

Együttműködés létrejöhet a közigazgatással, szakpolitikákkal, szociálpolitikával, ifjúságsegítő munkával, művelődésszervezéssel, felnőttképzéssel, szociális munkával, építéssel, természet- és környezetvédelemmel, település- és vidékfejlesztéssel. Kiterjedhet az egészségügy, a kisebbségi érdekek érvényesítése (bevándorlás, rasszizmus és diszkrimináció), a jogvédelem és a társadalmi kontrollfolyamatok, a városrehabilitáció és a közösségi tervezés, az építészet és az örökségvédelem, a közösségi művészetek, a partnerség-építés és a helyi demokráciafejlesztés, a foglalkoztatás, a szociális gazdaság, a közösségi alapú gazdasági folyamatok stb. területeire is.

Fontos, hogy a közösségfejlesztés kidolgozza a maga *szakmaközi együttműködési stratégiáját* és azt, hogy mit tud ajánlani a szakmák és intézmények társadalmasítása érdekében. A közösségfejlesztő szakma fejlődése és társadalmi pozíciójának megerősödése szempontjából viszont egyaránt fontos az is, hogy a más beavatkozási-segítő területeken alkalmazott beavatkozások és tapasztalataik vissza is térjenek magához a közösségfejlesztéshez, s elemzésük beépüljön a szakma elméletébe és módszertanába. Ha ez nem történik meg, a közösségfejlesztés egyre parttalanabbá és erőtlenebbé válik, hozzáértése erodálódik és a minőségi szakmai munka védelme sem lesz biztosítható.

vercseg@kkapcsolat.hu

Irodalom:

Vercseg Ilona (2011): A közösségi munka folyamata és módszerei. In: *Közösségi munka a családsegítésben*. Szerk. Nagyné Varga Ilona. Szociotéka, Debrecen. A teljes kötet eléréséhez ld. a cikk eleji linket!

Budai István: Szakmaközi együttműködés a közösségi munkában

In: [Közösségi munka – Társadalmi bevonás – integráció](#)

Szöveggyűjtemény. Szerk. Budai István, Nárai Márta. Győr, 2011. 51–69. o.

A kötet az Interprofesszionális szemléletű közösségi szociális munkára történő felkészítés alternatívái – TÁMOP 5.4.4.-09/2/C-2009-0006 – „Útitársak” című projekt keretében készült.

(*Másodközlés a szerző engedélyével. A szerk.*)

A mindennapi szakmai közbeszédben, a közösségi munka különböző fórumain, konferenciákon, prezentációkon, szakmai vitákon, workshopokon, egyes publikációkban, képzésekben találkozhatunk a szakmaközi, vagy ún.

interprofesszionális (továbbiakban IP) kifejezéssel. Egyfelől azzal a kimondott vagy kimondatlan szándékkal, miszerint a válságokkal teli, globalizálódott világban talán a jól hangzó kifejezés mögött ott

lévő szellemiséggel a közösségi munka nehézségeire és bajaira keresünk és találunk válaszokat. A szakemberek körében persze máris hallható: „már megint felfedeztünk egy új(abb), divatos, aktuális varázsfogalmat, gyógyírt, módszert, s ettől/ezzel várjuk dolgaink jobbra fordulását” és a szakmai tevékenység megújulását, hatékonyabbá tételét.

Úgy tűnik, „...talán végre ezzel kapunk konkrét módszereket, eszközöket, fogódzókat, recepteket...” „Most valakik egyfajta ’kapaszkodó’-félét nyújtanak megint, és ha erre az ’új’-ra ’rákapcsolódunk’, akkor valószínűleg több és jobb



elismerés birtokába kerülhetünk...” Másfelől, különösen az IP tevékenységre történő felkészítő tréningeken és kurzusokon hallható sokszor a résztvevők megnyilvánulásaiban a „...nincs új a Nap alatt...”, a „...mi mindig is így, az IP szellemében dolgoztunk...”, a „...segítő munka lényegéből következik, hogy csakis egymással való összefogással tudunk úrrá lenni nehézségeinken...”, az érthető módon kialakult, de a lényegében önigazoló védekezés.

Miért kerül a szakmaköziség a közösségi munka fókuszába?

Hazánkban a közösségi és a szociális munkában dolgozók nagyon jól tudják, hogy a közvetlen kliens kapcsolatban a szociális munkások döntően egyedi esetekkel dolgoznak.

Az esetmunkában alkalmazott problémamegoldó vagy rendszerszemléletű modell – a segítő folyamatok struktúrája – korábban biztos keretnek bizonyult, idővel viszont – többek között a miatt, hogy egy-egy kollégának legtöbbször lényegesen erején túl, teljesíthetetlen esetszámokkal kell dolgoznia – e biztos keretnek tartott eljárások nem elegendők és megfelelőek. A társadalmi szolidaritást manifesztáló szociális munka és közösségi munkaakciók közismerten ritkábbak és hatástalanabbak!. A sokszor csupán krízisellátó esetvitelt folytató szociális szakemberek döntő többsége nap, mint nap szembeül egy-egy család *elszegényedésével, az egzisztenciáék, a munkahely, a lakások elvesztésével, és következképp a mélyszegénységéből való kitörés esélytelenségével.*

Másrészt pedig a média mindennapra eső, az emberi tragédiákat szenzációvá degradáló és csupán a nézettségi mutatókat erősítő, szenzációhajhászó politikájával, szemléletével és gyakorlatával. A rendkívül bonyolult háttérű, tragikus sorsok, *esetek jól láthatóan szétfeszítik az egy-szakmás, az egy-intézményes – „szolgáltatásos” – és az egy-szektors problémakezelést.*

Másféle és újabb stratégiákra van szükség: hosszú távú célokra, egyértelmű perspektívákra, komplex szolgáltatásokra, rendszerelméleti és holisztikus megközelítésre, gazdaságos működésre, kielégítő egyensúlyok megteremtésére, elérésére, az életkörülmények valós javulására, azaz eredményekre stb. A szociális szolgáltatásoknak és a közösségekkel folyó tevékenységeknek tehát gazdaságosnak, értékesnek, hatékonyak, az elvárható célokra és kimenetekre fókuszálóknak kell lenniük. Úgy, hogy a szolgáltatásokat igénybe vevők és a közösségekben közreműködők valamennyien kapjanak nagyobb és tevőleges szerepet saját sorsuk jobbá tételében, növeljük érdekérvényesítési esélyeiket a problémamegoldás

folyamatában, az életminőség javításában, legyenek átláthatóak és mérhetőek a szociális beavatkozások és a közösségi akciók, tevékenységek (Kozma 2007; Krémer 2008; Pataki 2008).

A közösségi munkát folytatók közötti és a humán szakmák közötti komoly összefogásokra, integrációkra, együttműködésekre van szükség, mert éppen az ember és társadalmi környezete közötti kölcsönhatás veszíthető el, könnyen így e tevékenység holisztikus jellege is, ha az ember és környezete nem a maga totalitásában, komplexségében kerül értelmezésre, elemzésre és kezelésre.

„Ha a világot folyamatosan csak részeiben látjuk, ha csak jelenlegi intézményünkéből, csak két szemünkkel lehatárolt perspektíván keresztül vizsgálódunk, és ha valamennyien csak e lehatárolt élettapasztalattal és a kérdések lehatárolt megértésével rendelkezünk, akkor csak rontani fogunk a szolgáltatás egészén...” (Laming 1995 – idézi Hume–Sharples 1995, 155).

„A szociális munka eleve egy integráló szakma, társadalmi megrendeléseként értelmezi a valóságot, s adekvát választ dolgoz ki annak kezelésére” – írja Hegyesi (1997, 145–146).

Ugyanezt lehet mondani a közösségi munkára is. Krémer (2008) kifejezetten a *szolgáltatási integrációban* látja az egyik kiindulópontot, azaz, hogy a bonyolult helyzetek javításához túl kell lépni a szakmai/ágazati határokon². Következésképp a közösségekkel dolgozó szakembereknek is változtatni kell megszokott, sokszor rutinszerűen folytatott tevékenységükön, szemléletükön, attitűdjeiken, beszűkült szerepeiken. A közösségi munkát folytatók ugyanakkor sokszor érzik és tudják, hogy a különböző szakmák képviselőivel való közös *tevékenységre nincsenek megfelelően felkészülve, nincsenek rá módszereik és eszközeik* (Budai 2008).

