan elégedettek a dolgozók munkahelyük fizikai állapotával. Nincs eltérés a véleményekben sem kor, sem iskolai végzettség, sem családi állapot, sem vallásosság szerint. A fizikai környezet három eleme közül legkevésbé az eszközellátottsággal, leginkább pedig a kliensek számára fenntartott terekkel, eszközökkel elégedettek a megkérdezettek. A pályaelhagyásban szerepet játszik a fizikai környezettel való elégedettség: a pályaelhagyást fontolgatók jóval kritikusabbak munkahelyi környezetüket illetően.

### **A munkahely mint szervezet**

Az alábbiakban a munkaszervezéssel való elégedettséget vizsgáljuk. A munkaszervezés fogalmát megpróbáltuk dimenzionálni, azaz csoportokba rendezni, összefoglalni a kérdőívben szereplő kérdéseket az alapján, hogy van-e köztük statisztikai összefüggés. Kutatási



kérdésünk az volt, hogy a munkaszervezéssel, a munkahelyi szervezettel való elégedettség – amelynek tehát különböző dimenziói, területei/oldalai képzelhetők el – befolyásolja-e a pályán maradáshat, különbözik-e a munkahely kiválasztásának oka a pályán maradás okaitól.

Horváth Ágota: A szociális otthon című könyvében a következő megállapításokat találjuk munkaszervezés kapcsán, melyek számunkra is hipotézisként működtek:

- a szakmai rangsor, hierarchia nem egyértelmű a dolgozók között<sup>14</sup>
- alacsony a szakma társadalmi presztízse
- különbség feltételezhető az egészségügyből jöttek és a máshonnan jöttek elégedettségében (előbbieket tudatosan választják és jobban megtalálják a számításukat ezen a területen)
- a pályaelhagyást és az elégedettséget befolyásolja a nettó jövedelem.

Első lépésben főkomponens-elemzés segítségével tömörítettük az összetartozó változókat. Ez alapján három főkomponens, azaz változócsoporthat különült el:<sup>15</sup>

1. karrier-megbecsültség (pl. fizetés, előrelépés, elismerés)
2. önérvényesítés-önmegvalósítás (képességek kihasználtsága, döntési szabadság, javaslatokra szentelt figyelem stb.)
3. munkahelyi légkör (munka és családi élet összhangja, munkatársakkal, közvetlen főnökkel való elégedettség stb.)

Az egyes főkomponensekhez tartozó változókat, illetve ezek átlagértékét mutatja a 3. táblázat.

### **3. tábla**

***A munkahely mint szervezet egyes dimenzióival való elégedettség  
(átlagok)***

<b>„Karrier”</b>	
<b>Elégedettség</b>	<b>Átlagok</b>
a fizetéssel	2,27
a munkáért kapott elismeréssel	2,71
az előlépési lehetőségekkel	2,89
továbbképzési lehetőségekkel	3,40
<b>Σ</b>	<b>2,81</b>

<b>„Munkahelyi légkör”</b>	
<b>Elégedettség</b>	<b>Átlagok</b>
a munkahelyére jellemző vezetési stílussal	3,01
a vezetők és beosztottak közti viszonyal	3,18
a gondozási munkával	3,63
a munka és a családi élet összhangjával	3,65
a munkatársakkal	3,68
a közvetlen főnökkel	3,75
<b>Σ</b>	<b>3,48</b>
<b>„Önérvényesítés”</b>	
<b>Elégedettség</b>	<b>Átlagok</b>
a képességek kihasználtságával	3,23
a javaslataira,ötleteire szentelt figyelemmel	3,28
a döntési szabadsággal	3,36
a munkamódszerek megválasztásának szabadságával	3,53
az idősek gondozásán felüli felelősség mértékével	3,53
a munkaidő-beosztással	3,65
<b>Σ</b>	<b>3,43</b>

