

Sásik Csaba alezredes:

A KATONAI KÖRNYEZETBEN ALKALMAZOTT SZOCIÁLIS MUNKA TERMÉSZETRAJZA

ÖSSZEFOGLALÓ: A Zrínyi 2026 Honvédelmi és Haderőfejlesztési Program sikerének egyik meghatározó eleme a megfelelő mennyiségben és minőségben rendelkezésre álló humán erőforrás. A személyi állomány biztosítása (toborzás) mellett rendkívüli módon felértékelődött a szervezet munkaerő-megtartó képessége. A megtartó erő fokozására irányuló ágazati szintű erőfeszítések egyik fontos alrendszere a humánszolgálati (családtámogató) rendszer. Az e rendszer keretében folyó szakmai tevékenység a civil szférában ismert szociális munkával teljes mértékben megegyezik.

A tanulmány szerzője a katonai környezetben alkalmazott szociális munka természetrajzát mutatja be, amelyhez felhasználja a szociális munka rendszerszemléletű, multidiszciplináris alapú értelmezési keretét, valamint a hadsereg működésére, belső természetére vonatkozó ismereteket. Az írás célja elősegíteni a katonai szociális munka szakmai identitásának erősítését, kompetenciahatárainak tisztázását, céljainak és eszközrendszerének számbavételét, valamint hozzájárulni a támogatórendszer segítő szakmáinak hatékony együttműködéséhez.

KULCSSZAVAK: katonai szociális munka; testi, lelki és szociális jólét; rendszerszemléletű megközelítés; interdiszciplináris teammunka; totális szervezeti környezet; kettős szakmai identitás

BEVEZETÉS

A Magyar Honvédség (MH) komplex fejlesztési programjának, a Zrínyi 2026 Honvédelmi és Haderőfejlesztési Programnak a célkitűzései, illetve azok gyakorlati megvalósítása szükségessé teszik a személyi állomány (hivatásos, szerződéses, valamint – kiemelten – az önkéntes tartalékos állomány) létszámának jelentős növelését. A létszámnövelésen túl további cél, hogy a szervezetbe beáramló humán erőforrás képes legyen a megújuló szervezeti környezet és működési mód által támasztott követelményeknek megfelelően az innovatív, minőségi munka elvégzésére. E célkitűzés megvalósítása érdekében alapvető fontosságú a – kiélezett munkaerőpiaci versenyhelyzetben jelentős erőfeszítések árán megszerzett – megfelelő minőségű munkaerő sikeres szervezeti beillesztése (szervezeti szocializációja, mentorálása), motiválása (szakmai fejlődése, pályaképe, karriermodellje, teljesítményének ösztönzése stb.) és hosszú távú megtartása (vonzó szervezeti kultúra és szervezeti környezet, erkölcsi és anyagi megbecsültség, hatékonyan működő személyes szolgáltatásokat nyújtó családtámogató rendszer stb. létrehozása).

A haderő hatékony működését egy alapvetően öregedő és fogyó társadalomban, kiélezett és struktúrájában jelentősen megváltozott munkaerőpiaci helyzetben („harc” az egyre kevesebb létszámban rendelkezésre álló, jól képzett, fiatal munkavállalóért), megváltozott foglalkoztatási viszonyok mellett (globálisan működő multinacionális cégek, távmunka [home office] jellegű munkavégzés és atipikus foglalkoztatási formák térnyerése stb.), a korábbiaktól jelentősen eltérő generációs jellemzők figyelembevételével kell biztosítani.

A személyi állomány utánpótlása azon fiatalok (X, Y és Z generációk tagjai) közül kerül ki, akik gondolkodásmódjukban, preferenciáikban, motivációs jellemzőikben, életmódjukban, szociális készségeikben, kommunikációjukban, képzettségükben, fizikai felkészültségükben egyaránt jelentősen eltérnek a korábbi generációk tagjainak jellemzőitől. E célcsoport munkaerőpiaci megnyerésében a versenyképes fizetés már „csak” olyan alapfeltételként („beugróként”) jön számításba, amelynek hiányában a fiatalok eredményes toborzása szinte elképzelhetetlen. A munkaerő megtartása terén egyre inkább a belső megerősítés alapján működő, önjuttalmazó motivációs tényezők (a munkavégzésben rejlő öröm, az újdonság és a kihívás keresése, a hatékonyság érzése, a spontán érdeklődés, exploráció stb.), valamint a munkáltatói arculat (brand), a kellemes munkahelyi környezet, a szakmai fejlődési és karrierlehetőség dominál. A haderőnek a humán erőforrás megszerzése és megtartása érdekében ezért a pusztán anyagi jellegű (külső motivációs) tényezőkhöz túl egyre inkább a munkavállalói célcsoportok belső motivációs igényére kell építenie.

A honvédség szervezeti struktúrája, illetve előmeneteli rendszere miatt a személyi állomány generációs heterogenitása a jövőben is meg fog maradni, így a – jelentősen eltérő jellemzőkkel és igényekkel rendelkező – különböző generációk hatékony kooperációja a hadsereg esetében kiemelt fontosságú tényező lesz. Ez az életkor szerinti sokféleség speciális cselekvési terveket, intervenciók stratégiákat igényel meg a humán erőforrás-gazdálkodási alrendszerben dolgozó szakállománytól.