A szakmaközi munka előzményeiről

A komplex és integrált módon történő szakmai fejlesztés szükségletét kifejező gondolatok már néhány évtizeddel korábban megfogalmazódtak, többek között az Egyesült Királyságban, a skandináv országokban, az Egyesült Államokban, Kanadában és Izraelben stb. A kritika az egymástól túlságosan elkülönülő és a kizárólagosságra törekvő diszciplínák és ezek intézményesüléseként megjelenő szolgáltatások vonatkozásában merült fel (Nissani 1997 – hivatkozik Korazim-Körösy et al. 2007).

Nagy-Britanniában a szociális és közösségi munka eredete a jótékonyág, a filantrópia, a kölcsönös segítség és az állami (helyhatósági) beavatkozás szálaiból fonódott össze.

A szociális ellátásokban a helyi közösségeknek kiemelt és különleges szerepe volt/van, nem véletlen, hogy a szakma fejlődése Angliában magával hozta a közösségi munka szociális munkától történő viszonylagos elkülönülését is. A modern értelemben vett szociális munka közismerten a második világháború utáni jóléti állam kialakulásával fejlődött ki a helyi önkormányzatok egyik szervezeti egységévé. A tudomány- és szakmaköziség szemléletének előzményei már az 1960-as évektől tetten érhetők a különböző szakmák együttműködésében, leginkább az egészségügyi, a közösségi és a szociális ellátásokban.

„Szükségessé válik együttesen összehozni az elkülönült, de egymással kapcsolatban lévő képességeket, amelyek megerősítik az egészségügyi és szociális ellátások komplex tudásának expanzióját...” (Marshall *et al.* 1979 – idézi Leathard 1994, 7. o.).

A szakmák alulról jövő, szerves fejlődésén túl – több humán szakma képviselőiben érlelődött az együttműködés igénye – idővel a politikusok is meglátták e tevékenység társadalmi-gazdasági „hasznosságát”, és nyomást kezdtek gyakorolni a szakmai hierarchia csúcsán lévő szakemberekre (jogászokra, orvosokra stb.) IP tevékenység folytatása érdekében (Leathard 1994). A munkáspárti kormány 1996. évi hatalomra kerülése, illetve az Egészségügyi Törvény 1999. évi megjelenése után a brit költségvetés megosztotta a pénzügyi alapokat a helyi önkormányzatok és a társadalombiztosító között, ennek következtében a szociális és közösségi munkások is szembesülhettek az IP teamekben való dolgozás egyre hangsúlyosabb követelményeivel. Szakmai vonatkozásban az IP tevékenységet feltáró, elemző tanulmányok igen sokféle kérdést érintettek. Kiemelték például, hogy a hatalom, a különböző hierarchiák, a szexizmus, a rasszizmus és a diszkrimináció stb. feltárásához, vagy az elnyomásellenes gyakorlat kifejlesztéséhez kitűnő eszköz az IP megközelítés. Több kutató és szakember rámutatott az általános, mindenkire kiterjedő, szakmai sztereotípiákra, a szociális munkások, az orvosok, az ápolók, a tanárok stb. körében. Ugyanakkor hangsúlyozták azt is, hogy sokszor az adott szakmai csoportokon belül is különböző módon értelmeznek azonos fogalmakat a szakemberek, így például a „problémát”, a „kommunikációt”, az „értékelést”, a „diagnózist” stb. Foglalkoztak az IP tevékenység kompetenciáival, a tudás és

képességek rendszerével „szerszámkészletével”, modelljeivel, a team-munka lényegével és nehézségeivel, az alkalmazási lehetőségekkel (különböző agressziók, erőszak, bántalmazás esetén stb.). A különböző szakmai értékek elemzése elvezetett a szakmaköziség legfontosabb értékeinek meghatározásához és a különböző képzésekben is érdeklődés alakult ki az „együttes (IP) tanulás” iránt (Hopkins–Hume 1996; Barr *et al.* 2005).

Fentiek nyomán idővel az egészségügyi, közösségi és szociális ellátásokban különböző IP kezdeményezések, tervek, projektek és képzések születtek. Például az egészség elősegítéséért, a különböző ellátások közösség által történő szervezéséért, a különböző települések, szervezetek egészségügyi-szociális állapotának javításáért, a szervezetek közötti együttműködésért. Szakmaközi ellátási team-eket hoztak létre például az idős emberek saját otthonukban való ellátására, több szakma részvételével integrált közösségi mentálhigiénés csoportokat pedig a tartósan mentális betegségben szenvedők segítésére.

A hagyományos szociális munkás szerepek pedig elmosódtak, mivel ápolók, orvosok, pszichiáterek, pedagógusok és más szakemberek kollaboratív módon dolgoztak együtt (Taylor–Vatcher 2005).

Németországban a szociálpedagógiai hagyományoknak megfelelően más irányokban történtek lépések az IP tekintetében. Igen jó gyakorlat alakult ki például a nehezen nevelhető fiatalokkal való IP foglalkozás nevelők, sportedzők és szociális szakemberek együttműködése keretében (Kersting 1996; Nicolai *et al.* 1996).

Mára már gazdag szakirodalom, fejlesztő-kutató-képző hálózatok (European Interprofessional Education Network – EIPEN, Nordic Interprofessional Network – NIPNET, Centre for the Advancement of Interprofessional Education – CAIPE, HEAcademy

Health Sciences and Practice Subject Centre King’s College – London, INTERACT – Skócia), egyesületek (InterEd – The International Association for Interprofessional Education and Collaborative Practice), folyóiratok (Interprofessional Education for Qualifying Social Work), programok (Creating an Interprofessional Workforce, Kadima), konferenciák („Learning together to work together”, „All Together Better Health”) stb. segítik az IP tevékenységet³.

Magyarországon az elmúlt húsz év sokszor szólt arról is, hogy miként kell és lehet a szociális szakma, a szakemberek kompetencia határait meghúzni, mekkora tér áll rendelkezésre a szociális munkásoknak és közösségekkel dolgozóknak a humán szakmák keretei között. Nehezítette e helyzetet az egyes rokon szakmák

(különösen a pedagógia és az egészségügy) részéről a szakemberek képzésében és az alkalmazások terén megjelenő (és ma is jelen lévő) ún. „gyarmatosítási stratégia és gyakorlat”. Így állandó fontos kérdéssé, dilemmává vált, hogy „mi a célvezetőbb”? Az identitások, kényszerek, titkok által vezérelve, értékeket féltve a saját közegbe (szakmába) bezárkózva dolgozni versus *megtartva a szakmaiságot, a határokat, kilépni az integrációk, az IP tevékenységek eddig ki nem használt lehetőségei felé*. Ami viszont nem egyszerű, mert szembe kell nézni az ezzel ellentétesen és jelentősen ható szemléletekkel, szellemiségekkel, mentalitással, attitűdökkel és viselkedéssel. Újabban pedig szembesülni kell a félelemmel, miszerint a más szakmák képviselőivel való együttműködés egyenesen odavezethet, hogy valakik (szakemberek) feleslegessé válhatnak, hiszen mások is el tudnák (ják) látni a feladatokat.

Ennek ellenére történtek kezdeményezések idehaza is az IP együttműködés érdekében, így például, az egészségügyi és iskolai szociális munka kialakítása és fejlesztése terén (*A kórházi szociális munka* 1993; *Magyar* 2004; *Máté–Szemehyász* 2009).

A szakmaközi együttműködés lényege

Mit fejez ki voltaképpen a szakmaköziség? *Megközelítést, szemléletet, szellemiséget, attitűdöt, tevékenységet, gondolkodást, ki nem használt lehetőséget*, illetve mindezeket összességében. Talán leginkább az együttműködés fogalom szervesíti a fentieket. A szakirodalom is megkülönböztet kb. 50 különféle fogalmat, amelyek koncepció-, folyamat- és intézmény-alapú, továbbá strukturális, szakmai vezetői, „egyenlőségi team” és menedzsment gyűjtőfogalmak köré sorolhatók (*Hume* 1999; *Budai* 2001). Ezek alapján az IP kollaboráció lényege így definiálható:

Az interprofesszionális munka két vagy több, különböző foglalkozási ághoz tartozó szakma képviselőinek időleges vagy hosszabb távú vállalkozása, kommunikációja és együttműködése, amelynek során a csoportdinamika jótékony hatása segítségével, a közreműködő szakemberek, meglévő és megtermelt tudásukat és erőforrásaikat megosztják egymás között, egy közösen meghatározott cél/ügy elérése érdekében, közösen meghatározott, eldöntött, szinergikus, kreatív eljárásmodok alkalmazásával.

