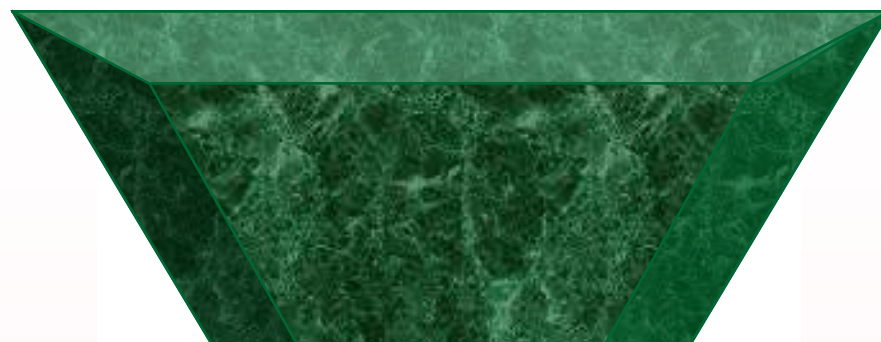




HR KEREKASZTAL
„Generációváltás és tudásátadás”



„LÁNGOT ADOK, ... ADD TOVÁBB”
Erőss Erzsébet

ISOFÓRUM XXV. NEMZETI MINŐSÉGÜGYI KONFERENCIA
2018. szeptember 13.



TARTALOM

Rólunk

-  Intézményünk 3. dia
-  Ellátottaink 4. dia
-  Fókusz: munkatársaink 5. - 12. dia

Generáció-**VÁLTÁS** + tudás-**ÁTADÁS**:

bentlakásos szociális intézményi környezetben 13. - 35. dia

Esszencia 36. - 37. dia



INTÉZMÉNYÜNK

Idősek (73 fő) otthona:

- 25 esztendőös működési tapasztalat
- Alapító-tulajdonos: [Szeged-Csanádi Egyházmegye](#)
- Egyházi fenntartó (2012.01.01-jétől):

Bálint Sándor Egyházmegyei Szeretetszolgálat

- [Képviseletére jogosult: Ritz Judit](#)

(a Szeged-Csanádi Egyházmegye szociális főigazgatója)

- önálló gazdálkodású, non-profit szervezet



Bálint Sándor Szeretetotthon

Működésének alapvető célja:

- tartós bentlakással,
- idős, beteg emberek számára,
- **életük végéig** tartó testi - lelki ápolás - gondozás biztosítása.

Az ellátást igénybe vevők életkoruk, egészségi állapotuk és szociális helyzetük miatt rászoruló, nyugdíjkorhatárt betöltött személyek;

⇒ teljes ellátásra, folyamatos gondozásra, ápolásra szorulnak, intenzív odafigyelést és gyakori beavatkozást igényelnek.

Átlagéletkoruk **87** év!

(Jelenleg 90<: 26 fő (36%); a legidősebb 98 éves)



MUNKATÁRSAINK

Az összmunkatársi létszámunk:

2018.09.01. napján **44 fő**

- 🕯 27 fő **szakdolgozó** (mb. intézményvezető, ápolók, gondozók, terápiás-, szociális munkatárs)
- 🕯 17 fő ⇨ támogató folyamatok munkatársai (többnyire állandó létszám)



3 generáció * együtt

Generációk	2018.09.01.	
	Létszám (fő)	Létszám (%)
„BB”	10	23
X	20	45
Y	14	32

* Szakirodalmanként eltér, hogy pontosan hová húzzák a generációk határát.

Intézményünk munkatársai: 1946 és 1964 között a „baby boom” generációként azonosított, 1965 és 1979 között az **X**, 1980 és 1995 között az **Y**.

MUNKATÁRSAINK

a „babakocsik evolúciójának” tükrében 1.

1946 - 1964 között született, „Ikarusz” babakocsiban cseperedett: **10 fő** (4 fő szakdolgozó)

↳ **2 fő (vezető)** ⇒ visszavonulás helyett továbbra is munkatársunk

További munkatársak:

- 1-2 éve: 10%
- 3-4 éve: 10%
- 5 éve: 10%
- 6-7 éve: 10 %
- 10-12 éve: 20%
- 18 < éve: 20 %



MUNKATÁRSAINK

a „babakocsik evolúciójának” tükrében 2.