Összességében, a megfelelő minőségű és létszámú humán erőforrásnak a munkaerőpiacról való megszerzése, illetve megtartása az MH részéről komplex fejlesztéseket, illetve folyamatos megújulást igényel. Ennek kiemelt területei a következők: szervezeti arculat; szervezeti kultúra; külső és belső kommunikáció; a fiatal generációk biológiai, pszichológiai és szociológiai jellemzőinek megismerése és a célcsoport megszólítása (toborzás); katonai szocializáció, mentorrendszer; az állomány erkölcsi-anyagi megbecsültsége, morális állapota; pályakép, karriermodell; korszerű technikai eszközök és infrastrukturális háttér biztosítása; személyes szociális gondoskodás, családtámogató rendszer. Mivel e fejlesztési területek szorosan összefüggenek és egymással folyamatos kölcsönhatásban állnak (a szervezeti működés során „fogaskerékszerűen” összekapcsolódnak), közöttük prioritási sorrendet nem szabad és nem is lehet felállítani.

Tekintettel arra, hogy az egyes részterületek egyidejű, komplex elemzésére, valamint a közöttük lévő kölcsönhatások és lehetséges fejlesztési irányok feltérképezésére jelen tanulmány keretei között nincs lehetőség, ezért írásom témáját a továbbiakban leszűkítem a személyi állomány megtartásához nagyban hozzájáruló egyik fontos alrendszerre, a személyes szociális gondoskodást nyújtó szociális programok területére.

SZEMÉLYES SZOLGÁLTATÁSOK, CSALÁDTÁMOGATÁS

A közelmúlt kutatási eredményei, illetve a gyakorlati tapasztalatok alapján markánsan érzékelhető, hogy az állomány részéről jelentős igény mutatkozik a személyes szolgáltatásokat (személyes konzultációt, életvezetési tanácsadást, egyéni esetkezelést, mentálhigiénés támogatást stb.) biztosítani képes szociális támogató (családtámogató) rendszer hatékony működtetésére.

Ez az igény a jövőben várhatóan még hatványozottabban fog érvényesülni, tekintettel az állománnyal (és családjával) szemben támasztott nagyfokú mobilitási igényre (diszlokáció vagy más beosztásba helyezés miatti helyőrségváltás, tartós egyéni külszolgálat, missziós szolgálat stb.). Az ilyen helyzetekben felmerülő komplex, az egész katonacsaládot érintő

problémákra gyakran csak egy szakmailag felkészült, profiltiszta, megfelelő eszközrendszerrel és parancsnoki támogatottsággal rendelkező, interdiszciplináris alapon működő szakmai team képes adekvát válaszokat adni (az adott eset függvényében a team tagja lehet szociális munkás, pszichológus, orvos, jogász stb.).

A személyes szolgáltatásokat nyújtó komplex családtámogató rendszer megfelelő szakmai alapon történő működtetése, az állomány szociális helyzetének folyamatos monitorozása, prevenció programok, indokolt esetben intervenció stratégiák kidolgozása és kivitelezése tehát a jövőben egyre inkább a megtartást elősegítő tényezőként (is) értékelhető.

Az MH humánszolgáltatának létrehozásakor természetes módon mind a vezetés, mind a szakmai együttműködésben érintett segítő szakmák (egészségügy, csapatpszichológia, táborigazgatói lelkészi szolgálat stb.), mind pedig a humán beosztásokat betöltő szakemberek részéről felmerült az igény a humánszolgálat szakmai irányultságának, kompetenciáinak, valamint eszközrendszerének minél pontosabb meghatározására. A humánszolgálat létrehozásáról szóló jogi normatíva¹ a humánszolgálat céljaként a következőt határozta meg: „a rendelkezésre álló humán erőforrás testi, lelki és szociális jólétének elősegítése, valamint az erre vonatkozó parancsnoki döntések előkészítése.”

A normatívában szereplő cél, valamint a részletes feladatrendszer komplexitása (az egyéni jólét többdimenziós, holisztikus megközelítése), interdiszciplináris jellege nehezíti a tevékenység belső szakmai tartalmának meghatározását, kompetenciahatárainak kijelölését, ebből adódóan megnehezíti a szakmailag adekvát, hatékony gyakorlati megvalósítást is. További kihívást jelent a humán szaktevékenység gyakorlati bevezetése, a szolgálat elfogadtatása a személyi és a parancsnoki állomány körében, valamint a társult segítő szolgálatokkal történő együttműködési rendszer kidolgozása.

Írásomban – korábbi tanulmányomhoz² szervesen kapcsolódva, azt egy mélyebb elméleti alapvetéssel kiegészítve – a humánszolgálati tevékenység szakmai értelmezési keretét ismertetem. Szándékom szerint ezzel elősegítem a humán szakterület szakmai identitásának erősítését, kompetenciahatárainak tisztázását, a tevékenység céljainak és az azok eléréséhez rendelkezésre álló eszközöknek a számbavételét.