A szakmaközi együttműködés fogalmi lényege az alábbi hasonlatok, szimbólumok alapján ragadható meg. Az IP olyan, mint egy:

- *embersor*, akik egymás kezét fogva, egymáshoz kötődően tudnak valami értelmeteset elérni,
- *fogaskerek-rendszer*, amelyben a kereknek jól kell egymáshoz illeszkedniük, hogy az egész gépezet működni tudjon,
- *lego-játék*, mert a munka kezdetén külön-külön lego alkotó elemek – személyek – és a munka elvégeztével együtt már a felépített építmény, tartó elemei vagyunk,
- *szőlőfürt*, mert a tömött fürt és a különböző ágacskák mutatják, hogy milyen sokféle módon kapcsolódunk egymáshoz,
- *keleidoszkóp*, amelyben a különböző elemek önállóan létezni is tudnak, de az újabb és újabb „rázogatásokkal, ütögetésekkel” újabb és újabb, jobbnál jobb képek (viszonyok, megoldások, rendszerek, együttállások) hívódnak elő,
- *saláta*, amelynek alkotó részei ugyan megőrzik eredeti ízüket, ugyanakkor együtt más-új ízt is eredményeznek,
- *fa (életfa)* a fejlődés szimbóluma, amelynek törzse a megoldandó feladatokat, a lomb pedig a közreműködők termékeny együttműködését szimbolizálják, kezdetben lehulló levelekről lehet szó, de a téli erőgyűjtés után az ágak újra kirügyeznek, és lombkoronát alkotnak,
- *Rubik-kocka*, mert a kollaboráció tág teret ad a gondolkodásnak, az újra és az újra próbálkozásoknak, mint amit megtapasztalhatunk a kocka kiforgatásakor, egyetlen célhoz számtalan út vezet, bár egyes lépések idővel automatikussá is válhatnak, és a dolog nem megy végtelen türelem nélkül sem,
- *puzzle-kirakó*, mert egyetlen szakma képviselői sem nélkülözhetők, mindegyiknek megvan a maga helye, szerepe, és ha csak egyetlen elem nem kerül a helyére, akkor nem lehet teljes és tökéletes a képünk és alkotásunk,
- *piramis* és lépcsőfokai, mert egyre feljebb és feljebb lépve érzékelhetjük, hogy valamit legyőzünk, megoldunk és kitágul horizontunk stb.

A vonatkozó szakirodalomban és a szakmai munkában az IP kollaboráció többféle megközelítése és a különböző szakmai szemlélet következtében sokféle értelmezés és fogalomhasználat terjedt el, részben az azonosságokat, hasonlóságokat, másrészt jelentős különbségeket takarva (*Hume* 1999; *Barett–Keeping* 2005). Mindezek felhívják a figyelmet a szakmaközi együttműködés kulcskérdéseire, továbbá a tágabb értelmezés és gondolkodás előnyeire. Másfelől a különböző fogalmakat csupán szinonimaként, vagy egymást helyettesítve használni helytelen és zavaró. Nem csupán nyelvi játékokról van szó, ha csak az lenne, akkor problémáink már rég

megoldódtak volna, és e szerint a logika szerint csak az lenne a lényeges, hogy mit mondunk és nem pedig az, hogy voltaképpen mit is csinálunk. A különböző fogalmak rendszerezésére tett kísérletet Hopkins (2001), továbbá Korazim-Kőrösy és társai (2007).

1) Miután a szakmai fogalomhasználatban is, de még a vonatkozó szakirodalomban is többnyire szinonimaként használják, feltétlenül fontos különbséget tenni az interdiszciplinaritás és az interprofesszionalitás között. Az *interdiszciplinaritás* tradicionálisan a tudományok közötti tudástartalmakra, kompetenciákra és kutatási együttműködésekre, képzésekre, az azt művelő szakemberekre és tevékenységükre utal (lásd ototoxikológia, humánbiológia – antropológia, egészség és gazdaságpszichológia, orvosi biológia, szociálpszichológia, szociálpolitika, műszaki menedzser, környezetgazdálkodási agrármérnök stb.). Az interdiszciplinaritás együttműködésre kiváló példa a magyarországi szociális képzésben az 1990. évi Soproni Konferencia, amelyen a szociális munka különböző társtudományainak képviselői a közös érdek felismerése és felvállalása alapján megalkották a felsőfokú általános szociálmunkás-képzés tantervi irányelveit (Budai 2005).

Az IP elsősorban a *különböző szakmák képviselőinek szakmai együttműködését* tekinti lényegesnek. Korazim-Kőrösy és társai (2007) az *interdiszciplinaritás-szakmaközi együttműködés fogalommal* operálnak, jelezve ezzel, hogy a fogalmak rugalmasan kezelhetők ugyan, de szükség szerű, hogy a szakmaközi tevékenység háttérben sokfajta diszciplína, továbbá jelentős szakértői közösség és tudás kell, hogy álljon. Miért szerencsésebb az IP kifejezés a közösségi munka szempontjából? Azért, mert amíg más tudományok többnyire kompakt, rendszerezett, adott esetben statikusabb ismeretekkel bírnak, addig a közösségi munka-tudás alapvetően a közösség szervezésének, működésének és fejlesztésének folyamatában teremődik meg, így az lényegesebben mobilabb, rugalmasabb. „A másik emberre irányuló tevékenység mélyén itt nem tételek, hanem kérdések, a cselekvő önmagára irányuló motivációi vannak jelen.” (Varsányi 1996, 125–126). Ez következik a közösségi és a szociális munka lényegéből, társadalmi mandátumából, illetve a tudományok, szakmák között elfoglalt helyzetéből.

2) A *multidiszciplinaritás* Hopkins (2001) szerint *csak egy szakmán belül* értelmezhető. Korazim-Kőrösy és társai (2007) izraeli és amerikai kutatási tapasztalatok alapján a multidiszciplinaritást a komplex közösségfejlesztés egyik természeteként definiálják, melynek során valamennyi diszciplína megtartja saját

kereteit, fogalmi rendszerét és tevékenységének belső követelményeit, mintegy a részek összegeként jelenik meg.

Mindkét felfogás szerint mindenki ad valamit a saját tudásából és tapasztalatából a másoknak, a résztvevőknek pedig lehetőségük lesz egymás tudását méltányolni és értékelni. Kétségen kívül, ez tehát fontos momentum a monodiszciplinaritástól (az „egy tudományúságtól”) való megkülönböztetéshez.

3) Az 1970-es évek végén elterjedt a *szolgáltatás(szervezet)közi munka* kifejezés.

Hopkins (2001) leírása szerint a különböző egészségügyi és szociális szolgáltatások – így a különböző ágazatok – közötti határozottabb kapcsolatokra utal. Korazim-Kőrösy és társai (2007) kutatásaikra alapozva arról számolnak be, hogy például a Közösségfejlesztés Interdiszciplinaritás Fórumán (Interdisciplinarity Forum on Community Development) résztvevők nehezen tudták az interdiszciplinaritást a szervezatköziségtől megkülönböztetni, mert a közösségfejlesztő munka során a tevékenység lényegéből és jellegéből fakadóan a szervezetek közötti együttműködés kapott prioritásokat. A szerzők megítélése szerint, a szervezatköziség elsősorban a tevékenység megvalósítási eszközöként, keretként határozható meg, míg az interdiszciplinaritás a szakmai tudások és stílusok közötti kapcsolatokat hangsúlyozza. Rendszerezésükben az együttműködő szervezetek és diszciplínák/szakmák különböző variációiban igen sokféle minőséget lehet megkülönböztetni egymástól, így az interdiszciplinaritás és az interprofesszionalitás értelmezhető egy vagy több szervezet keretében, illetve hosszú távú, szervezetek és szakmák közötti projektekben is. A sokféle szervezet és sokféle professzió közötti tevékenység kétségtelenül magasabb minőségű együttműködést igényel és jelent.

