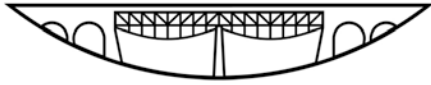




**BIATORBÁGY**



Város Polgármestere

2051 Batorbágy, Baross Gábor utca 2/a. • Telefon: 06 23 310-174/142, 144

Fax: 06 23 310-135 • E-mail: polgarmester@batorbagy.hu • www.batorbagy.hu

## **ELŐTERJESZTÉS**

### **A Batorbágyi Családsegítő és Gyermekjóléti Szolgálat intézményvezetői állás pályázat elbírálásáról**

A Batorbágyi Családsegítő és Gyermekjóléti Szolgálat intézményvezetői feladatait 2016. december 31. napjáig Tóth Attila látja el kinevezése alapján.

A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 20/B.§(1) bekezdése szerint a magasabb vezető megbízásra pályázatot kell kiírni. A pályázatot a megbízási jogkör gyakorlója írja ki. A magasabb vezetői kinevezés 5 év határozott időre szól.

A magasabb vezető állás pályázati eljárásra vonatkozó rendelkezéseket a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 20/A-B.§-ai és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvénynek a szociális, valamint a gyermekjóléti és gyermekvédelmi ágazatban történő végrehajtásáról szóló 257/2000.(XII.26.) Kormányrendelet 1/A.§-a tartalmazza.

A pályázati kiírás elkészítése során a magasabb vezetői megbízás képesítési előírásainak meghatározásánál figyelembe vételre került a személyes gondoskodást nyújtó szociális intézmények szakmai feladatairól és működésük feltételeiről szóló 1/2000.(I.7.) SzCsM rendelet és a személyes gondoskodást nyújtó gyermekjóléti, gyermekvédelmi intézmények, valamint személyes szakmai feladatairól és működésük feltételeiről szóló 15/1998.(IV.30.) NM rendelet rendelkezései.

A pályázat a 197/2016.(IX.29.) Kt határozat alapján került kiírásra. A kiírt pályázati felhívásra összesen 2 db érvényes pályázat érkezett.

A pályázati felhívás szerint a pályázatokat Batorbágy Város Önkormányzat Képviselő-testületének Egészségügyi és Szociális Bizottsága külső szakértő segítségével véleményezi és a kiírt feltételeknek megfelelő pályázókat személyesen, meghallgatja. Az Önkormányzat felkérésére a Magyar Családsegítő és Gyermekjóléti Szolgálatok Országos Egyesülete Szabó Jánost delegálta külső szakértőként a bizottság munkájának segítésére.

Batorbágy Város Önkormányzat Képviselő-testülete bírálja el a pályázatokat a pályázat benyújtási határidejének lejártát követő első képviselő-testületi ülésen.

**Batorbágy, 2016. november 18.**

**Tarjáni István s.k.**  
polgármester

**Biatorbágy Város Önkormányzat Képviselő-testülete**

**.../2016. (XII. 1.) határozata**

**A Biatorbágyi Családsegítő és Gyermekjóléti Szolgálat intézményvezetői állás  
pályázat elbírálásáról**

Biatorbágy Város Önkormányzat Képviselő-testülete 2017. január 1. napjától, 5 év határozott időre 2021. december 31. napjáig .....-t nevezi ki a Biatorbágyi Családsegítő és Gyermekjóléti Szolgálat intézményvezetőjének.

Felelős: Polgármester  
Határidő: 2017. január 1.

Tóth Attila  
2038. Sóskút.  
Viola u. 19.

BIATORBÁGY VÁROS POLGÁRMESTERI HIVATAL	
Érkeztetés száma: 15161	2016 OKT 28.
Iktatás ideje: 11.02	
Iktatószám: HR-159-3/2016	
Ügyintéző: T.Z.	

HR.

Tarjáni István polgármester úr  
2051. Biatorbágy. Baross G. u. 2/a.

Tisztelt Polgármester Úr!

Ezúton küldöm el és ajánlom figyelmébe a Biatorbágyi Családsegítő és Gyermekjóléti Szolgálat vezetésére írt pályázati anyagomat.

Tartalma:

- szakmai önéletrajz
- képesítést igazoló okiratok másolata
- erkölcsi bizonyítvány igénylésének dokumentuma
- kötelező nyilatkozatok és kérelem
- a munkakör ellátására vonatkozó elképzelés



Tóth Attila

Biatorbágy, 2016. október 27.