Az átlagok alapján látszik, hogy hét változó van a főátlag (3,31) alatt, ezeken belül is legkisebb az elégedettség a fizetéssel (2,27). A főátlag felett kilenc változót találunk: ezeken belül legnagyobb az elégedettség a közvetlen főnökkel (3,75). Ha főkomponensek szerint nézzük az átlagokat, jól látszik, hogy a legnagyobb az elégedettség a munkahelyi légkörrel (3,48): ez a legtagabb kategória, hiszen ide vettem a munkatársakkal való kapcsolatot, a munka és a családi élet összehangolását, illetve a vezetők-beosztottak viszonyt és ennek minden elemét. Ezen belül legkevésbé a vezetési stílussal, leginkább pedig a közvetlen főnökkel elégedettek. Második helyen szerepel az „önérvényesítés” kategóriája, tehát a munkával kapcsolatos egyéni szabadságok (döntés, kreativitás, munkamódszerek megválasztásának szabadsága stb.). Itt leginkább a munkaidő-beosztással elégedettek, legkevésbé pedig a képességek kihasználtságával. A legkisebb az elégedettség az általunk

„karriernek” címkézett változócsoporthal: tehát sorrendben a fizetéssel, elismeréssel, előlépési lehetőségekkel, továbbképzési lehetőségekkel. Illetve ennél a főkomponensnél a legkisebb a szórás, azaz a vélemények egyöntetűsége itt a legnagyobb.

Kérdés, hogy a *pálya iránti hűség* szempontjából melyik dimenzióval való elégedettségnek van kitüntetett szerepe. A „hűség” mérése a mi adatbázisunkból nehezen megoldható. Nem állítható, hogy hűséges az, aki már hosszú évek óta a pályán van, hiszen ennek lehet oka a kényszer is. „Hűségesek” alatt tehát itt csak azokat értjük, akikben még nem merült fel a feladás, váltás gondolata: mindegy, hogy mi miatt, hisz a kérdőív csak a pályát elhagyni szándékozóktól kérdezi meg az okot, a maradóktól nem.

A hűség és az elégedettség összefüggését mutatja az alábbi, 4. táblázat<sup>16</sup>.

#### 4. tábla

##### *Hűség és elégedettség*

Elégedettségdimenziók	Elhagyók (átlag)	Maradók (átlag)
Önérvényesítés	-0,33	0,19
Karrier	-0,39	0,24
Munkahelyi légkör	-0,28	0,18
Elemszám	44	85

Az adatok azt mutatják, hogy az egyéni pályán maradás szempontjából a *karrier-megbecsültség* dimenziónak van a legnagyobb jelentősége: mind negatív, mind pozitív irányban. Tehát, aki már gondolt a gondoási munka feladására, az leginkább a karrierlehetőségekkel elégedetlen, illetve aki még nem gondolt rá, az leginkább ezekkel elégedett. A pályán maradni szándékozók másodsorban az önérvényesítéssel elégedettek, harmadsorban pedig a munkahelyi légkörrel. A sorrend ugyanez az elhagyóknál is, csak az előjelek változnak, azaz a karrier után következik elégedetlenségben az önérvényesítés, illetve a munkahelyi légkör. Összefoglalva tehát: *pályán maradás szempontjából a karrier dimenzió a leginkább, a munkahelyi légkör pedig a legkevésbé lényeges*. Ez azért érdekes eredmény, mert fentebb, a 3. táblázatban láttuk, hogy a *munkahelyi légkörrel* való elégedettség kapta a

legmagasabb átlagot: tehát épp az a dimenzió, amelyik a *legkevésbé lényeges* ahhoz, hogy valaki a pályán maradjon, a *karrier* (azon belül is a fizetés, amelynek az átlaga nettó 81 500 Ft) pedig a legalacsonyabbat, jóllehet, jóllehet, ez az a dimenzió, amelyik a *leglényegesebb a maradás szempontjából*.

Ha ezzel az eredménnyel összevetjük a kérdőívnek azt a kérdését, hogy mi volt az oka a jelenlegi munkahely kiválasztásának (ami tehát nem azonos azzal, hogy mi az oka a pálya választásának – ez utóbbiról nincs adatunk), akkor némileg árnyaltabb képet kapunk. Az alábbi, 5. tábla azt mutatja, hogy főleg a munkahelyhez kapcsolódó külső tényezők döntöttek a választásban: könnyű megközelíthetőség, családi okok, nem volt más lehetőség (ezek összesen a válaszok 56%-át teszik ki) – tehát alapvetően a *kényszer*<sup>17</sup> volt meghatározó a választásban. Ez után következik a munkahelyi légkör, és a sort a karrier-megbecsültség zárja.