4) Májig legkevésbé kidolgozott, alkalmazott és inkább a viták tárgya a *transzdiszciplinaritás* fogalma⁴. Értelmezhető úgy, hogy egy adott társdiszciplína (pszichológia, jog) tudása kerül felhasználásra és a közösségi munkába történő beépítésre. Másfelől a szociális és a közösségekről szóló szakértelem kerül be, és kerül felhasználásra az iskola, a foglalkoztatás vagy az egészségügy világában. A fogalom jelentheti egy új tudomány és/vagy szakma létrejöttét és jelenthet több tudomány és szakma által közösen kialakított tudásokat (lásd menedzsmet, problémamegoldás, informatika) is⁵.

5) Az IP tevékenység tehát alapvetően a különböző szakmák reprezentánsainak folyamatos együttműködését jelenti, s amelynek minőségét emeli, ha az együttműködő szakemberek stábjaival-teamjeivel közreműködnek különböző

nonprofit és civil alapítványok, egyesületek, szervezetek, ez vezet el a *szektorok közötti együttműködéshez* (Nárai 2008)⁶. MacKenzie (2001) a különböző szervezetek és szektorok közötti, hosszú évek együttműködését jelentő projekt tapasztalatait tárja fel. A gyerekek-fiatalok biztonságosabb környezetének elősegítését, a balesetek megelőzését célzó programokat magában foglaló projekt tapasztalatainak felvázolása során jól érzékelhető a szakmaközi tevékenység számos jellemző vonása.

6) *IP kollaboráció folyhat* egy-egy sokproblémás és sokszereplős szociális eset vitele során, egy adott csoportmunka, vagy egy adott közösség keretei között. Nem tekinthető viszont még IP tevékenységnek, ha például egy adott iskola jelzőrendszeri funkciójából következően felveszi a kapcsolatot a gyermekjóléti szolgálattal és információkat ad át a gyerekekről és problémáikról. Ugyanígy szintén nem számít még szakmaközi kollaborációnak egy drogambulancián lefolytatott esetmegbeszélés a pszichiáter, az addiktológus, az ápoló és a szociális munkás, vagy egy gyermek-elhelyezési esetkonferencián a szociális és gyámügyi szakember, a pedagógus, a védőnő, a háziorvos stb. között. Az ilyen esetekben a szakemberek ugyan tájékoztatják egymást a történetekről, az eddigi saját szakmai beavatkozásukról, és meg is állapodhatnak abban, hogy ki-ki mit fog majd tenni saját területén, de egymástól függetlenül. A szakmaközi kollaborációhoz tehát nélkülözhetetlen, hogy *a különböző szakmák képviselői együtt találják ki, hogy mit lehetne/ kellene tenni egy adott, konkrét ügyben, hogy közösen tervezzék meg a közös munkát és közösen döntsenek a további beavatkozások tekintetében, hogy a továbbiakban folyamatosan tartásuk a kapcsolatot, hogy rendszeresen találkozzanak egymással, hogy újra és újra kiértékeljék az eseményeket, elemezzék egymás tapasztalatait, hozzanak újabb és újabb döntéseket.*

Hosszabb időtartamú, komplex szemléletű, folyamatos stáb-team munka vezet el tehát a tényleges IP együttműködéshez. Ilyen lehet például egy adott település (kistérség) különböző szervezeteiben, intézményeiben (önkormányzat, oktatási, egészségügyi, szociális, művelődési, rendészeti intézményben stb.) dolgozó különböző szakemberek (polgármester, jegyző, szakelőadók, pedagógusok, háziorvos, védőnő, diabetikus, gyermekjóléti szakember, családsegítők, idősellátás dolgozói, könyvtáros, közösség- és vidékfejlesztő, vállalkozások képviselői, polgárőrség, tűzoltóság emberei, környezetvédők stb.) együttműködésével, biztos szakmai háttérrel bíró (interdiszciplinaritás!), hosszú távú szolgáltatási koncepciót kialakító és megvalósító (interprofesszionális!), a település és az ott élők élete érdekében megvalósított program vagy projekt. Amelyben van új cél, ami a

folyamatos kollaboráció eredményeképp egy új minőséget fog majd eredményezni, a viták és tervezés során előjövő ötletek megerősítik az együttműködő team-stáb tagjait, hogy a közös célokért eredményesebben tudjanak lobbizni a potenciális újabb partnerek körében, vagy elkerülni, legyőzni a szakmai problémákat és nehézségeket (paternalizmust, előítéleteket, bünbakképzést stb.).

A szakmaközi együttműködés feltételei

A szakmaközi kollaboráció során *megsokszorozódik a szakértelem a további közös döntések, egy magasabb rendű minőség (eredmény) elérése, a közös szakmai nyelv, az újabb, rugalmas és sokrétű közös tudás, készségek és értékek (együttesen kompetenciák) kialakítása és fejlesztése, a különböző kultúrák találkozása érdekében* (Kersting 2001; Korazim-Körösy et al. 2007).

Az együttműködéshez elengedhetetlen *kiindulási alap*, hogy minden közreműködő szakembernek alaposan *ismernie és feltétlenül azonosulnia kell saját szakmájával*. Kérdés persze: mennyire képes a szakember tevékenysége során egyik identitásból átlépni a másikba? És egyáltalán: át kell-e lépni?

Az IP tevékenységben együttműködő szakembereknek nagyfokú érzékenységgel, megértéssel el kell fogadni a munka átfogó jellegét. De a szereplőknek tisztában kell lenniük a közreműködő társszakmák határaival és a szakmai átfedésekkel is.

Következésképp szükséges feltétel a *szakmai empátia, a szakemberek egymás iránti nagyfokú tisztelete, bizalma és elfogadása* (Kersting 2001). Minden közreműködőnek el kell fogadnia, hogy az együttműködés során *nincsen egyetlen olyan szakma sem, amelyik csak egymagában képes lenne megfelelő segítséget adni a problémák megoldásához*, ahhoz, hogy teljes mértékben kihasználják lehetőségeiket és eljussanak egy, a számukra elfogadható, kielégítő egyensúlyra. El kell fogadni továbbá, hogy *kinek-kinek saját szakmája, szakmai kultúrája más és más, de mindegyik egyenlő súlyú, egyik sem felsőbbrendű*, a szakmai hierarchia és a különböző társadalmi presztízis ellenére sem. El kell fogadni, hogy minden szakma (képviselője) azonos hozzájárulást adhat a közöshöz.

Akkor is, ha az együttműködés során már kitermelődtek közös tudások, eljárások, vagy ha időlegesen egyik vagy másik professzió kiemelt, domináns szerepet kap a folyamatban. Nem negligálva és nem félretéve, de bizonyos mértékben le kell mondani „saját” szakmai kompetenciáinkról, szerepeinkről, hatalmi, felelősségi határainkról és el kell ismerni más szakmák értékeit és teljesítményét⁷. Egymás kompetenciáink átlépésével viszont a különböző

folyamatok, szolgáltatások megtervezése, megszervezése szakmailag hatékonyabb lesz, és átláthatóbbá válik a kollaboráción belüli felelősség-megosztás.

Nem elég hangsúlyozni: a közösségekkel dolgozó szakembereknek az IP együttműködésben való részvétele csak akkor lehet eredményes, ha azt megelőző lépésként (saját szakmai identitásukat erősítendő) saját szakember társaikkal próbálnak meg különböző szintű és minőségű stáb-team munkát folytatni adott közösségen belül. Ez az első lépés az IP együttműködés irányába.

A szakmaközi kollaboráció további fontos feltétele a *motivált részvétel*, a sikerélmény, ezek hiányában az erőfeszítések zátonyra futhatnak. Ezért kell a munka kezdetekor és magában a folyamatban is többször tisztázni a közös ügyet, a közös célokat, a kölcsönös érdekeket és az együttműködés különböző szerepeit. Ha rugalmasan tudunk mozogni a szakmák határai között, akkor pontosabb kép alakul ki önmagunkról és saját szakmánkról, a szakmai szerepeinkről és azok határaitól is (Kersting 2001; Barrett–Keeping 2005).