## SZAKMAI ÖNÉLETRAJZ

### SZEMÉLYES ADATOK

Név **TÓTH MIHÁLY ATTILA**  
Cím **2038. SÓSKÚT. VIOLA UTCA 19.**  
Telefon **06 20 5616370**  
Állampolgárság Magyar

### MUNKATAPASZTALAT

- Időtartam (-tól -ig) 2000.02..05-től jelenleg is.
- Munkáltató neve és címe Biatorbágyi Családsegítő és Gyermekjóléti Szolgálat. 2051. Biatorbágy. Mester u. 2.
- Tevékenység típusa, ágazat Önkormányzati Intézmény. Szociális ágazat.
- Foglalkozás, beosztás Családsegítő.  
Mebizott vezető 2004. nov.-2005. jún.  
Intézményvezető 2005. júniusától jelenleg is.
- Főbb tevékenységek és feladatkörök Családsegítőként:  
Szociális prevenció, tartós munkanélküliekkel való szociális munka, munkaadók fel-  
tárása, velük kapcsolat tartása, családi és egyéni problémák kezelése, munkaerő-  
piaci tanácsadás nyújtása, adósságkezelési tanácsadás, jelzőrendszer működteté-  
se. Szociális munka csoportokkal.  
Vezetőként:  
Szociális és gyermekjóléti alapellátások szervezése, új szolgáltatások bevezetése;  
munkáltatói feladatok ellátása; a szakmai munka irányítása; fenntartóval kapcsolat-  
tartás; az intézmény irányítása, költségvetés elkészítése, végrehajtása; a település  
lakosai igényeinek felmérése, koncepciók, szakmai anyagok készítése (HEP, Szoci-  
ális térkép, Ifjúságpolitikai Koncepció); Pályázatok írása, végrehajtása, részvétel (pl.:  
Gyes-ről visszatérő nők elhelyezkedése, Megváltozott munkaképességű emberek  
felkészítése a munkaerőpiaci részvételre, Ifjúságkutatás, Fogyatékos személyek  
nappali ellátása, családi napközi létrehozása).
- 1993-2000.  
Családsegítő Központ. 2030. Érd. Emma u. 7.  
Önkormányzati Intézmény. Szociális ágazat.  
Családgondozó, helyettes vezető.  
A fentiekén túl új szolgáltatások bevezetése, pályázatokban részvétel.
- 1991-1992.  
Rk. Plébánia Hivatal. Szeged-alsóváros.  
Hittanár.  
Gyermekekkel, fiatalokkal foglalkozás, kirándulás, táborok szervezése.

### OKTATÁS ÉS KÉPZÉS

- Időtartam (-tól -ig) 2003.  
- Oktatást/képzést nyújtó szervezet Wesley János Főiskola  
neve és típusa  
- Érintett főbb tárgyak/készségek  
- Elnyert képesítés megnevezése Szociális szakvizsga (családvédelem, családgondozás).  
- Országos besorolás szerinti szint **Szakvizsgázott szociálpolitikus.**  
(értelemszerűen)

1998-2000.

ELTE Szociológiai Intézet.

Szociológia, szociálpolitika, gazdaságtan, szociálpszichológia, gazdasági és szervezeti tervezés, fejlesztés.

**Szociálpolitikus.**

Egyetem.

1993-1996.

Eszterházy Károly Tanárképző Főiskola.

Munkaerőpiaci tanácsadás, pszichológia, szociális munka, pedagógia, fejlesztő pedagógia, csoportfoglalkozás, jog.

**Szociálpedagógus.** Gyermek-és ifjúságvédelmi nevelőtanár, tanácsadó tanári specializáció.

Főiskola.

1983-1989.

Teológiai Főiskola. Budapest.

Antropológia, lélektan, teológia, egyháztörténet.

Teológus. (absolutorium)

Főiskola.

*Egyéb tanulmányok:*

Pályaorientációs konzulens (2015.)

Vezetőképzés (2014.)

Szociális munka és minőségirányítás kapcsolata szoc. intézményekben (2013.)

Helyi esélyegyenlőségi programok elkészítésére felkészítő képzés (2013.)

Adósságkezelési tanácsadó (2008.)

Számítógép-kezelő,-felhasználói bizonyítvány (2002.)

A családon belüli erőszak megelőzése és kezelése (2000.)

Helyettes szülők FIKSz döntés-előkészítő és értékelési program (1999.)

