

ESETTANULMÁNY A FEHÉR BOT ALAPÍTVÁNYRÓL

A szerző neve: Szabó Barbara Éva

A mentor tanár neve: dr. Márkus Edina Ilona, egyetemi adjunktus, Debreceni Egyetem

I. A szervezet múltja

Az alapítvány létrehozása mondhatjuk nem ok nélkül történt: az 1996-os megalakulását a Magyar Vakok és Gyengénlátók Országos Szövetsége hajdúdorogi és hajdúnánási körzeti csoportjának az 1994. június 24-i létrehozása előzte meg.

A csoport legfőbb feladatának azt tekintette, hogy felvállalja a két városban élő látássérültek és vakok érdekképviseletét, jogvédelmét és kulturális igényeinek kielégítését. Többek között segítséget nyújtottak abban, hogy a helyi közéletbe jobban be tudjanak kapcsolódni a látássérült emberek. 1996. október 15-én tartották a Fehér Bot napi ünnepséget Hajdúdorogon, melyen dr. Szabó Miklós kezdeményezte az alapítvány létrehozását. A létrehozásának legfőbb indoka az volt, hogy a látássérültek szélesebb körű segítése érdekében szükség van önálló jogi személyiségű szervezetre, ugyanis pályázatokon indulni, alkalmazottakat foglalkoztatni csak így nyílik mód (Szabó, 2011:5).

Az alapítvány történetét tekintve négy fontosabb időszakot tudunk elkülöníteni. A korszakolást Szabó Miklós 15 éves a Fehér Bot Alapítvány című munkájának alapján mutatjuk be. *1996-1999 közötti időszakot az indulás éveinek tekintik.* Ezen időszakot többek között a látássérültek kulturális programjainak szervezése (irodalmi műsor, tapintható kiállítás, regionális találkozók) jellemezte. Ekkoriban kezdődött el a Munkaügyi Központ segítségével munkatársak felvétele, ezen időszakban valósult meg Hajdúnánáson, Hajdúdorogon és Hajdúböszörményben saját iroda nyitása, illetve a „*A Segítséget Házhoz viszünk*” program. A program mellett az alapítvány további jogi, életviteli és egyéni tanácsadásokat is végzett, amellyel, hogy egyre nagyobb számban voltak rehabilitációs előadásai is (Szabó, 2011:7).

2000-2003 közötti intervallum a megerősödés időszaka. Az alapítvány Hajdúdorogon munkahelyeket teremtett látássérültek számára, majd 2000-ben létrehozták az Észak- Hajdúsági Támogató Szolgálatot, majd a Helen

Keller Támogató Szolgálatot. Ekkoriban jelent meg az alapítvány gondozásában a még ma is működő „Hajdúsági Sorstársak” című folyóirat. Az időszakhoz még köthetők az újabb munkatársak felvételei és képzéseiknek támogatása (Szabó, 2011:11).

A harmadik időszakot 2004-2008 közé datálhatjuk, mikor is öt településen újabb támogató szolgálatokat hozott létre az alapítvány. 2004 őszén a HAJDÚ-SANSZ Humánszolgáltató Közhasznú Társaság létrehozásával pedig további megváltozott munkaképességű személyeknek adtak munkalehetőséget. Egy évvel később Debrecenben létrejött a Látássérültek Foglalkozási Rehabilitációs Központja. 2006-ot a sikeres pályázatok évének is tekinthetjük, hiszen két nyertes HEFOP pályázat segítségével szociális gondozói képzéseket és alternatív munkaerő-piaci szolgáltatások és magán munkaközvetítő tevékenység biztosítását végezte az alapítvány látássérült személyek számára, emellett további hazai pályázatokon is nyert az alapítvány. Ekkoriban lett a szervezet felnőttképzési intézményként nyilvántartásba véve, és megkezdődött a felnőttképzési tevékenysége is. A korszak végére integrálták a támogató szolgálatokat, végül három szolgálat maradt meg (Szabó, 2011).

2009-től napjainkig terjedő időszakot a minőségbiztosítás és minőségirányítás fejlesztésének nevezhetjük. Újabb Európai Unió pályázatokat nyert el az alapítvány a TÁMOP keretében. Az egyik ilyen pályázat révén nyitották meg Debrecenben a KILÁTÓ Ifjúsági Információs Irodát, mellyel a fiataloknak nyújtanak komplex esélyegyenlőségi szolgáltatásokat, egy másik projekt keretében pedig az alapítvány a látássérültek elemi rehabilitációját fejlesztette tovább. Ebben az időszakban is rendre kulturális eseményekkel, kiállításokkal színesítették a vakok és gyengénlátók mindennapjait, kiadványaikban pedig beszámoltak munkájukról és fejlesztéseikről, melyeket pályázataik során végeztek (Szabó 2011:31-41).

Az alapítvány munkatársai rendre vettek részt tanulmányutakon az elmúlt 16 évben. Az utak hasznosnak bizonyultak, hiszen más európai országok szervezeteivel, iskoláival alakítottak ki kiváló partneri kapcsolatokat.

II. A szervezet jelene

Az alapítvány céljai a kezdeti időszakhoz viszonyítva továbbra sem változtak, hiszen a vakok és gyengénlátók, illetőleg más fogyatékosággal élő személyek társadalmi integrációjának, esélyegyenlőségének elősegítése, valamint lakóhelyi rehabilitációjának és művelődésének támogatása a legfőbb céljuk. Fontos, hogy szociális támogatást nyújtsanak,

segédeszközöket kölcsönözzenek, illetve képzési és átképzési feladatokat valósítsanak meg, hogy foglalkozási rehabilitációs intézményt működtessen az alapítvány. Az intézmény fő célja, hogy a vakok és gyengénlátók önálló és független életét segítő szolgáltatásokat nyújtson. Ilyen szolgáltatások körébe sorolhatjuk a tájékozódás- és közlekedés tanítását, kommunikációs és számítástechnikai eszközök használatának elsajátításában való segédkezést, a Braille írás és olvasás tanítását és a pszichológiai és mentális segítség, jogi ismeretek, munkavállalással kapcsolatos tanácsadás folytatását.