Egy-egy adott közös ügyben a különböző szakemberek közötti megítélésbeli különbség nem szükségszerűen negatív jelenség. Nem a minden áron való egyetértésről van itt szó, de az építő jellegű eszmecserék, viták, esetleges konfliktusok megoldása után a megállapodás *eredményesebb, tartósabb megoldásokat* hoz magával, ebben van a fő ereje. A *konfliktus* eleve „bele van szöve” az IP munkába, de a különböző perspektívák és prioritások megismerése, kitérgetése a változás hajtóerejévé válhatnak. A szakmaközi stáb-team dinamizmusa vitákkal, konfliktusokkal, azok kezelésével teljesedik ki, hiszen ki-ki a másik tükrében láthatja legjobban önmagát. A csoportlojalítás is eltolódhat, ezért kell ügyelni arra, hogy ne alakuljanak ki egymással szembeni hadállások. Például az egyes szakmákra vonatkozó munkaterhek nem egyenlő megosztása miatt meg nem értés komoly konfliktusokhoz, zavarokhoz és irigységhez, az információk visszatartásához, vagy akár tényleges ellenálláshoz is vezethet (Nissani 1997).

A nyílt, őszinte, kongruens kommunikáció hiányában bizonytalanságérzet alakulhat ki az egyes szakemberekben és a különböző szakemberek között, amely az együttműködést korlátozó védekezési mechanizmusokhoz vezet: az egyik résztvevőben meglévő rossz érzést az illető kivetíti a másokra és e projekció zavarja, gátolja a kollaborációt. Az egymást támogató légkörben viszont új perspektívák nyílnak meg, új eredmények születnek, így az egész folyamat bizonyos értelemben a

Watzlawick-féle másodfokú változásra emlékeztet (Watzlawick et al. 1990; Leathard 1994; Hopkins–Hume 1996; Barrett–Keeping 2005; Quinney 2006).

Az IP együttműködésben igen lényeges a *hatalom, hierarchiától mentes elosztása*, fontos, hogy a közösségi munkában közreműködő szakemberek ne érezzék, majd a másik elvégzi helyette a munkát. Kulcsfontosságú a vezető szerepe, a cselekvési tervek, a felelősség- és a munkamegosztás követése. A tradicionális hatalmi hierarchiák helyett az összes közreműködő tudásának és tapasztalatának függvényében kell kialakítani a szerepeket.

Nélkülözhetetlen, hogy a szakmaközi tevékenységet a munkahelyi, közvetlen politikai-szakmai *vezetés is támogassa* és elkötelezze magát mellette, így az erőforrások terén is. A *szakmai kultúra* meggyőződéseken, értékeken és normákon alapul, ezek közé szerveződve látják és látatják az egyes szakmákban dolgozók a jelenségeket és a problémákat. Ezért fontos az IP kollaborációban együttműködőknek szoros kapcsolatban lenniük eredeti szakmájuk szaktekintélyeivel.

Összefoglalva, Barrett–Keeping (2005) nyomán az IP együttműködés kialakítása tekintetében az alábbiak mérlegelése tartandó fontosnak (1. táblázat):

1. táblázat

A szakmaközi együttműködés alapfeltételei a közösségi munkában

Kérdések	A mérlegelés alternatívái
Ki határozza meg a közösség problémáját?	A közösség tagjaival együtt minden közreműködő szakember részt vesz a probléma meghatározásában, vagy ez kizárólag egy szakma képviselőjének hatáskörébe tartozik?
Kinek a szak kifejezéseit használják?	Minden résztvevő képes-e kommunikálni egy közösen meghatározott és mindenki által megértett szakszókincs és fogalomhasználat alapján, vagy pedig csak egy szakma nyelve dominál?
Ki irányítja a közösségi tevékenységet?	Megállapodnak-e a közreműködő szakemberek az irányításban?

Ki dönti el azt, hogy milyen erőforrásokra van szükség, és hogyan juttatják el ezeket a közösséghez?	Megvitatják-e és meghatározzák-e közösen az erőforrások használatának kérdéseit a különféle szakmai hozzájárulások mértékének megfelelően, vagy pedig azt csak egy szakma képviselője(i) diktálja(k)?
Ki kit von felelősségre?	Egyetlen szakma képviselőjé(i)re hárul a teljes felelősség, vagy pedig elismerik mindenki elszámolási kötelezettségét?
Ki írja elő a többiek teendőit?	Van-e közös megegyezés a közreműködő szakemberek tevékenységeit illetően, vagy pedig csak egy szakma képviselője(i) írja elő a teendőket?
Ki tud befolyást gyakorolni a politika alakítóira?	Valamelyik szakma erősebb befolyással bír-e a többiekénél a politika alakítóinál való lobbizás terén, vagy ebben is közös megegyezés van?

Forrás: Barrett–Keeping (2005) nyomán a szerző saját szerkesztése.

A táblázat felhívja a figyelmet, hogy az IP tevékenység során a megoldandó problémák meghatározásában, a fogalom- és nyelvhasználatban, a tevékenység irányításában, a felelősség vállalásában, a lobbizás tekintetében nem kerülhet tartós ideig domináns helyzetbe egyik vagy másik szakma képviselője vagy csoportja.

A szakmaközi együttműködés relevanciája a közösségi munkában

Az European Interprofessional Education Network (EIPEN) Accompanying Measures – az IP együttműködés képzési hálózatát megcélzó – nemzetközi projekt⁸ Steering Groupja (vezető testülete) a *szakmaközi tevékenység* alábbi *jellemzőit és értékeit* tekinti kiemelten fontosnak:

Az együttműködő szakemberek vonatkozásában a(z):

- holisztikus szemlélet,
- partnerek együttműködése,
- partnerek közötti egyenlőség,
- partnerek kölcsönös elfogadása,

- új megközelítésű együttműködés,
- világról való gondolkodás új útja: „mit is nem tudunk még?”,
- egyértelmű, eredményes kommunikáció,
- kritikus vizsgálódások és elemzési kultúra,
- egymás szerepeinek megértése és elfogadása,
- eredményesebb megállapodások, tartósabb megoldások,
- érvényesíthető tudás – jövőbeni felhasználhatóság,
- tevékenység során közösen megtanultak egymás közötti megosztása,
- kölcsönös elkötelezettség,
- bizalom megtanulása és a bizalom tudásával való élés,
- hálózatépítés, információcsere,
- ihletettség,
- kreativitás,
- költséghatékony szolgáltatások,
- minőségi kollegiális kultúra építése,
- közös és a különböző értékek elismerése,
- szakmák közötti hierarchia és feszültségek csökkenése.

A szolgáltatásokat igénybe vevők vonatkozásában a(z):

- igénybe vevők kerülnek a szolgáltatások középpontjába,
- eredményesebb kommunikáció,
- hatékony szolgáltatások megtervezése, megszervezése, megvalósítása,
- evidencia (bizonyított, biztos tudáson) alapon működő szolgáltatások,
- szolgáltatások fejlesztése – a szolgáltatást felhasználó életminőségének javulása stb. (EIPEN 2008).

A szakmaközi tevékenység értékei tehát többek között a hatékonyabb stáb-team munkával, a konstruktív kooperációval, a konszenzusos cselekvéssel, a tartós eredmények elérésével, a különböző szolgáltatásokhoz való egyenlőbb hozzáféréssel, a szolgáltatások átláthatóbbá tételével, a helyi együttműködések kialakításával, a közös felelősség vállalásával, az átláthatóbb felelőségekkel, az elégedettebb környezettel, a szélesebb társadalmi hatásokkal fejezhető ki. Az IP tevékenység nem a hiányokból és a deficittekből indul ki, hanem a megszerzett tapasztalatokra, a már meglévő értékekre és forrásokra épít. A szakmaközi tevékenység gyakorlatias, hatékony, minőségre törekvő közösségi munkát

eredményez, mert sikeresen használja a forrásokat, csökkenti a rizikókat, feloldja a merev szakmai kereteket, motiváltabbá válnak az e tevékenységben közreműködők a különböző problémák kezelése, a valóság változtatása és a közösség (és tagjainak) életminősége érdekében.