## KÉSZSÉGEK ÉS KÉPESSÉGEK

- Önismereti-, személyiségfejlesztő csoportok sajátélmény szintjén.
- Szervezetfejlesztési ismeretek, gyakorlat, vezetési ismeret és gyakorlat.
- Egyesületi munka, szervezés, lebonyolítás.
- Önállóság, rugalmasság, terhelhetőség, kreativitás, tanulási készség, jó problémamegoldó képesség, együttműködés.
- Teljesítmény-motiváltság a munkavégzésben.
- Innovatív szemlélet, rendszerben gondolkodás, koncepciók készítése.

## SZOCIÁLIS KÉSZSÉGEK ÉS KÉPESSÉGEK

*Másokkal való együttélés és közös munka multikulturális környezetben, kommunikációt igénylő beosztásban, csapatmunkát feltételező helyzetekben (például a kultúra és a sport területén), stb.*

- Jó kapcsolatteremtő és kommunikációs készség, teamben végzett munka, irányított beszélgetés vezetése, interjúzás, vélemények összegzése, képviselése.
- Tartós munkanélküliklel végzett csoportmunka, szociális munka, szociális területen szakértői, ellenőrzési tevékenység végzése.
- Előadói képesség, szakmai előadások tartása módszertani műhelyek, szociális etikai fórumok alkalmával.
- Szociális szakmai egyesületben végzett munka (régio ügyvivője, etikai kollégiumi tagság)
- Elesettek, hátrányos helyzetű emberek iránti érzékenység.

Biatorbágyi Családsegítő Központ; Magyar Családsegítő és Gyermekjóléti Szolgálatok Országos Egyesülete; Szociális Szakmai Szövetség Etikai Kollégiuma.

## SZERVEZÉSI KÉSZSÉGEK ÉS KÉPESSÉGEK

*Személyek, projektek és költségtervek koordinálása és adminisztrálása; munkahelyen, önkéntes munkában (például a kultúra és a sport területén)*

- Új szolgáltatások bevezetése, ellátások megszervezése, személyi feltételeinek kialakítása, űrlapok, adminisztráció kimunkálása. Vezetői funkciók ellátása.
- Nagycsaládos Csoport létrehozása, ügyintézés, elindítása, működtetése, szervezési és tervezési munkákkal. Helyi társadalomban élők érdekeinek artikulálása, a döntéshozók felé való eredményes megjelenítése.
- Nonprofit kft-ben tervezés, stratégia kialakításában részvétel, programvezetés,

vagy otthon, stb.

munkatársak irányítása, költségvetés készítése, elszámolás. Pályázatok teamben való készítése.

Biatorbágyi Családsegítő és Gyermekjóléti Szolgálat, Családsegítő Központ Érd. Nagycsaládos Egyesület Sósókúti Csoportja. Napra Forgó nkft.

**TECHNIKAI KÉSZSÉGEK  
ÉS KÉPESSÉGEK**

Számítógép, speciális berendezések,  
gépek, stb.

- Számítógép felhasználói ismeretek.
- IT eszközök, oktatási berendezések használata.

**MŰVÉSZI KÉSZSÉGEK  
ÉS KÉPESSÉGEK**

Zene, írás, képzőművészet, stb.

Furulyázás, gitározás, versmondás, kézműves tevékenység.  
Természetjárás

**VEZETŐI ENGEDÉLY**

„B” kategóriás jogosítvány.

**KIEGÉSZÍTŐ INFORMÁCIÓK**

Pro Caritate díj (2005.)

Vizsgabizottsági tag:

Nevelőszülő képzésben, Szociális OKJ szakmai képzésben.

Felnőttképzés:

Szakmai továbbképzésben oktatás.

Szociális intézmények ellenőrzése:

Pest megyében a módszertani központ megbízása alapján.

Hálózati szakértői tevékenység a családsegítés és gyermekjóléti szolgálatok átalakítása kapcsán Pest megyében;

Szervezeti tagság, önkéntes tevékenység:

Szociális Szakmai Szövetség Etikai Kollégiuma;

Magyar Családsegítő és Gyermekjóléti Szolgálatok Országos Egyesülete;

NOE Sósókúti Csoportja.

Sósókútiak Egyesülete.



Tóth Attila

Sósókút, 2016. okt. 27.

EGYETEMI OKLEVEL

Ezt az oklevelet Jóth. Sándor Attila számára állítottuk ki,

aki 1964. évben szepetember hó 16. napján Szerékióvrad városban (községben)

B. A. Z. megyében Shagyar országban született, és az 1998/99 tanévtől az 1999/2000 tanévig

székváros Sándor Tudományegyetem Poliszozisztudományi Kar

kiegészítő képzésének keretében egyetemi tanulmányi kötelezettségeinek eleget tett.