„Szputnyik” babakocsi 1965-ből

1965 - 1969 között született:

10 fő

(5 fő szakdolgozó)



Munkatársunk:

- **1-2 éve: 40%**
- 3-4 éve: 20%
- 5 éve: 30%
- 10 éve: 10%

MUNKATÁRSAINK

a „babakocsik evolúciójának” tükrében 3.

1970-1979 között született:

10 fő

(5 fő szakdolgozó)



Munkatársunk:

- 1-2 éve: 40%
- 6-7 éve: 10%
- 15 éve: 10 %
- 18< éve: 40%





MUNKATÁRSAINK

a „babakocsik evolúciójának” tükrében 4.



PANORÁMÁS KOCSIBÓL SZEMLÉLTÉK
AZ ÚJ VILÁGOT,
azaz **Y**, 1980 - 1995 között született:

14 fő

(13 fő szakdolgozó 🙅)



Munkatársunk:

- 1-2 éve: 36%
- 3-4 éve: 14 %
- 5 v. 5< éve: 50%



MUNKAVISZONY

Kérészéletű munkaviszonyok helyzete (2015-2018)

Tiszavirágzás
(Farkas Pál)



Fotó: Szerdahelyi Péter

Tárgyévben	2015. év	2016. év
munkába álló	12 fő	26 fő
össz. kilépő	10 fő	27 fő
munkába álló és kilépő is egyben	50%	63%
kiemelt info	Kilépők 90%-a szakdolgozó; 10%-a: NYD	Kilépők 48%-a szakdolgozó; 11%-a: NYD

Tárgyévben	2017. év	2018. 09.01-jéig
munkába álló	20 fő	5 fő
össz. kilépő	17 fő	6 fő
munkába álló és kilépő is egyben	53%	33%
kiemelt info	Kilépők 76 %-a szakdolgozó; 12%-a: NYD	Kilépők 50 %-a szakdolgozó 17%-a: NYD

Összmunkatársi létszám: átlagosan 44 fő!



KIHÍVÁS

Krízishelyzet(ek) - különösen:

2016-ban a belépő (új) munkatársak 63%-a ugyanabban az évben már nem dolgozott velünk.

Jellemző:

- ☞ fizikailag is megterhelő tevékenység
- ☞ eltérő **teherbírás** (fizikai, mentális) – **teherviselés**
- ☞ **szakmai elkötelezettség** hiánya
(állásinterjún nem feltétlenül derül ki)

Amit tesz a munkáltató:

- Folytonos álláshirdetés;
- Éber választás - **elvárások letisztulása**:
 - ☞ szakmai kompetencia + kiváló EMBERI tulajdonságok;
- Próbanapok lehetősége;
- Mentorált betanulás;



GENERÁCIÓVÁLTÁS: MÁSKÉPP



SZAKMAI generációváltás:

Összpontosítás a NEM vezetői munkaköröket érintő generációváltásra!



Megértésben segítség

- Számos szakirodalom
- Interjúk
- Kötetlen beszélgetések

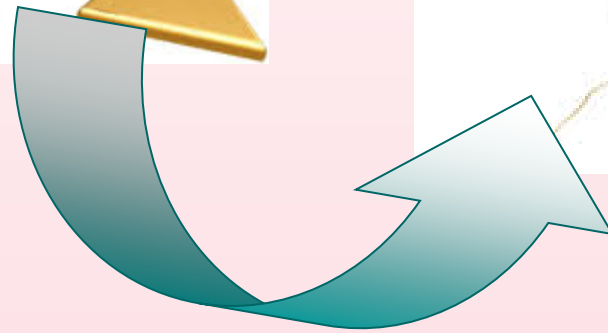
és

egy, a szervezetünkre, munkatársainkra szabott „évfordulós” kérdőív.

Továbbiakban néhány, számomra hangsúlyos kérdés vizsgálati eredménye.



Váltás: HOGYAN?