A szakmaközi kollaboráció folyamatában a másik szakma és szakember szerepének megértése, elfogadása, a kölcsönös bizalom megtanulása és érvényesítése, a tudás közös megszerzése és használata, valamint a közös és különböző értékek elfogadása alapján mindenképp csökken a szakmák közötti hierarchia és feszültség. Az IP tevékenységben valamennyi közreműködő szakma tudásával való kalkulálás és a közreműködők egyenrangúsága következtében mindenképp megnőhet minden résztvevő presztízse is (Hopkins–Hume 1996; Hume 1999; Lewis 1999).

A szakmaközi kollaboráció további előnye a közösségi munkában, hogy permanens önvizsgálatra, önmagunk szakmaiságával, identitásával történő szembenézésre készíti valamennyi közreműködő szakembert. Arra, hogy ki-ki állandóan tükröt tartson önmaga és a szakma egésze felé; hogyan fejlődött, mit ért el eddig, milyen értékei, diszfunkciói és dilemmái vannak stb.

A szakmaközi együttműködésnek vannak kritikussai és ellenzői is. Sokszor hangzik el szakmai körökben, hogy az IP kollaborációban dolgozó szakemberek olyan nagyfokú, „összegzett” hatalomra tehetnek szert, melynek következtében egyfelől a szolgáltatást igénybevevőket túlzottan problematikusnak ítélik meg, és ezzel elindulhat bizonyos fokú kirekesztésük is. Számos rossz példát látni például idehaza is erre a gyermekvédelemben, amikor egy-egy szakmai esetkonferencia keretében az érintett családok tagjait szinte bírósági procedúra alá veszi a „sok”, úgymond IP szellemiségben dolgozó szakember a segítségnyújtás elfelejtése és kiiktatása következtében. Másfelől a „sok” szakember a kliensek tevőleges közreműködése nélkül akarja helyettük teljes mértékben kezelni a problémákat (Manthorpe 2003).

Az IP kollaboráció nehézségei a nem mindig és minden szempontból egyértelműen meghatározható célokkal és távlatokkal, a nem jól megszervezett, ellentmondásos tevékenységekkel, az időigényes tevékenységgel, a különböző vezetési stílussal, az

eltérő szakmai hangsúlyokkal, nyelvhasználattal és értékrenddel, a különféle fajtájú és szintű képzettségekkel (az egymás kreditjeit, akkreditációját ma még el nem fogadó különböző képző rendszerek) és szakmai tapasztalatokkal, a különböző szakmai szerepek és kompetenciák zavarai-átfedéseivel, a szakmai identitás, érdekek (szakmai integritás), lojalitás és a szakmai büszkeség elvesztésének félelmével, a negatív előítéletekkel, a rejtett prejudikációkkal, a nehezebb értékeléssel (miképpen tudunk megfelelni például különböző szakmák elvárásainak?) határozhatók meg (Nissani 1997).

Nehezíti, veszélyezteti, vagy lehetetlenné teszi az IP együttműködést, ha a közös gondolkodás – tevékenység – szakmai nyelv csak *közös nevezővé* („csak a legfontosabbakban egyezzünk meg, a többit úgyis saját szakmai tudásom és felelősségem alapján végzem...”) degradálódik, így a „közös eredmény” is formálissá, látszattá válik – ahogy erre kutatási tapasztalatok alapján hivatkoznak Korazim-Körösy és társai (2007).

Nehezíti az együttműködést, hogy nincsenek szabályai, protokolljai annak, hogy miképpen is lehet, célszerű együttműködni. Ellene szolgál az az érv is, miszerint az ilyenfajta tevékenység során, a szakmai hierarchia felsőbb szintjein lévő professziók képviselői (orvosok, jogászok) felülkerekednek és mintegy kisajátítják maguknak az irányítást, a döntéseket, a felelőségek-megosztását, az értékelést. A kollaboráció kultúrájának hiánya, illetve kezdetleges volta miatt valós veszély ez Magyarországon is, de más országokban is. Éppen ezért igen lényeges, hogy a kollaborációban együttműködő partnerek alapvetésként tekintsenek az IP definíciójára, és az eltérő szakmai érdekek egyeztetése alapján közös stratégiát, tervet készítsenek.

Összességében megállapítható, hogy az IP itt vázolt jellemzői, értékei és módszerei egyúttal a közösségi munkáé is. Olyanok, mint: holisztikus szemléletmód, tartós eredmények elérése, a szolgáltatásokat igénybe vevőknek, a közösségek tagjainak elégedettsége, a kockázatok csökkenése, a partnerség-együttműködés, a nyílt-őszinte kommunikáció, a bizalom, empátikus, toleráns attitűd, a motivált, konszenzusos cselekvés, a felelőség-megosztás, a moderátor jellegű vezetés, kreativitás stb. (Kersting 2001).

Mindezek fontos érvek ahhoz, hogy a *hatékony közösségi munka egyik fontos és ma még nem kihasznált lebetőségének tekinthető az IP megközelítés, szellemiség, gondolkodás és együttműködés, hiszen többletet adhat, kiteljesíthet.*

2. táblázat

A szakmaközi együttműködés előnyei és nehézségei a közösségi munkában

<i>Előnyök</i>	<i>Nehézségek</i>
Partneri alapokon folyó hatékony stábtteam munka	Különböző identitások, átfedésben lévő kompetenciák
Motivált közreműködők a szakemberek és a közösség tagjai között	Nem mindig egyértelmű és meghatározható távlatok
Szélesebb dimenziókat is figyelembe vevő, folyamatos konstruktív kooperáció	Eltérő szakmai hangsúlyok, értékek, érdekek
Áttekinthető felelősség-megosztás	Egymásnak ellentmondó vagy párhuzamos tevékenységek veszélye
Gyakorlatias, hatékony, minőségre törekvő, összehangolt közösségi munka	Különböző szakmai képzettség, átjárhatatlan szakmai képzések, továbbképzések
A közösség tagjainak elégedettsége	Különböző szakmai nyelv, stílus
Erőteljes hatás a közösség tágabb társadalmi környezetére	Időigényesség
A rendelkezésre álló és újként feltárt források gazdaságos és sikeres használata	Az eredeti szakma iránti lojalitás, identitás elvesztésétől való félelem
A problémák, rizikók, veszélyek csökkentése	Közös szabályok és protokollok hiánya
A merev szakmai keretek oldása	Az értékelés nehézsége

Forrás: A szerző saját szerkesztése.

Szakmaközi együttműködést használó közösségi munka projektek példái

Hazai, szakmaközi együttműködésre felkészítő, továbbképző kurzusok keretében az alábbi, helyi településekre és közösségekre, azok fejlesztésére vonatkozó projektek kidolgozására és megvalósítására került sor az elmúlt néhány évben, bizonyítandó e tevékenységek igen gazdag és komplex lehetőségét:

- Sérült emberek integrálása a társadalomba, intézmények közötti párbeszéd és kapcsolat elindítása „Együtt egymásért” – Magyar Máltai Szeretetszolgálat Mozgáskorlátozottak Napközi Otthona (Győr) koordinálásával;
- A lakosság mentálhigiénés ellátási hiányosságainak pótlása „Főnix” – Családsegítő Központ (Mosonmagyaróvár) koordinálásával;
- A település valamennyi korosztályát érintő szociális problémák, hiányosságok és szükségletek felmérése, hatékony közreműködés a megoldások kidolgozásában, megvalósításában „Mi együtt Fertőszentmiklósért” – Egészségügyi Központ koordinálásával;
- Prevenációs segítségnyújtás családoknak – egymás közötti gyors jelzőrendszer kiépítése „Szívvel, lélekkel, érted” – Lábatlani Polgármesteri Hivatal koordinálásával;
- Gyermekes családokkal foglalkozó szakemberek együttműködésének, együttgondolkodásának serkentése, ezáltal hatékony megelőző tevékenység és problémamegoldás a célcsoportot érintő kérdésekben „Tegyük együtt a Fertőmenti régió gyermekeiért, fiataljaiért és családjaiért!” – Gyermekjóléti Szolgálat (Fertőd) koordinálásával;
- A településen élők közös akaratát kifejező cselekvési program összeállítása az intézmények, lakosság, civil szervezetek bevonásával Bejczygyertyános Polgármesteri Hivatal koordinálásával;
- Középiskolások, fogyatékkal élő diákok, idősek közös táborozása „Generációk egymás között” – Piramis Egyesület (Szolnok) koordinálásával;
- A sikeresebb tanulást segítő iskolai légkörért – Mátyás Király Általános és Alapfokú Művészeti Iskola (Szolnok) koordinálásával;
- Támogatott lakhatási program a hajléktalanszállóról már kiköltözötték számára „Minden hónapban egy kicsit többnek lenni” – Hajléktalan Szolgálat (Győr) koordinálásával;
- Kisközösségek létrehozása, formálása, a kábítószer fogyasztás megelőzése érdekében „Drogkép-másképp” – Gyermekjóléti Szolgálat (Sopron) koordinálásával stb.