A Záróvizsga-Bizottság 192000. évi június hó 13. -i határozata alapján nevezett okleveles

prociápolitikusnak nyilvántjuk.

Oklevelének minősítése közepes

Kelt Budapest 2000. évi június hó 13. -n.

Lukács László P.H. rektor (dékán)  
a Záróvizsga-Bizottság elnöke



Szám: CS-3/2003

# Oklevél

Ezt az oklevelet TÓTH MIHÁLY ATTILA.....részére  
állítottuk ki, aki Mezőkövesd.....(városban, községben)  
1964.év 09... hónap 16.napján született, anyja neve: Pólymóni Anna

A fent nevezett 2003. év április... hónap 22. napján a családtervezés  
családtervezés..... témacsoportból a Wesley  
János Lelkészképző Főiskola..... szakvizsgabizottsága előtt  
jól megfelelt.....

eredménnyel szociális szakvizsgát tett.

A jelen oklevél a fent nevezettet szakvizsgázott szociálpolitikus  
..... cím használatára jogosítja.

Kelt: Budapest....., 2003. év április... hónap 22. napján.



B. S. ...  
a szakvizsgabizottság elnöke

Wesley  
a vizsgáztató intézmény vezetője

# HATÓSÁGI ERKÖLCSI BIZONYÍTVÁNY

KÖZIGAZGATÁSI ÉS ELEKTRONIKUS KÖZSZOLGÁLTATÁSOK KÖZPONTI HIVATALA



IGAZOLOM, HOGY

**TÓTH MIHÁLY ATTILA**  
Mezőkövesd, 1964.09.16.  
anyja szül. neve: Pázmándi Anna  
magyar állampolgár  
2038 Sóskút, Viola utca 19. alatti lakos

a bűnügyi nyilvántartási rendszer adatai alapján

**BÜNTETLEN ELŐÉLETŰ**  
**NEM ÁLL KÖZÜGYEKTŐL ELTILTÁS HATÁLYA ALATT**  
**NEM ÁLL FOGLALKOZÁSTÓL VAGY TEVÉKENYSÉGTŐL ELTILTÁS HATÁLYA ALATT**

Budapest, 2016. október 27.



  
Dr. Korom Rita  
főosztályvezető

Érvényes a kiállításától számított 90 napig. A hatósági erkölcsi bizonyítvány a személyazonosság egyidejű igazolásával használható fel. A hatósági erkölcsi bizonyítvány tartalmát az ellenkező bizonyításáig mindenki köteles elfogadni. Jogszabálysértésre hivatkozással az érintett személy a bizonyítvány bírósági felülvizsgálatát kérheti a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságtól. A keresetlevelet a bizonyítvány kézhezvételétől számított harminc napon belül a Közigazgatási és Elektronikus Közszolgáltatások Központi Hivatalánál kell előterjeszteni vagy ajánlott küldeményként postára adni. A hatósági erkölcsi bizonyítvány kizárólag a kérelmező által a hatósági erkölcsi bizonyítvány iránti kérelőn megjelölt és igazolni kívánt tények tanúsítására szolgál.

#### ADATVÉDELMI ZÁRADÉK

A hatósági erkölcsi bizonyítványban átadott személyes adatok az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény szerinti különleges (bűnügyi személyes) adatokat is tartalmaznak, ezért a felhasználó azokat jogszerűen kizárólag az adatigénylés alapjául szolgáló eljárásban, a bűnügyi nyilvántartási rendszerrel, az Európai Unió tagállamainak bíróságai által magyar állampolgárokkal szemben hozott ítéletek nyilvántartásáról, valamint a bűnügyi és rendészeti biometrikus adatok nyilvántartásáról szóló 2009. évi XLVII. törvényben meghatározott célból használhatja fel, illetve kezelheti. A hatályos adatvédelmi és adatbiztonsági előírások megsértése esetén (különös tekintettel a jogosulatlan és a céltól eltérő adatkezelésre) büntetőjogi, polgári jogi és munkajogi (fegyelmi) felelősség terheli.



053104605



EE1610262155

## Erkölcsei bizonyítvány igénylés

✓ A kérelem benyújtása sikeresen megtörtént!