Tekintettel arra, hogy az értelmezési keret megalkotása során a civil szférában már széles körben ismert és elismert szociális munka³ szakmai irányultságát, tevékenységét adaptáltam a katonai környezetre, ezért – az önálló szakmai profil és identitás erősítése érdekében is – az MH humánszolgáltatának keretében folyó szakmai munkát a továbbiakban katonai környezetben alkalmazott professzionális szociális munkának, röviden (összhangban az amerikai haderőben használatos megnevezéssel⁴) *katonai szociális munkának* nevezem.

¹ A humánszolgálat kialakításával összefüggő egyes feladatokról szóló 83/2011. (VII. 29.) HM utasítás. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A11U0083.HM&getdoc=1> (Letöltés időpontja: 2019. 01. 28.)

² Sásik Csaba őrnagy: A katonai életpályát támogató komplex humánszolgálati program. Honvédségi Szemle, 140. évf. 2012/2., 40–44.

³ A „szociális munka” az angolszász szakirodalomban használatos „social work” megnevezés tükörfordítása, amely a magyar terminológiában is széles körben elterjedt.

⁴ A katonai szociális munkát (military social work) az Amerikai Egyesült Államok haderejében hivatalosan 1945. július 1-jén, a szárazföldi haderőnem szervezetében vezették be. Ezt követően a katonai szociális munka expanziója az amerikai haderő többi haderőnemében is lezajlott. Allen Rubin et al.: Handbook of Military Social Work. John Wiley & Sons Inc., New Jersey, 2013.

A KATONAI SZOCIÁLIS MUNKA CÉLJA

Az MH humánszolgálatának, illetve az annak keretében tevékenykedő katonai szociális munkások tevékenységének alapvető célja a személyi állomány testi, lelki és szociális jólétének növelése, fejlesztése. A célmeghatározás a World Health Organization (WHO, Egészségügyi Világszervezet) alkotmányában szereplő egészségdefiníciót vette alapul, amely szerint: „Az egészség a teljes testi, szellemi és szociális jólét állapota, nem pusztán a betegség vagy fogyatékoság hiánya.”⁵ Az egészség meghatározásának ez a fajta komplex, biopszichoszociális megközelítésen alapuló, multidiszciplináris felfogása egyértelműen kilép az egészség-, illetve szomatikus orvoslás relációjában értelmezhető hagyományos gondolkodási keretből, s kiterjeszti azt az egyén társadalmi létezésére, zavartalan társadalmi funkcionálása szempontjából meghatározó egyéb dimenziókra is. A WHO alkotmányában deklaráltan megjelenik, hogy az emberek egészsége alapvető fontosságú a társadalmi béke és biztonság megteremtésében, és e téren kulcsfontosságú az egyének és az állam közötti kooperáció. Megjelennek továbbá olyan értékek, mint az alapvető emberi jogok, a szociális biztonság, valamint az állami felelősségvállalás az egészség megőrzése és fejlesztése terén. A definíció tehát az egészség fogalmát az egyén létezésének intraperszonális (testi és lelki) szintjéről – a szociális dimenzió bevezetésével – kiterjeszti a társadalmi felépítmény mikro-, mezo-, illetve makroszintjein végbemenő, az egyén irányába ható, és jólétét (közvetlenül vagy közvetetten) befolyásoló interperszonális (formális és informális) kapcsolatrendszerekre is.

A WHO komplex, kiterjesztett egészségfogalmának adaptálásával a humánszolgálat, illetve a katonai szociális munka egy meglehetősen összetett feladatrendszerrel és szakmai küldetéssel találja szemben magát. Ahhoz, hogy ebben a dinamikusan változó cselekvési mezőben tisztán lássunk, és a katonai szociális munka helyét, szerepét pontosan fel tudjuk mérni, érdemes áttekinteni Ronald Woods⁶ (1994) értelmezési keretét, amely az egyén társadalmi létét, illetve a szociális munka célját, tevékenységét az általános rendszerelméleten, illetve a humán ökológia rendszerszemléletű megközelítésén keresztül vizsgálja, G. J. Welch⁷ elmélete alapján.

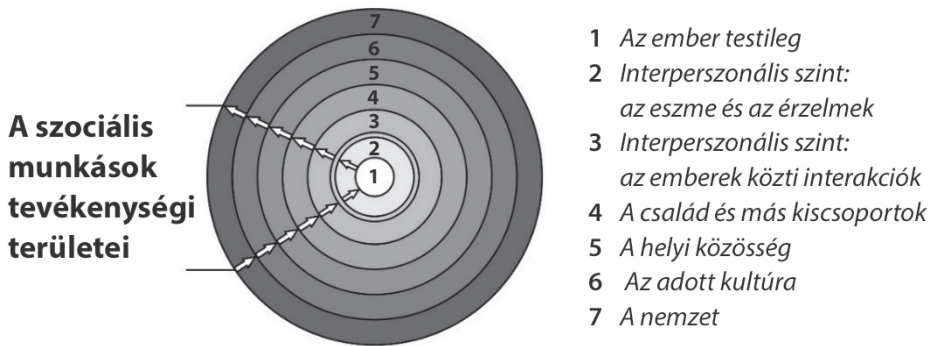
A KATONAI SZOCIÁLIS MUNKA MOZGÁSTERE

A Woods által leírt értelmezési keret szerint a rendszer (humán ökörendszer) középpontjában maga az egyén található, akit körülvesznek szociális környezetének egyre táguló – a társadalom mikro-, mezo- és makroszintjét egyaránt lefedő és a maguk sajátosságaival rendelkező – szintjei.