## 5. tábla

### A munkahelyváltás okai

Munkahelyváltás okai	Százalékos megoszlás
Könnyen megközelíthető	23,85
Kedvezőbb munkahelyi légkör	19,72
Nem volt más munkalehetőség	16,97
Családi okok	15,6
Szakmai előrelépés	10,9
Kedvezőbb fizetés	10,55
Áthelyezés	3,21

Az elemzett adatok azt mutatják tehát, hogy az idősellátásban dolgozók a választáskor nagyrészt tisztában voltak azzal, hogy ez a pálya jelenleg nem nagyon kínál karrierlehetőséget, társadalmi megbecsültséget számukra, hiszen döntően nem emiatt választják, sokkal inkább külső tényezők döntenek. Gondolhatunk egyrészt a helyi szintű munkahelyhiányra, másrészt arra, hogy a pályát választók nagy többsége középkorú (átlagéletkoruk 41 év), középfokú végzettségű (54%-a a megkérdezetteknek), családos nő, akiknek az elsődleges célja – feltételezésem szerint – a *család és a munka*

*összeegyeztetésének minél jobb megvalósítása, nem pedig a karrierépítés. Úgy tűnik, a szociális szféra leginkább emiatt lehet vonzó számukra.*

Ezt a gondolatmenetet támasztja alá a munkahelyi döntések demokratikusságát, az érdekérvényesítést mérő kérdésünk is. A demokratikusságot a döntésekbe való beleszólás lehetőségeivel, területeivel próbáltuk mérni, az eredményeket az 5. táblázat foglalja össze.

## **6. tábla**

### **Érdekérvényesítés**

<b>A munkahelyén beleszólása van...</b>	<b>elemszám</b>	<b>%</b>
saját időbeosztása alakításába	84	56,8
a fizikai környezet alakításába	60	40,5
a gondozási gyakorlat alakításába	95	64,2
az intézmény vezetését érintő kérdésekbe	21	14,2
a szabadságolásba	129	87,2
a ruhaviselésbe	75	50,7
a továbbképzésbe	59	40

(Több válasz is megjelölhető volt)

Az adatokból jól látszik, hogy érdekérvényesítésre leginkább a szabadságolás, a saját időbeosztás alakítása területén van lehetőség, illetve a gondozási gyakorlat területén, (de ez utóbbi eredmény értékelésére ez a tanulmány nem vállalkozhat.<sup>18)</sup> A szabadságolás, saját időbeosztás viszonylag szabad alakítása jól illeszkedik a munkavállalók érdekeihez, hiszen ez a terület a kritikus pontja a család és munka összeegyeztethetőségének, amely probléma megoldását – hogy kicsit közhelyszerűek legyünk – a mai magyar társadalom még mindig a nőkre, családanyákra hárítja. A gondozó(nő)k heti munkaideje 40 óra átlagban, túlóra a kérdezettek 30%-a esetében soha nem fordul elő, 50 %-uk esetén is csak elvétve.

Összefoglalva tehát megállapítható, hogy az idősellátás általunk vizsgált szegmenseiben, azaz a nappali, az átmeneti és a tartós bentlakásos ellátást biztosító intézményekben dolgozó gondozók esetében a *konkrét munkahely kiválasztásában külső tényezők döntenek (legyen az*

*egyéni ok vagy a gazdaság szerkezetéből fakadó), a pályán maradást, pályaelhagyást viszont már a karrierlehetőségek, a megbecsültség határozza, határozná meg.* Az adatok azt mutatják, hogy a munkahely fizikai állapotával való elégedettség nem függ sem iskolai végzettségtől, sem életkortól, sem egyéb demográfiai változóktól, de még attól sem, hogy korábban milyen területen dolgozott a kérdezett<sup>19</sup>. Mindössze a havi nettó jövedelemmel mutat szignifikáns összefüggést – minél magasabb a jövedelem, annál nagyobb az elégedettség.<sup>20</sup> A pályaelhagyási szándék és az elégedettség összefüggést mutat, mind a munkahely fizikai állapota, mind a munkaszervezés esetén. A munkahely fizikai állapotának leggyengébb pontja az eszközellátottság, míg a munkaszervezés esetén a kérdezettek szerint a karrierrel és a megbecsültséggel vannak a legnagyobb gondok.