### Kérelem azonosító

ERI-30877190

### Ügyazonosító

EE1610262155

## A kérelem állapota

### Állapot

Az eljárás folyamatban van

### Részletes leírás

Tisztelt Ügyfelünk! Tájékoztatjuk, hogy az Ön, EE1610262155 számú kérelmét rögzítettük, annak feldolgozása folyamatban van.

## Személyes adatok

### Viselt neve

TÓTH MIHÁLY ATTILA

### Születési neve

TÓTH MIHÁLY ATTILA

### Anyja születési neve

PÁZMÁNDI ANNA

### Születési idő

1964.09.16

### Születési hely

MEZŐKÖVESD

### Személyazonosító jel

1-640916-5659

## Igazolás adatok

### Igazolás fajtája

Általános igazolás

### Igazolás arról, hogy

## Értesítés

### Értesítés típusa

E-mail cím

### E-mail

szocio@t-online.hu

## Kézbesítés

### Címtípus

Nyilvántartott állandó lakóhely



2016. 10. 26.

Webes ügysegéd

**Címzett neve**

TÓTH MIHÁLY ATTILA

**Cím**

VIOLA UTCA 19.

**Levelezési adatok**

---

**Címtípus**

Nyilvántartott állandó lakóhely

**Címzett neve**

TÓTH MIHÁLY ATTILA

**Cím**

VIOLA UTCA 19.

2016. 10. 27. 

Nyilatkozatok, kérelem

NYILATKOZAT

Alulírott Tóth Mihály Attila (Mezőkövesd, 1964. 09. 16. Pázmándi Anna.) pályázó hozzájárulok ahhoz, hogy a pályázatom tartalmát és a személyes adataimat a pályázat elbírálásában résztvevők megismerjék.



Alulírott Tóth Mihály Attila (Mezőkövesd, 1964. 09. 16. Pázmándi Anna.) pályázó nyilatkozom, hogy velem szemben nem állnak fenn az 1997. évi XXXI.tv. 15.§(8)-ben meghatározott kizáró okok.



Alulírott Tóth Mihály Attila (Mezőkövesd, 1964. 09. 16. Pázmándi Anna.) pályázó nyilatkozom arról, hogy nem állok cselekvőképességemet kizáró, vagy korlátozó gondnokság alatt.



Alulírott Tóth Mihály Attila (Mezőkövesd, 1964. 09. 16. Pázmándi Anna.) pályázó kijelentem, hogy vállalom a vagyonynyilatkozat-tételi kötelezettséget.



KÉRELEM

Alulírott Tóth Mihály Attila (Mezőkövesd, 1964. 09. 16. Pázmándi Anna.) pályázó kérem, hogy a Biatorbágyi Családsegítő és Gyermekjóléti Szolgálat vezetői állására beadott pályázatomat zárt ülésen tárgyalják.



Sóskút, 2016. október. 27.

# PÁLYÁZAT

A Biatorbágyi Családsegítő és Gyermekjóléti Szolgálat

magasabb vezetői feladatainak ellátására

Készítette:

**Tóth Attila**

szakvizsgázott szociálpolitikus, szociálpedagógus

2016. október

A Biatorbágyi Családsegítő és Gyermekjóléti Szolgálat magasabb vezetői feladatát szeretném elnyerni az alábbi pályázattal.

### **Eddigi eredmények**

Az intézménynél töltött 16 évből 11 évet vezetőként dolgoztam. Ha visszatekintek erre az időszakra, akkor az alábbi eredmények jutnak eszembe:

#### **Fejlesztések, szolgáltatás bővítése:**

- Ifjúságpolitikai koncepció elkészítése
- A Város szociális térképének elkészítése
- Helyi esélyegyenlőségi program elkészítése
- Játsszóház kialakítása, beindítása, 2017-től ismételt működtetése
- Ifjúsági Közösségi Tér és Információs Pont elindítása
- Szülővé válás programsorozat, „Beszélj úgy,…” szülői csoport
- Adósságkezelési tanácsadás és támogatás beindítása
- Munkaerőpiaci tanácsadás

#### **Városi szintű események létrejöttében együttműködés:**

- Szociális munka napja megünneplésének kezdeményezése,
- Ohmüllner Márton szociális díj elismerés adományozásának kezdeményezése.

#### **Fejlesztések, amelyekben közvetlenül részt vettünk:**

- Fogyatékos személyek nappali ellátásának, családi napközi kialakításának pályázata (adatok, feltételek, tervek véleményezése, javaslat készítése)
- Rendszeres adományok a város rászorultjainak, szervezeteinek (pl. ALDI)
- Helyi szociális és gyermekvédelmi rendeletek alakítása, javaslattétel az alábbi témakörökben: adósságkezelés, krízishelyzetben tűzifa támogatás, idősök nappali ellátásának megvalósítása, jelzőrendszeres hsný. bevezetése, családok átmeneti otthonának lehetősége.