III. A szervezet humánerőforrás sajátosságai

Ez a sokrétű, többcélú tevékenység egy összetett szervezeti felépítést igényel. Így az alapítványok esetében kötelező irányító szerv, a kuratórium mellett felügyelő bizottság és üzemi tanács segíti a szervezet munkáját. Az operatív vezetés felső szintjén több vezető is dolgozik. A szolgáltatási igazgató a támogató szolgáltatásokért, tanyagondnoki szolgálatért felelős. A rehabilitációs igazgató látja el a Rehabilitációs és Oktatási Központ vezetését, felügyeletét. Felel az elemi és foglalkoztatási rehabilitációért, felnőttképzésért és az ifjúsági információs és tanácsadó tevékenységért. A gazdasági igazgató hatáskörébe tartozik a számvitel, pénzügy, munkaügy, iratkezelés, illetve a marketing- és pr tevékenység. A legfőbb vezetőkhöz kapcsolódnak a munkatársak, akiknek létszáma 2011-be 104 fő volt. (Szabó, 2011) Ebből a létszámból a megváltozott munkaképességűek száma 59 fő volt (Szabó 2011:97). Többségük főállásban, kevesebb részük pedig részmunkaidőben vagy megbízási szerződéssel dolgozik az alapítványnál. A létszámból is nagyon jól látható, hogy az alapítványnál megfelelően biztosított a munkaerő, bár a létszámot erősen befolyásolják a pályázati lehetőségek, források. A munkavállalók átlagéletkora alig haladja meg a 30 évet, kevés az elvándorlás, így stabil a munkatársi közösség. Rengeteg fejlődési és továbbképzési, tanulási lehetőséget biztosítanak a dolgozóik számára.

IV. A szervezetben magvalósuló önkéntes tevékenység jellemzése

A nagy létszámú munkavállalói háttér biztosítja a megfelelő munkaerő-ellátottságot, így a szervezetnél nem nagy volumenű az önkéntes munka. Regisztrált szervezetként természetesen fogadnak önkénteseket, de az önkéntesek csak alkalmanként pl. nagyobb rendezvények lebonyolításában tudnak segíteni. Egyes esetekben lehetőségük van segédkezni az

adminisztrációban és mindennapi tevékenységek ellátásában is. Arra is volt már példa, hogy egyes önkénteseik hosszabb távon is segítették munkájukat, és végül alkalmazott lett belőlük, ugyanakkor az alkalmazottak is végeznek önkéntes munkát az alapítványnál.

V. A szervezet szerepe és hozzájárulása a térség társadalmi-gazdasági fejlődéséhez

A szervezet munkája során széleskörűen járul hozzá a térség társadalmi-gazdasági fejlődéséhez. Az alapítvány elsősorban Hajdú-Bihar megyében, kisebb részben Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében fokozott szerepet vállal a vakok és gyengénlátók, illetve fogyatékos emberek ellátásában. Nem csak foglalkoztatnak embereket, hanem a megváltozott munkaképességű emberek számára is segítenek munkát találni, munkába állni. A szervezetnek olyan komplex tevékenységi köre van, amely a megyében, sőt a régióban is egyedülálló. A jól átgondolt stratégiának, vezetésnek és a pályázati lehetőségeknek köszönhetően összehangoltan végzik munkájukat a támogató szolgálatoknál, a fogyatékosok elemi és foglalkozási rehabilitációja során, a felnőttképzés területén, kulturális tevékenység szervezésében és az ifjúsági iroda üzemeltetésében.

VI. Az interjú során szerzett személyes benyomások, tapasztalatok

Az esettanulmányom a terjedelmi lehetőségekhez mérten próbál átfogó képet nyújtani az alapítványról. Sajnos személyes interjút nem tudtunk készíteni most ősszel dr. Szabó Miklóssal. Ezért is külön köszönjük Gálné Sallai Irén segítségét, aki elektronikus úton eljuttatta nekünk a kutatás interjúvázzlatára adott válaszokat, amelyekből megfelelően tudtunk dolgozni.

A tanulmány végén szeretném (t.i. Szabó Barbara) az alapítványhoz köthető egyik régebbi személyes találkozásomat is megemlíteni, amely során, évekkel ezelőtt, egy farsangi ünnepségen vehettem részt Hajdúnánáson. Akkor talákoztam először az alapítvány elnökével és munkatársaival, és az akkori interjúnk és beszélgetésünk alapján is mondhatom, hogy egy olyan közösséget ismerhettem meg röpké pár óra leforgása alatt, amely szívvel-lélekkel végzi munkáját, és mindig csak egy cél lebeg a szeme előtt: előre menni, tervezni és segíteni a sorstársakon.

Felhasznált irodalom

SZABÓ Miklós (2011): 15 éves a Fehér Bot Alapítvány. Debrecen, DELA Kft.

Elérhetőségek:

Székhely: 4087 Hajdúdorog, Nánási u. 4.

Telefonszám: 06-52-232-313; 06-52-389-246

E-mail: rehab@feherbot.hu; titkarsag@feherbot.hu

Web: <http://www.feherbot.hu/>

Vezető neve: dr. Szabó Miklós, elnök