KULCS /VIZSGÁLT KÉRDÉSEK



- Teljeskörű átadás vs. fokozatosság?
- **Van-e lehetőség átadás - átvételre?**
- Teljesen új terület/1. munkahely **vs.**
több éves munkavégzés során / azonos
területen szerzett tapasztalat



**Mi a legfontosabb tényező
számodra, amiért ebben az
intézményben dolgozol?**





ÁTADÓ GENERÁCIÓ

Azért dolgozom a Szeretetotthonban, mert:

- magas szintű szakmai tevékenység folyik;
- tetszik az igényessége, **megbízhatósága**;
- szeretem a **kihívások**at;
- az ápolás magas szintű és **szeretetteljes**;
- szeretem ezt a munkát;
- az idős emberekkel való törődés, gondoskodás, ápolás olyan tevékenység, amit **örömmel és empátiával** tudok végezni;
- jól érzem magam ebben a környezetben: tudok **másokon segíteni**;



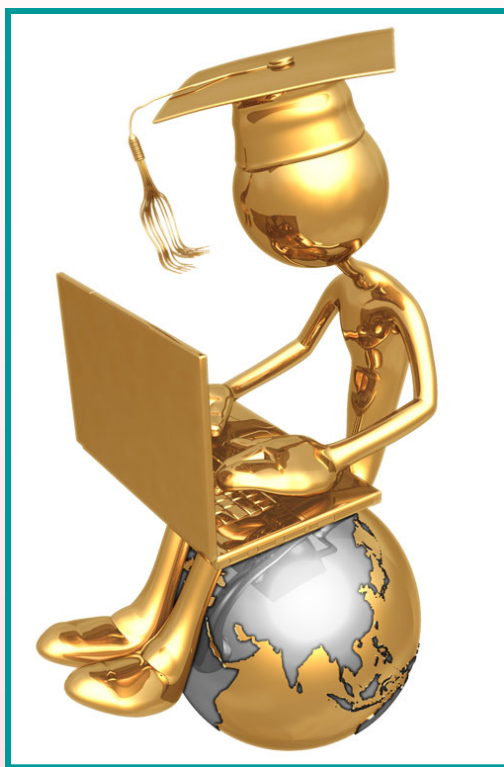
ÉRKEZŐ GENERÁCIÓ

Azért dolgozom a Szeretetotthonban, mert:

- amióta itt dolgozom, rájöttem, hogy **szeretem ezt a munkát** és sokat tanultam;
- megbecsülik a munkám;
- mindig **új dolgot tanulhatok**;
- tehetek az emberekért;
- biztos **munkalehetőség**;



Felkészültél a tanulmányok alatt? MEGTANULHATÓ?





KULCS /VIZSGÁLT KÉRDÉSEK



Van PPP?

Van JPÉ?

Mire van szükség az átadáshoz?

Mire van szükség a fogadáshoz?