⁵ „Health is a state of complete physical, mental and social well-being and not merely the absence of disease or infirmity.” Constitution of the World Health Organization, 1. https://www.who.int/governance/eb/who_constitution_en.pdf (Letöltés időpontja: 2019. 01. 28.)

⁶ Ronald Woods: A szociális munkások tevékenységeinek egy lehetséges rendszerezése. In: Hegyesi Gábor – Talyigás Katalin (szerk.): A szociális munka elmélete és gyakorlata. 1. Semmelweis, Budapest, 1994, 32–45.

⁷ Gary J. Welch: An Integrated Approach to Social Work Practice. In: Brian W. McKendrick (ed.): Introduction to Social Work in South Africa. Owen Burgess, Pinetown, 1987, 152–176.

1. ábra A humán ökörendszer⁸

Az egyén és az őt körülvevő társadalmi környezet között kétirányú interakciók tapasztalhatók. Az egyén belép környezetébe egyes szintjeibe és ott cselekszik, illetve környezetébe egyes szintjei felől is interakciók tapasztalhatók az egyén irányába. A rendszer közép-pontjában lévő egyén a környezetével folytatott interakciók során egyensúlyi helyzetének (biopszichoszociális komfortérzetének) biztosítására, fenntartására, kibillent egyensúlyi helyzet esetén pedig annak mielőbbi visszaállítására törekszik.

Az egyén környezetének egyes szintjein – egyénenként változó mennyiségben és minőségben – természetes erőforrások, támaszok találhatóak (család, barátok, helyi közösség, önkormányzat szociális szolgáltatásai stb.). Kibillent egyensúlyi helyzetben (problémahelyzet esetén) az egyén elsődlegesen általában ezekhez az erőforrásokhoz fordul segítségért az egyensúlyi helyzet visszaállítása, vagyis a probléma megoldása érdekében. Optimális esetben ezek igénybevételével, egyénileg kidolgozott problémamegoldási stratégiák, módok alapján sikerül megoldani a problémát, és visszaáll az egyensúlyi helyzet az egyén és a szűkebb-tágabb értelemben vett szociális környezeté között.

Abban az esetben viszont, ha ezek a természetes támaszok nem működnek megfelelően, vagy hiányoznak, belépnek a problémamegoldó folyamatba a szociális környezetben található nem természetes, szakmai támaszok (szociális munkás, szociálpedagógus, pszichológus, pszichiáter, addiktológus stb.).

A SZOCIÁLIS MUNKA HELYE, SZEREPE A SEGÍTŐ SZAKMÁK KÖZT

Gordon és Schutz⁹ szerint a szociális munkának mindenekelőtt az egyén és környezeté közötti interakciókra, annak természetére, minőségére kell fókuszálnia. Érdeklődését, tevékenységének fókuszát minél inkább az interakció egyik szereplőjére (a kliensre¹⁰ vagy a környezetére) irányítja, annál inkább közelít szakmai kompetenciahatáraihoz. Ha az intraperszonális szintekre fókuszál, akkor az orvostudomány, a pszichológia vagy a pszi-

⁸ Forrás: Ronald Woods: A szociális munka természete. In: Bácskai Erika (szerk.): „Pokolra kell annak menni...” Periferia. 1. Népjóléti Minisztérium, Budapest, 1992, 18.

⁹ William E. Gordon – Margaret Schutz: The Roles of Frames of Reference in Field Instruction. In: Bradford W. Sheafor – Lowell E. Jenkins (eds.): Quality Field Instruction in Social Work. Longman, New York, 1982, 21–36.

¹⁰ Tanulmányomban – igazodva a szociális munka nemzetközi (angolszász) és hazai szakirodalmában használt terminológiájához – a szociális munka által nyújtott szolgáltatást igénybe vevő személy megjelölésére a „kliens” megnevezést használok.

chiátria határmezsgyéjéhez érkezik el, ha viszont a szociális szolgáltatási rendszer működésére koncentrálnak, akkor a szociálpolitika (vagy azon túlmenően az állami folyamatokat befolyásolni hivatott társadalompolitika) határait éri el.

Tehát a szociális munka az egyén és a környezetében fellelhető támaszok, erőforrások közötti kapcsolatra fókuszál. A diszfunkcionálisan működő kapcsolatok működését megpróbálja helyreállítani, ahol pedig hiányoznak ezek a kapcsolatok, ott ezek megteremtésére – vagyis a „felhasználó” és a „szolgáltató” közötti összeköttetés létrehozására – és egy megfelelő szintű kapcsolat biztosítására törekszik.

Ezzel párhuzamosan a szociális munkás tevékenységének másik kiemelt beavatkozási iránya a kliens problémamegoldó képességének fejlesztése. A szociális munkás végső célja paradox módon az, hogy az adott kliens relációjában a jövőre nézve „feleslegessé” tegye magát, vagyis a segítő kapcsolat lezárultát követően, a továbbiakban az egyén saját erejéből, a rendelkezésre álló problémamegoldási repertoárja, eszköztárával segítségével – a szociális munka mint mesterséges szakmai támasz igénybevétele nélkül – legyen képes megoldani felmerülő problémáit. Harriett M. Bartlett¹¹ szerint a szociális munkások nem olyan emberekkel foglalkoznak, akik problémákkal küzdenek, hanem olyanokkal, akik nem tudnak megbirkózni ezekkel a problémákkal.