A projektek fókuszában egy-egy szociális vagy a közösség egészét érintő probléma állt.

A monitorozási és értékelési tapasztalatok szerint az IP együttműködések egyértelműen elérték céljukat, láthatóan jobba váltak az adott település és a

szolgáltatásokat felhasználók életkörülményei, továbbá kifejeződött egyfajta közösségfejlesztési szempont (különösen Mosonmagyaróvár, Fertőszentmiklós, Lábatlan, Bejczytyános esetében) is.

A projektekben közreműködő szakemberek, stábok-teamek az elért szakmai sikerek mellett, nagyra értékelték a közös munka pozitív pszichés hatásait is.

Az IP lehetőségek szinte korlátlanok, vonatkozzon az egyes humán szakmára, vagy vonatkozzon a különböző képzettséggel rendelkező, különböző szintű munkakörökben alkalmazott szakemberek kollaborációjára, vagy vonatkozzon a mai kihívásokra szakmaközi együttműködésben válaszokat kereső projektekre.

Néhány következtetés

Az IP kétségtelenül egy új, a humán szakmák fejlődését – így a közösségi munkáit is – elősegítő, esélyes paradigma. A szakmaközi együttműködés természetesen nem képes a gazdasági–pénzügyi–társadalmi válság alapvető következményeit, az abból adódó szociális és társadalmi feszültségeket és problémákat teljességében kezelni és megoldani, de elindítója, katalizátora lehet a változásoknak, illetve hosszabb távú értékeket termelhet. A fentiekből láthatóvá vált, hogy igen sokféleképpen építkezhet az IP tevékenység. Lehet hivatalos, vagy nem hivatalos, különböző stábokban-teamekben folytatható, több szakmát-szakterületet magában foglaló, egyének, családok, közösségek érdekében kifejtett, jól megtervezett együttműködés, amelyeknek fontos közös vonása, hogy megváltozik és fejlődik a mindennapi gyakorlat. Miután az embereknek, csoportjaiknak és közösségeiknek komplex szükségleteik vannak, a közösségi és szociális területek dolgozóinak aktívabban és tudatosabban kell az IP munka felé fordulniuk, mindig a szükségletek megkívánta mértékben és arányokban. A különböző szakembereknek fel kell ismerni, hogy a hatékony szolgáltatások és közösségi munka érdekében egymástól kölcsönösen függve, rugalmasan kell az adott, valós szükségletekre válaszolni, és ezt legjobban a lokalitás szintjén lehet elérni.

A különböző szakmák képviselői a mindennapi munka során eddig is egymáshoz fordultak. Az IP kollaboráció viszont alapvetően aktívan megkonstruált és meghatározott tevékenység, minőségileg lényegesen többértékű. A különböző szolgáltatások felhasználói, a közösségek tagjai és egésze számára egyaránt lényeges a szolgáltatások és ennek következtében az életminőség javítása, ez az IP munka igazi hajtóereje. A szakmaközi munkával járó – vagy azzal társított – nehézségek sokszor egy adott szakma, vagy egy-egy szakember szakmai aggodalmaira, bizonytalanságaira, félelmekre, képzettségi és tapasztalati hiányosságaira vezethetők

vissza. A szakmapolitikai környezet is lehet hátráltató tényező, és nem kívánt következmények keletkezhetnek a szolgáltatásokban akkor, ha az országos politika szintjén a helyi fogadókészség hiányában erőltetik az integrált szolgáltatások bevezetését és az IP együttműködést.

A közösségekkel dolgozó szakemberek más humán szakmákkal történő IP együttműködése által hozzájárulhatnak magának a közösségi munkának a megújulásához, és ezzel más humán szakmák is eljuthatnak az IP kollaboráció szükségleteinek felismeréséhez, gyümölcsöző hatásainak felfedezéséhez, megértéséhez.

Jegyzetek

¹Bár szakmai fórumokon és publikációkban a szerzők többnyire megkülönböztetik a közösségi munka, a közösségi szociális munka, a közösségfejlesztés és a közösségvezetés kifejezéseit. Alaposan körüljárja a fogalmi kérdéseket Vercseg Ilona e kötetben szereplő tanulmánya. Jelen tanulmányban többnyire a közösségi munka fogalommal élünk.

²A közösség és a társadalmi részvétel értelmezési kérdéseiről ír e kötet egy másik tanulmányában Barbara Fawcett és Maurice Hanlon.

³Bőveiben ld. az alábbi honlapokat: <http://www.eipen.sze.hu>, <http://www.nipnet.org>, <http://www.caipe.org.uk>, <http://www.health.heacademy.ac.uk>

⁴Ilyen vita folyt a transzdiszciplinaritás fogalma tárgykörében az EIPEN Accompanying Measures projekt Streering Groupjában Ljublanában 2008. szeptember 25-én.

⁵Az emberjogi és közösségi munka közötti kapcsolatokkal, dimenziókkal, a jogok és felelősségek összefüggéseivel foglalkozik e kötetben Jim Ife és Lucy Fiske tanulmánya.

⁶Az egyén, a közösség és a társadalom egymáshoz való viszonyáról, a civil szervezetek társadalmi felelősségvállalásának arcairól, nyugat-dunántúli és észak-alföldi példáiról ír e kötet hasábjain Kóbor Krisztina.

⁷A nemzetközi tapasztalatokkal ellentétben a hazai szociális és pedagógiai, vagy a szociális és egészségügyi szakma között például csak igen kismértékben érzékelhető a kollaborativitás, az egyik inkább le akarja győzni a másikat és viszont, és kevésbé akar együttműködni, vagy nem akarja a másikat saját territóriumába beengedni.

⁸Az EIPEN projektekben részt vevő országok és intézmények: Belgium: Universiteit Gent, Finnország: Oulu University of Applied Sciences, Görögország: National & Kapodistrian University of Athens, Írország: Institute of Technology, Tralee, Lengyelország: Department of Hygiene and Ecology, Jagiellonian University, Krakow, Magyarország: Széchenyi István Egyetem, Szociális Munka Tanszék és Egyesített Egészségügyi és Szociális Intézmény, Győr, Nagy-Britannia: Higher Education Academy Health Sciences and Practice Centre, King's College, Centre for the Advancement of Interprofessional Education, London, South-West Peninsula Strategic Health Authority, Svédország: Karolinska Institutet, Stockholm, Szlovénia: University of Ljubljana.

⁹A szakmai munka hátterét az alábbi nemzetközi projektek adták:
– Tempus „Further Education for Community Care Courses” című (FECCC), 1998–2001 között. Hazai közreműködők: Széchenyi István Főiskola (Győr), Szociális Munka Tanszék, Szent István Egyetem, Jászberényi Kar, Szociálpedagógia Tanszék. – Leonardo da Vinci „Community Care Approach: A Strategy for Social Inclusion” című (CC, <http://www.communitycare.hu>), 2006–2008 között. Hazai közreműködők: Debreceni Egyetem Szociológiai és Szociálpolitikai Tanszék, Széchenyi István Egyetem (Győr), Szociális Munka Tanszék.

Irodalom

A kórházi szociális munka (1993) Szociális Munka Alapítvány Kiadványa; Budapest.

Barett, G.–Keeping, C. (2005) Needed processes for effective interprofessional working. – Barett, G.–Sellman, D.–Thomas J. (eds.) *Interprofessional Working in Health and Social Care – Professional Perspectives*. Palgrave Macmillan, Houndmills – Basingstoke – Hampshire. Magyarul: Budai I. (szerk.)

(2007) „Az együttes tanulástól a közös munkáig...” Európai szakmaközi együttműködés oktatási hálózata. Széchenyi István Egyetem, Szociális Munka Tanszék, Győr. 13–15. o.

Barr, H.–Koppel, I.–Reeves, S.–Hammick, M.–Freeth, D. (2005) *Effective Interprofessional Education*. Argument, Assumption and Evidence, Blackwell, Oxford.