KULCS /VIZSGÁLT KÉRDÉSEK

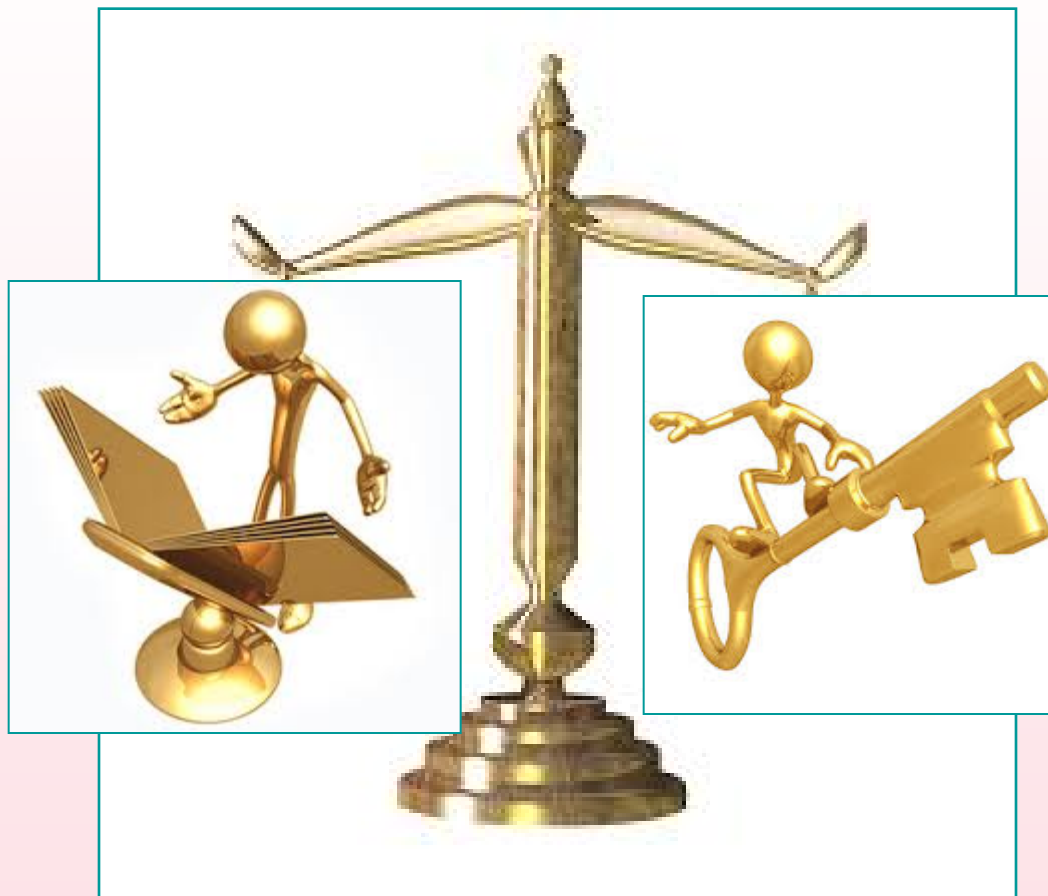


Kompetenciák!

- szakmai
- személyes (pl.: felelősségtudat, szabályok követése, döntésképeség)
- társas (pl.: visszacsatolási készség, irányíthatóság, együttműködési készség)



ELMÉLET VS. GYAKORLAT





KULCS /VIZSGÁLT KÉRDÉSEK



A tudomány a **gyakorl**attal nyer
értelmet igazán?



Ismerjük a különbségeket?





Az „elköszönők”- átadók megfogalmazott erősségei*

Elsősorban a visszavonulás közeli munkatársak, azonban az **X-esek is érintettek:**

- empátia
- **szakmai felkészültség**
- komplex, sok (40) éves **tapasztalat**
- **hatékony** problémamegoldó készség
- **felelősségteljesség**
- **megbízhatóság**
- alaposág
- önálló munkavégzésre való alkalmasság
- határozottság
- alkalmazkodó-képesség/ együttműködési-hajlandóság
- **kitartás**
- logikus gondolkodás
- türelem
- **humor**
- segítőkészség
- rugalmasság
- nyitottság
- önfejlesztés iránti **igény**
- éberség
- kreativitás

* Az a jellemző, amit legjobban tud kamatoztatni a munkavégzés során (saját önértékelés)



Az „elköszönők”- átadók: Amiben érdemes fejlődnöm...

- ☞ rugalmasság
- ☞ tolerancia
- ☞ megfelelő kommunikáció
- ☞ **új szakmai ismeretek**
- ☞ a szakmai felkészültség **további fejlesztése**
- ☞ számítógép-felhasználói készség
- ☞ türelem
- ☞ precizitás
- ☞ gyorsabb tanulás
- ☞ **állóképeség**
- ☞ határozottság
- ☞ konfliktuskezelő - képesség
- ☞ kreativitás



Az „érkezők” (Y) beazonosított erősségei*

- empátia
- **dinamikusság**
- rugalmasság
- tudatos munkavégzés
- hatékony problémamegoldó készség
- segítőkészség
- pontosság
- alaposság
- alkalmazkodási készség
- türelem
- **gyors helyzetfelismerő készség**
- odafigyelés

* Az a jellemző, amit legjobban tud kamatoztatni a munkavégzés során (saját önértékelés)



Az „érkezők” (Y): Amiben érdemes fejlődnöm...