Visszatérve a tanulmány eredeti céljához, jogosan merülhet fel a kérdés: az előzőekben bemutatott – a társadalmi struktúra különböző szintjeire kiterjedő, komplex és dinamikusan változó – cselekvési mezőben hogyan lehet meghatározni a katonai szociális munka helyét, szerepét? Ennek megválaszolásához abból a tényből kell kiindulnunk, hogy a hadsereg a társadalmi felépítmény szerves részét képezi, és szervezetként jól elhelyezhető az 1. ábrán bemutatott rendszerben (5. szint – helyi közösségek). Személyi állománya a civil társadalom tagjai közül kerül ki, akik – mindamelllett, hogy speciális jogviszony alapján, egy speciális rendeltetésű és működésű szervezetben teljesítenek szolgálatot – a humán ökörendszer különböző szintjein található kapcsolatrendszereiken keresztül továbbra is „ezer szállal” kötődnek a civil társadalomhoz. Eszerint a katonát – mint a katonai szociális munka potenciális kliensét – is az 1. ábrán bemutatott rendszerben (mozgástérben) kell elhelyeznünk.

A KATONAI SZOCIÁLIS MUNKA ESZKÖZRENDSZERE

A katonai szociális munkás részére rendelkezésre álló eszköztár – a civil környezetben végzett szociális munkához hasonlóan – a következőkből áll: ismeretek, értékek, készségek, valamint a környezetben fellelhető objektív feltételrendszer (természetes és mesterséges erőforrások).

Ismeretek

Általános szakmai ismeretek

A szociális munka általános ismeretanyaga lefedi a humán ökörendszer egyes szintjeinek megfelelő interdiszciplináris ismeretanyagot. Ez természetesen nem azt jelenti, hogy a szociális munkásnak a humán ökörendszer egyes szintjeinek megfeleltethető segítő szakmákat (pszichológia, szomatikus orvoslás, pedagógia, jogtudomány stb.) egyidejűleg, elmélyülten és professzionális alapon kell gyakorolnia. A szociális munkás ehhez sem a szükséges szak-

¹¹ Harriett M. Bartlett: *The Common Base of Social Work Practice*. NASW, New York, 1970.

mai jogosítványokkal, sem megfelelő mélységű ismeretanyaggal nem rendelkeznek, továbbá szakmai tevékenysége sem az egyes szintekre vagy az egyéni belüli történésekre, hanem elsősorban az egyén és környezete közötti kapcsolatrendszerre fókuszál.

A szociális munkásnak tehát átfogó, komplex ismeretanyaggal kell rendelkeznie a rendszer egészéről, valamint egyes szintjeinek jellemzőiről, az azokon potenciálisan előforduló problémákról, azok prevencióis, illetve intervencióis lehetőségeiről. Az adott kliens, illetve problémahelyzet viszonylatában képesnek kell lennie felismerni és adekvát módon beazonosítani az egyes szinteken jelentkező speciális problémák jellegét, ezt követően pedig a segítő folyamatba (szakmai teambe) bevonni az adott probléma kezelésében kompetenciával rendelkező segítő szakma képviselőjét (pszichológust, pszichiátert, jogvédő szakembert stb.).

A szociális munkás a szakmai teamen belül koordinál, facilitál, menedzsel, összefogja a team munkáját a kliens problémahelyzetének megoldása érdekében. Emellett természetesen a klienssel is mindvégig fenntartja a segítő kapcsolatot, egészen a problémahelyzet megoldásáig, vagyis a segítő kapcsolat lezárásáig (illetve az azt követő utánkövetési fázisban is).

A speciális szervezeti környezet és a klienskör ismerete

A katonai szociális munkásnak kiemelt figyelmet kell fordítania annak a speciális szervezeti környezetnek a sajátosságaira, jellemzőire, ahol a szolgálatteljesítés megvalósul (totális, bürokratikus szervezet, parancsuralmi működés, sajátos szervezeti kultúra), továbbá tisztában kell lennie azzal is, hogy a katona társadalmi környezetében fellelhető természetes és mesterséges támaszok repertoárja – a civil társadalom által nyújtott támogatásokon túl – kiegészül a hadsereg humánpolitikai támogatórendszere által nyújtott támogatásokkal (lakhatástámogatás, segélyezési rendszer, humánszolgálat, csapatpszichológiai szolgálat stb.).

A katonai szociális munkásnak tevékenysége során arra kell törekednie, hogy a támogatásra szoruló civil és a katonai ellátórendszer által nyújtott lehetőségeket, szolgáltatásokat a lehető legteljesebb mértékben ki tudják használni, problémáik megoldása, illetve komplex értelemben vett jólétük növelése érdekében.