Budai I. (2001) Szükségletektől a koncepcióig. – Somorjai I. (szerk.) *Amíg a tervekből valóság lesz... Interprofesszionális együttműködés és szociális munka*. Széchenyi István Főiskola – Kávé Kiadó, Győr–Budapest. 29–46. o.

Budai I. (2005) A továbblépés elé... Soprontól távol és még Bolognához sem közel – *Háló*. 8–9. 6–12. o.

Budai I. (2008) Szociális szaktudás – kompetenciák – képzés és a sztenderdek kidolgozása. – *Kapocs*. 37. 38–47. o.

EIPEN (2008) Erasmus EIPEN Accompanying Measures project. Steering Group emlékeztetője, Ljubljana, szeptember 25–26. Kézirat, <http://www.eipen.sze.hu>

FECCC (2001) Further Education for Community Care Courses – TEMPUS nemzetközi projekt projektdokumentációja. Széchenyi István Egyetem, Szociális Munka Tanszék Győr. Kézirat.

Hegyesi G. (1997) *Az „általános szociális munka” modelljei: a magyar képzés születése és elméleti forrásai*. PhD disszertáció, MTA, Budapest.

Hopkins, T.–Hume, S. (1996) Inter-professional practice and education. – TEMPUS ASWE teacher mobility programme. 11 July 1996, Bournemouth University IHCS, unpublished.

Hopkins, T. (2001) Interprofesszionális – rövid történet és áttekintés. – Somorjai I. (szerk.) *Amivel még nem számolunk... Interprofesszionális együttműködés és szociális munka*. Széchenyi István Főiskola – Kávé Kiadó, Győr–Budapest. 9–15. o.

Hume, S.–Sharples, A. (1995) Education and Training needs of the emerging 'New Professionals'. – *Community Care*. Bournemouth University, unpublished.

Hume, S. (1999) The organisation of interprofessional courses and projects. – TEMPUS FECCC project programme for teachers' mobility. 16 October 1999, Jászberény; 27 October 1999, Bournemouth University, IHCS, unpublished.

Kersting, H.J. (1996) A szociális és a pedagógus szakma azonosságai és különbségei. – Budai I.–Somorjai I.–Tordainé Vida K. (szerk.) *Szociális képzés európai szinten*. Esztergom. 24–29. o.

Kersting, H.J. (2001) A lehetőségek kiterjesztése. – Somorjai I. (szerk.) *Amíg a tervekből valóság lesz... Interprofesszionális együttműködés és szociális munka*. Széchenyi István Főiskola – Kávé Kiadó, Győr–Budapest. 93–103. o.

Korazim-Kőrösy, Y.–Mizrahi, T.–Katz, Ch.–Karmon, A.–Garcia, M.L.–Smith, M.B. (2007) Interdiszciplináris közösségfejlesztés és együttműködés izraeli és amerikai tapasztalatok alapján. – *Esély*. 6. 61–86. o.

Kozma J. (2007) A szociális szolgáltatások modernizációjának kérdései a szociális munka szempontjából. – *Kapocs*. Különszám. 4–19. o.

Krémer B. (2008) A szociális szolgáltatások modernizációja – közpolitikai trendek, elvek, irányok. – *Kapocs*. 39. 18–29. o.

Leathard, A. (1994) *Going Inter-Professional. Working Together for Health and Welfare*. Routledge, London – New York.

Lewis, C. (1999) The development of interprofessional education. – TEMPUS FECCC project programme for teachers' mobility. 27 October 1999, Bournemouth University, IHCS, unpublished.

MacKenzie, B. (2001) Szociális szolgáltatások közötti interprofesszionális együttműködés. – Somorjai I. (szerk.) *Amíg a tervekből valóság lesz... Interprofesszionális együttműködés és szociális munka*. Széchenyi István Főiskola – Kávé Kiadó, Győr–Budapest. 116–123. o.

Magyar Zs. (2004) A magyarországi kórházi szociális munka helyzete egy országos kutatás tükrében. – *Esély*. 4. 44–70. o.

- Manthorpe, J. (2003) The perspectives of users and carers. – Leatheard, A. (ed.) *Interprofessional Collaboration: From Policy to Practice in Health and Social Care*. Brunner-Routledge, Hove.
- Máté Zs.–Szemelyácz J. (2009) *Az iskolai szociális munka kézikönyve*. Molnár Nyomda és Kiadó Kft., Budapest.
- Nárai M. (2008) *A nonprofit szervezetek helye és szerepe a helyi társadalmak életében. A nyugat-dunántúli nonprofit szektor feltárása*. PhD disszertáció, ELTE, Társadalomtudományi Kar, Budapest.
- Nickolai, W.–Qensel, S.–Rieder, H. (1996) Élménypedagógia a peremcsoportok esetében. – Budai I. (szerk.) *Szociális munka az iskolában*. Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest. 163–171. o.
- Nissani, M. (1997) Ten cheers for interdisciplinarity: The case for interdisciplinary knowledge and research. – *Social Science Journal*. 2. 201–216. o.
- Pataki É. (2008) Az aktivizáló, esélyteremtő állam szociális munkára vonatkozó következményei. – *Kapocs*. 39. 11–17. o.
- Pataki É. (2009) *Kontroll és segítő funkció a szociális munkában. A kötelezett kliensekkel való munka elméleti és gyakorlati kérdései*. Kézirat.
- Quinney, A. (2006) *Collaborative Social Work Practice*. Exeter: Learning Matters Limited.
- Sewpaul, V.–Jones, D. (2004) Global Standards for Social Work Education and Training. – *Social Work Education – the International Journal*. 5. October. 493–513. o.
- Taylor, P.–Vatcher, A. (2005) Social Work. – Barrett, G.–Sellman, D.–Thomas, J. (eds.) *Interprofessional Working in Health and Social Care – Professional Perspectives*. Houndmills – Basingstoke – Hamshire, Palgrave, Macmillan. magyarul: Budai I. (szerk.) (2007) „Az együttes tanulástól a közös munkáig...” Európai szakmaközi együttműködés oktatási hálózata. Széchenyi István Egyetem, Szociális Munka Tanszék, Győr. 20–22. o.
- Varsányi E. (1996) Önreflexió, személyesség és racionalizálás a segítség gyakorlatában. – *Esély*. 2. 125–126. o.
- Watzlawick, P.–Weakland, J.H.–Fisch, R. (1990) *Változás. A problémák keletkezésének és megoldásának elvei*. Gondolat, Budapest.

Budai István Ph.D. főiskolai tanár, szakvezető,
Széchenyi István Egyetem, Győr, budai@sze.hu

Horváth Enikő: „Az egyeztetési, kiútkeresési folyamatra terhelődik a felelősség”

Egy deliberatív szemlélettel dolgozó, intézményközi önkormányzati munkacsoport bemutatása



Előszó

Az önkormányzati bérlakásokból történő kilakoltatások országszerte növekvő száma felpezsdítette az erről szóló társadalmi párbeszédet. A kilakoltatott családok helyzetét bemutató, egymást érő megjelenések a médiában, melyek az adott helyi szerveket, hivatalokat gyakran kedvezőtlen fényben tüntetik fel, nem igazán segítik elő a probléma árnyalt értelmezését. Vannak pozitív példák, ám azok kevésbé jelennek meg a nyilvánosságban.

Az alábbiakban a Budapest XV. kerületében működő, az önkormányzati bérlakásokból történő kilakoltatási problémával foglalkozó munkacsoport

tevékenységét mutatom be olyan gyakorlatként, amelyben az önkormányzat és intézményei rugalmasan próbálnak reagálni e nem mindennapi kihívásra és az „utolsó pillanatban” is megoldást keresnek.

A 2011 áprilisában létrehozott önkormányzati munkacsoport ugyanis olyan eseteket tárgyal, amelyek már vagy jogerős bírósági döntéssel rendelkeznek, de a végrehajtó még nem jelölte meg a kilakoltatás időpontját, vagy még nem történt meg a kilakoltatás, de annak dátumát a végrehajtó már kijelölte. A munkacsoport azért jött létre, hogy a kilakoltatás elkerülése érdekében az érintett családokra vonatkozó információkat a folyamatban résztvevő intézmények osszák meg