### **Felhasznált irodalom**

Horváth Ágota: A szociális otthon. Az MTA Szociológiai Kutató Intézete és a Szociálpolitikai Értesítő közös kiadványa. Bp. 1988.

Talyigás Katalin-Hegyesi Gábor-Fekete Judit: Időskorúak szociális ellátórendszere Budapest XIII. kerületében. In: Esély, 1997/4: 68-86.

Rácz Andrea-Hajós Zsófia: A Care Work nemzetközi kutatás idősellátás kutatás hazai tapasztalatai. In: Kapocs könyvek 7. Nemzeti Család - és Szociálpolitikai Intézet, Budapest, 2004.

Szalai József: Időskorúak bentlakásos ellátása - gondolatok a nyugat-európai tapasztalatok tükrében. In: Esély, 1998/5: 65-71.

Jeszenszky Zita- Somorjai Ildikó: Idősügyi módszertani fejlesztési javaslat. In:  
<http://www.ncsszi.hu/idosugyi/fejlesztes.html>

---

## Jegyzetek

- <sup>1</sup> Ennek az az oka, hogy a mintát az NCsSzi által vezetett személyes gondoskodást végzők működési engedélyeinek regiszteréből vettük.
- <sup>2</sup> Próbálkozásaim az elégedettség ok-okozati modellben való vizsgálatára sorra kudarcot vallottak: azt tapasztaltam, hogy az idősellátásban dolgozóknak pl. a munkahelyek fizikai állapotára vonatkozó véleménye nem különbözik sem kor, sem iskolai végzettség, sem vallásosság, sem családi állapot szerint.
- <sup>3</sup> Szociális statisztika, 2003. KSH
- <sup>4</sup> Talyigás-Hegyesi-Fekete: 1997
- <sup>5</sup> Ladányi-Forrai: Az NCsSzi kutatási eredményei. In: Kapocs könyvek 2. 131.o.
- <sup>6</sup> Életkörülmények a szociális otthonokban, KSH, 2002, 13.o.
- <sup>7</sup> A jogszabályi előírások szerint egy bentlakásos intézmény akkor alkalmas a gondozási feladatok ellátására, ha egy gondozottra min. 6-8 nm terület jut, és egy szobában négy személynél nem helyeznek el többet.
- <sup>8</sup> Szalai:1998.
- <sup>9</sup> Ladányi-Forrai: im.132.o.
- <sup>10</sup> Jeszenszky-Somorjai:2004. in: [www.ncsszi.hu/idosugyi](http://www.ncsszi.hu/idosugyi)
- <sup>11</sup> Életkörülmények a szociális otthonokban, KSH 2002. uo.
- <sup>12</sup> Talyigás-Hegyesi-Fekete:im.
- <sup>13</sup> Erről bővebben Gyarmati Andrea: Számítógéphasználat -és ellátottság a bölcsődékben és az idősellátásban. In BOMinfo, 2006.
- <sup>14</sup> Ezt nem sikerült az adatbázisból ellenőrizni, de fontosnak tartom itt idézni.
- <sup>15</sup> A megőrzött információtartalom a karrier esetén: 54%, önértékelés esetén:55%, munkahelyi légkör esetén: 50%, mindegyik főkomponens szignifikáns.
- <sup>16</sup> Minél alacsonyabb az átlagérték, annál nagyobb az elégedetlenség.
- <sup>17</sup> A kényszer szót vagyok kénytelen használni az okok összefoglalásaként, hogy érzékeltessem: nem a munkahely, mint szervezet vonz, hanem egyéb okok (lehet ez az egyén szempontjából külső és belső) taszítanak a gondozási munka vállalására.
- <sup>18</sup> Azaz nem vállalkozunk arra, hogy eldöntsük, a gondozási gyakorlat szabad alakítása mennyire szolgálja a kliensek érdekeit.
- <sup>19</sup> Horváth Ágota: A szociális otthon című munkájában szerepel az a megállapítás, hogy az egészségügyből jött szakképzett gondozónők általában jobban megtalálják a számításukat az idősellátásban, elégedettebbek a körülményekkel – a mi adataink ezt nem igazolták. (Horváth:1988:102)
- <sup>20</sup> Bár a regressziós modell magyarázó ereje így is mindössze 2%-os.