Az ismeretek között további specifikumként szerepel a civil szféra tagjaitól kisebb-nagyobb mértékben eltérő jellemzőkkel leírható speciális klienskör (katonák, katonacsatládok) ismerete. Ez a tudásanyag a szervezet formális és informális működésének, személyközi kapcsolatainak ismeretén túl a katonák általánosságban tapasztalható attitűdjeinek, motívumainak, viselkedés módozatainak ismeretét jelenti, amely a katonai környezetben végzett szociális munka hatékonysága szempontjából meghatározó jelentőségű.

Értékek

A katonai szociális munka értékeinek tárgyalásakor első ránézésre kissé ellentmondásosnak tűnő helyzettel találjuk szemben magunkat. Jelen esetben ugyanis a demokratikus és inkluzív, az emberi önrendelkezést, méltóságot, sokszínűséget és toleranciát alapvető értéként valló szociális munka, hierarchikus, uniformizált szervezeti rendben történő alkalmazásáról van szó. Az elsőre ellentmondásosnak tűnő helyzet megértése céljából érdemes megvizsgálni a két szféra működését alapvetően befolyásoló, formálisan is kinyilvánított explicit erkölcsi-etikai normákat.

A Szociális Szakmai Szövetség Küldöttgyűlése által 2016-ban elfogadott *Szociális munka etikai kódexe*¹² preambulumban többek között a következők szerepelnek: „A társadalmi igazságosság, az emberi jogok, a közös felelősségvállalás és a különbségek tiszteleteinek elvei központi helyet foglalnak el a szociális munkában. [...] A szociális munka a demokratikus eszmékből nőtt ki, az emberi méltóság tiszteletben tartásán alapszik.”¹³

Az MH érvényben lévő, a katonai szolgálatteljesítés alapvető erkölcsi, etikai normáit tartalmazó *Katonai etikai kódexe*¹⁴ többek között a következőket tartalmazza: „Tisztelet: a magyar és egyetemes kultúra értékeinek, a történelmi múlt és katonahagyományok és jelképek tisztelete mellett, a szolgálat és az emberi méltóság tisztelete, az emberi különbségek, személyiségek elfogadása, olyan mértékben, hogy az ne képezhesse akadályát a katonai hivatásnak, továbbá a szakmai és rendfokozati tekintély megbecsülése.”

E két etikai megközelítést összehasonlítva látható, hogy a két szféra ember- és világképe rendkívül hasonló. A katonai etika esetében tapasztalhatunk ugyan a hivatás gyakorlásának elsődlegessége érdekében kilátásba helyezett korlátokat, azonban hasonló korlátok a civil szociális munka esetében is léteznek (a jogállamiság által szabott keretek betartása, illetve más emberek szabadságjogainak tiszteletben tartása). Tehát az alapelvek, az etikai beállítódás nagyon hasonló, eltérés csak a keretszabályokban, illetve a szociális munkás mozgásterében tapasztalható.

Készségek

A készségek a szociális munka elméleti ismeretanyagának gyakorlati megvalósításában kulcsfontosságú tényezők. A szociális munkás – más segítő szakmákhoz hasonlóan – a saját személyiségével dolgozik, tevékenységének alapja pedig a segítő és a kliens között létrejövő bizalmi viszony, illetve kölcsönös elfogadáson alapuló segítő kapcsolat (rapport).

A megfelelő minőségű segítő kapcsolat kialakításában, illetve a segítő folyamat további menedzselésében, előmozdításában a szociális munkás részéről kulcsfontosságú készségek a következők: empátia; kiváló kommunikációs készség (mindig az adott helyzetnek megfelelően, tapintattal, ha kell diplomatikusan, de mindig kongruensen); asszertivitás; komplex, rendszerszintű gondolkodásra, valamint a társult segítő szakmákkal történő együttműködésre (teammunkára) való képesség. A katonai szociális munkás esetében még további fontos tényezőnek tekinthető a szociális munkás részéről a szakmai identitás és a katonai identitás összeegyeztetésének képessége is.

Mindezen okokból kifolyólag a szociálismunkás-képzések fontos, integráns részét képezik a különböző módszerek alapján megszervezett személyiségfejlesztő csoportfoglalkozások (személyközpontú [encounter] és pszichodráma csoportok stb.), amelyek célja a segítő szakemberek önismeretének, empátiás készségének, problémaérzékenységének fejlesztése, elmélyítése.

További fontos, készségszintű tudásanyag lehet a különféle – gyakran extrém – helyzetekben hatékonyan alkalmazható kommunikációs technikák elsajátítása (kommunikációs

¹² A Szociális Szakmai Szövetség Etikai Kollégiuma által 2015–16-ban átdolgozott szociális munka etikai kódexe. <http://www.3sz.hu/sites/default/files/Etikai.pdf> (Letöltés időpontja: 2018. 11. 19.)

¹³ Szociális munka etikai kódexe, 2.

¹⁴ 67/2003. (HK 18.) HM utasítás a „Katonai Etikai Kódex” közzétételéről, a „Honvédségi Etikai Tanács” létesítéséről és feladatairól. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A03U0067.HM&getdoc=1> (Letöltés időpontja: 2018. 11. 19.)

készséget fejlesztő tréningekkel). A kommunikációs technikák alkalmazási lehetőségei (korlátai) terén a katonai szociális munkás számára különösen fontos a hierarchikus, formalizált szervezeti működésből adódó kommunikációs rend, szolgálati út (alá-fölé rendeltségi viszonyok) pontos ismerete és betartása. (Itt természetesen nem a segítő–kliens közötti interakció keretében folytatott kommunikációra gondolok, hanem a szociális munkás és más szervezeti elemek közötti vertikális vagy horizontális irányú formális kommunikációra.)