👉 szakmai felkészültség/ismeretek

👉 határozottság

👉 **tapasztalat**

👉 gyorsaság

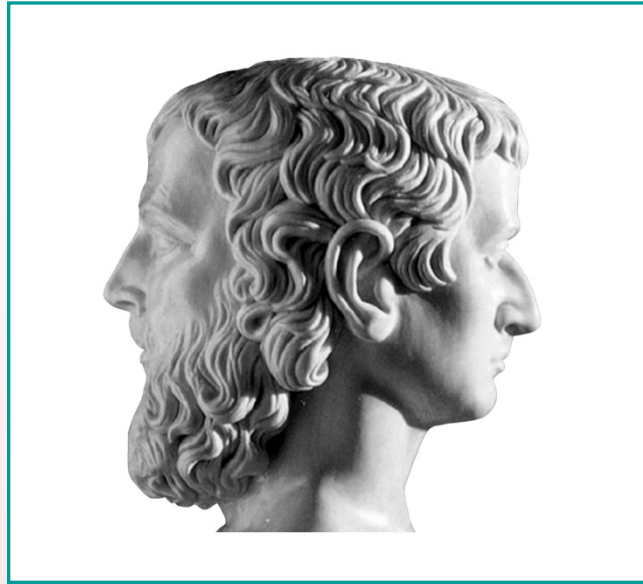
👉 (spec.) számítógépes használat

👉 **hatékony időbeosztás**

👉 pontosság



A VÁLTÁS...



hagyomány vs. megújulás



ÁTADÓHOZ - ÁTVEVŐHÖZ

- Úgy érzed, mindent megtettél azért, hogy az „érkező” beilleszkedését segítsd, mégsem sikerült?
- Mindent megtettél?
- Ki határozza meg a szükséges mértéket?

Amikor az „ősz” tanít, te döntesz, mit viszel tovább.

Továbbviszed vs. mindent meg**változtatsz?**



Amikor minden **adott**,
és mégsem...





Mit tud tenni a MIR vezető?

Kalap alatt (Lapis András)



A **MIR vezető „kalapom”** alattiakat mozgósítva, kompetencia - határainon belül:

- keresem a feladatomhoz rendelt megoldásokat: átgondolt javaslatot teszek,
- aktivizálom a szakmai tapasztalataimat: kreatív értékteremtés,
- törekszem a meglévő tudásom **hatékony átadására**: az átláthatóság, érthetőség jegyében.

Fotó: Szerdahelyi Péter

HOGYAN?
Konkrét példa ➡



Lehetőség: „Tudatosság - támogató módszertan”



Mit?

IGÉNYBEVÉTELI ELJÁRÁS DOKUMENTÁCIÓS
RENDJÉNEK FEJLESZTÉSE

Miért?

- tudatosság fokozása ⇒ **értő, magabiztos dokumentumkezelés;**
- az új munkatárs hatékony bevonása: **tudás - tapasztalat - információ átadása**



EREDMÉNY - hozadék:

„Az új dokumentációs rend:

- ☞ kialakítása nagyban hozzájárult ahhoz, hogy **az új munkakörbe**, illetve **új területre való beilleszkedésem**, és az ott folyó munka átlátása, megértése könnyebb, gyorsabb, és a **hatékonyságot, kompetenciát elősegítő** módon történjen,
- ☞ **jól átlátható**, logikailag megfelelően strukturált felépítése hozzájárult az igénybevételi eljárás folyamatának **megértéséhez**, és az elméleti ismeretek, valamint a formanyomtatványok gyakorlatban való alkalmazhatóságához.”

(A folyamatgazda szociális-, és mentálhigiénés munkatárs visszajelzése: 2017.)



ESSZENCIA



fotó: saját (2012)

1. A mozgósítható erősségek nem tipizálhatóak: **nem fekete - fehér.**
2. **Generációnként, munkakörönként eltérő** nézőpontok, szükségletek, szemlélet: csakúgy, mint minden működési környezetben.
3. Meghatározó:
 - ☞ a korábbi, **hozott működési szemlélet,**
 - ☞ a szervezet munkatársaként legalább években mérhető együttműködés.



ESSZENCIA



4. Jól ismerjük az erőforrásainkat?
5. Reális az önismeretünk?
6. **Utódok** érkeznek, vagy új munkatársak?
7. Hogyan sajátítható el az alapvető munkavállalói morál?
8. Mit és hogyan teszel a tanulmányokat követően? Hogyan azonosítható a te felelősséged?
9. Hogyan adható át a **szakmai alázat** fontossága?



Köszönetnyilvánítás

Az **érdemi** együttműködésért minden olyan munkatársamnak köszönetet mondok, akik megosztották velem gondolataikat, érzéseiket, mellyel lehetővé tették

a **további** értékteremtő munkát!

Különösen a 40 év munkával eltöltött esztendőök dilemmáit, előremutató-, példaértékű tapasztalatait, azaz az **útravalót** köszönöm!



„Egy lángot
adok,
ÁPOLD,
add tovább”

(Reményik Sándor)