A KATONAI SZOCIÁLIS MUNKÁS KETTŐS IDENTITÁSA

A katonai szociális munkásnak a kliens (katona, katonacsalád) segítségével, támogatásán túl figyelemmel kell lennie a szervezet (MH) alapvető érdekeire, célkitűzéseire is, ily módon tehát egy kettős identitási helyzet alakul ki: professzionális szociális munkás, aki segíti a kliensét, ugyanakkor katona, honvédségi közalkalmazott, aki lojális a katonai szervezethez is.

Szakmai tapasztalataim¹⁵ alapján úgy látom, hogy e duális identitás nem okoz működési vagy erkölcsi-etikai problémát a katonai szociális munka során. Ez egyrészt annak tudható be, hogy mind a segítő, mind pedig a kliens önkéntes alapon, saját elhatározása szerint vállal szolgálatot a haderőben, elfogadva a szolgálatteljesítés speciális, számos esetben jogkorlátozó jellegét, másrészt betudható annak is, hogy – utalva a korábbiakban már leírtakra – a haderő és a civil szociális munka emberképe, erre vonatkozó erkölcsi-etikai beállítódása nagyon hasonló.

A TÁRSULT SEGÍTŐ SZAKMÁKKAL VALÓ EGYÜTTMŰKÖDÉS

Mint a korábbiakban már számos helyen történt erre utalás, a megfelelő szakmai színvonalú és hatékonyságú, személyes gondoskodást nyújtó szociális segítő tevékenység – a szakma kompetenciájába tartozó problémák komplexitására, multikauzális jellegére való tekintettel – multidiszciplináris alapú elméleti megközelítést, illetve ennek megfelelően egy interdiszciplináris cselekvési mezőben megvalósuló prevenció, intervenció tevékenységet igényel. Emiatt a szociális munkát „szakmaközi szakmaként” is szokták jellemezni, hiszen mind elmélete, mind pedig gyakorlata más diszciplínák, illetve segítő szakmák tudásanyagát, ismereteit szintetizálja, illetve használja fel saját szakmai céljainak elérése érdekében.

E sajátos helyzetben nem ritka, hogy a szociális munkás gyakorlati tevékenysége során más segítő szakmák (pszichológia, pszichiátria, addiktológia, szociálpedagógia, gyógypedagógia, szociálpolitika stb.) határterületeihez érkezik el. Függetlenül attól, hogy a szociális munkás – képzettségénél fogva – átfogó és komplex ismeretanyaggal rendelkezik a különböző humán és társadalomtudományok területéről, illetve – bizonyos mértékig – a társult segítő szakmák gyakorlati módszertanáról, nem szerencsés, sőt a kliens érdekeit, illetve a segítő folyamat egészét tekintve esetenként meglehetősen káros, ha szakmai határait átlépve, inkompetens módon kezd el cselekedni, és inadekvát intervenció lépéseket tesz. Ennek elkerülése érdekében rendkívül fontos a szakmai kompetenciahatárok felismerése, tiszteletben tartása, továbbá a közös cél elérése érdekében egy interdiszciplináris szakmai team tervezett, összehangolt tevékenysége, amely a legtöbb esetben a hatékony szociális esetmunka alapja (természetesen nincs két egyforma eset, így minden eset különböző intervenció stratégiát, illetve eltérő összetételű szakmai teamet igényel).

¹⁵ Az MH központi személyügyi szervénél humánszolgálati szakterületen szerzett szakmai tapasztalataim.

Mindezek az állítások természetesen igazak a katonai környezetben végzett szociális segítő tevékenységre is, hiszen a célcsoport tagjai (MH személyi állománya és családtagjaik) ugyanúgy a szélesebb értelemben vett populáció szerves részét képezik, azzal a különbséggel, hogy ők emellett – mint speciális szolgálati jogviszonyban álló személyek, illetve érintettséggel rendelkező családtagok – egy olyan szervezetnek is a tagjai, amely saját szociális támogató rendszert is működtet. Ennek a szervezeten belüli szociális, vagy más néven családtámogatási rendszernek a kulcsszereplői (az adott eset jellegéből adódó érintettséggel rendelkező együttműködő szakterületek) elsődlegesen a következő szolgálatok: humánszolgálat, csapatpszichológiai szolgálat, egészségügyi szolgálat, tábori lelkészi szolgálat, valamint jogi, pénzügyi és személyügyi szakterületek. E szolgálatoknak – függetlenül attól, hogy szervezeten belül működnek – a WHO kiterjesztett, többdimenziós egészségdefiníciójának holisztikus szemléletmódja alapján, folyamatos szakmai kapcsolatokat fenntartva, hatékony kooperációban, egymás munkáját segítve, támogatva kell működniük. A szakmai rivalizáció, illetve – ennek talaján – a kompetenciahatárok indokolatlan kiterjesztésére vonatkozó offenzív kísérletek azon túl, hogy rombolják a színvonalat és a hatékonyságot, a diszfunkcionális szervezeti működés irányába mutatnak.

Mindezek figyelembevételével mellett fontosnak tartom még egyszer kihangsúlyozni, hogy amennyiben egy adott eset – jellegénél fogva – a szociális munka mint segítő szakma kompetenciájába esik, úgy a szakmai team koordinációja, menedzselése, munkájának megkönnyítése a szociális munkás feladata. Végzi mindezt a klienssel együtt elfogadott „szerződés” (segítő kapcsolatra vonatkozó közös megegyezés) alapján, a szakmai teamben részt vevő társult segítő szakmák képviselői kompetenciahatárainak, tevékenységének maximális tiszteletben tartása mellett.

ÖSSZEGZÉS

A haderő széles körű modernizációja, szervezetfejlesztése sikerességének egyik alapfeltétele a megfelelő mennyiségű és minőségű humán erőforrás biztosítása. Ez nemcsak kielevezett munkaerőpiaci versenyhelyzetben folytatott sikeres toborzótevékenységet feltételez, hanem a jelentős erőfeszítések árán megszerzett minőségi munkaerő megtartását is fókuszba helyezi.

Az MH megtartó erejének fokozásához nagymértékben hozzájárulhat egy megfelelő szakmai sztenderdek alapján, hatékonyan működő, az állomány és családtagjaik részére személyes szociális gondoskodást (kézzelfogható, valós segítséget) nyújtani képes humán szolgáltatórendszer (komplex családtámogató rendszer).

Ez a rendszer – a humán jellegű problémák összetettségére való tekintettel – kizárólag interdiszciplináris alapon, a különböző társult segítő szakmák, szolgálatok konstruktív együttműködésével, a szakmai kompetenciahatárok maximális tiszteletben tartása mellett működhet hatékonyan.

A katonai környezetben dolgozó, kettős (katonai és szakmai) identitással rendelkező katonai szociális munkások tevékenysége a civil szférában tevékenykedő kollégáik munkájával – annak természetét, irányultságát, erkölcsi-etikai normáit tekintve – egyezőséget mutat. A katonai szociális munkásoknak azonban az általános szakmai ismereteken túl alaposan, mélyrehatóan ismerniük kell azt a speciális szervezeti környezetet és személyi állományt, amelynek keretében, illetve akikkel a tevékenységüket végzik.

A katonai szociális munkás szakmai kompetenciájába tartozó szociális, családtámogatási jellegű esetek kapcsán szerveződő interdiszciplináris alapú szakmai team munkáját a szociális munkás koordinálja. A teammunka során rendkívül fontos, hogy a bevont társult

segítő szakmák képviselői egymás tevékenységét, szakmai kompetenciáit maximálisan tiszteletben tartják.

A katonai szociális munkának mint professzionális segítő szakmának meg kell találnia identitását, képviselnie kell szakmai érdekeit, eredményeivel ki kell vívnia elismertségét mind a személyi állomány, mind a társult segítő szakmák, mind pedig az MH humánerő-forrás-gazdálkodási alrendszere fejlesztését végző szakemberek és döntéshozók körében.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- 67/2003. (HK 18.) HM utasítás a „Katonai Etikai Kódex” közzétételéről, a „Honvédségi Etikai Tanács” létesítéséről és feladatairól. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A03U0067.HM&getdoc=1>
- 83/2011. (VII. 29.) HM utasítás a humánszolgálat kialakításával összefüggő egyes feladatokról. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A11U0083.HM&getdoc=1>
- A Szociális Szakmai Szövetség Etikai Kollégiuma által 2015–16-ban átdolgozott szociális munka etikai kódexe. <http://www.3sz.hu/sites/default/files/Etikai.pdf>
- Bartlett, Harriett M.: *The Common Base of Social Work Practice*. NASW, New York, 1970.
- Constitution of the World Health Organization. https://www.who.int/governance/eb/who_constitution_en.pdf
- Gordon, William E. – Schutz, Margaret: *The Roles of Frames of Reference in Field Instruction*. In: Sheafor, Bradford W. – Jenkins, Lowell E. (eds.): *Quality Field Instruction in Social Work*. Longman, New York, 1982.
- Rubin, Allen – Weiss, Eugenia L. – Coll, Jose E.: *Handbook of Military Social Work*. John Wiley & Sons Inc., New Jersey, 2013.
- Sásik Csaba őrnagy: *A katonai életpályát támogató komplex humánszolgálati program*. Honvédségi Szemle, 140. évf. 2012/2.
- Welch, Gary J.: *An Integrated Approach to Social Work Practice*. In: McKendrick, Brian W. (ed.): *Introduction to Social Work in South Africa*. Owen Burgess, Pinetown, 1987.
- Woods, Ronald: *A szociális munka természete*. In: Bácskai Erika (szerk.): „Pokolra kell annak menni...” Periferia. 1. Népjóléti Minisztérium, Budapest, 1992.
- Woods, Ronald: *A szociális munkások tevékenységeinek egy lehetséges rendszerezése*. In: Hegyesi Gábor – Talyigás Katalin (szerk.): *A szociális munka elmélete és gyakorlata*. 1. Semmelweis Kiadó, Budapest, 1994.