Mindezek azt mutatják, hogy intézményünk nem csupán az elesetteket, a szegényeket segíti, hanem a város lakóinak egészére vonatkozó tevékenységet is ellát: figyeljük és érzékeljük az itt élők helyzetét, és a felmerülő kérdésekre megoldási javaslattal élünk. Kutatásainkat a döntéshozók felhasználhatják munkájukban.

Köszönöm, hogy mindebben részt vehettünk, együtt dolgozhattunk.

## A vezetői munkakörre vonatkozó elképzeléseim

Vezetői elképzeléseimet az alábbi pontok szerint fejtem ki:

### 1. Vezetői céljaim

### 2. Szakmai helyzetelemzés és fejlesztési elképzelések

- 2.1. Az intézmény ellátottainak szociológiai mutatói;
- 2.2. Az intézmény jelenlegi helyzete és szolgáltatásai;
- 2.3. A fejlesztés irányai a helyi sajátosságok, a vonatkozó jogszabályi rendelkezések és a várható változtatások figyelembe vételével.

### 3. Az intézmény vezetésére vonatkozó elképzelésem

- 3.1. Kiszámítható ellenőrzési- és fejlesztési rendszer működtetése;
- 3.2. Ösztönzési rendszer működtetése;
- 3.3. Jó munkatársi kapcsolat és belső légkör fenntartása;
- 3.4. Külső kapcsolati rendszer és információáramlás biztosítása.

### 1. Vezetői céljaim:

- Az előző 11 évben végzett közös munka eredményeit megtartva az új kihívásokra választ adjunk;
- a dinamikus, átgondolt fejlődési vonalak mentén gyarapodó településen szakmailag és működésében kiváló szociális szolgáltató intézmény legyen;
- a döntéshozók munkáját a szociális és gyermekjóléti területen konstruktív és innovatív intézmény segítse;
- az intézmény munkája, belső élete a törvényi szabályozásnak megfelelően, kiegyensúlyozottan, kiszámíthatóan és jó szakmai színvonalú, együttműködésre képes munkatársi légkörben folyjék;
- munkatársaim az intézményben végzett munkájuk során hivatásukat ki tudják teljesíteni;
- az intézmény működésével a helyi társadalom igényeire adjon választ és megoldást;
- a településen és a járásban működő szakemberekkel, intézményekkel partneri együttműködés kialakítása, szerződések kötése;
- működésünkkel a helyi társadalom integráló erejét szolgáljuk, a szociális feszültségeket csökkentjük, az egyén közösségi életét, közösségekbe kapcsolódását támogatjuk;
- az intézményhez fordulók személyes kérdéseikre megfelelő szakmai választ és segítséget kapjanak, munkatársaim megbízható támaszuk legyenek.
- a szociális és gyermekjóléti terület időszerű változásait az intézmény – a jogszabályi keretekben - a helyi igényeknek megfelelően hajtsa végre;

## 2. Szakmai helyzetelemzés és fejlesztési elképzelések;

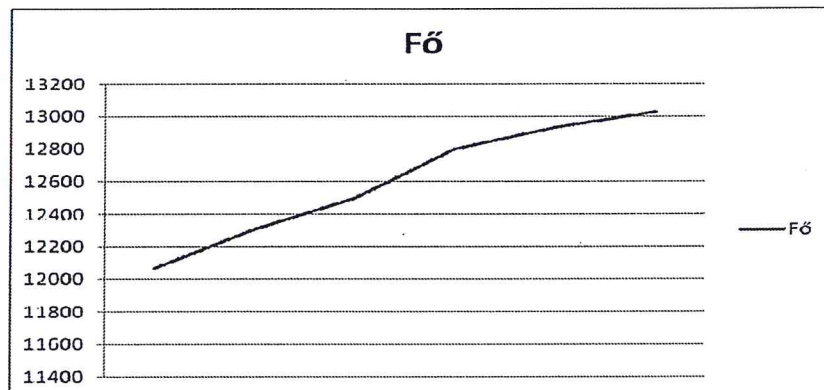
Intézményünk akkor tud jól működni, ha figyelemmel kíséri és ismeri a település alapmutatóit, a lakosok igényeit és ezeket elemezve tevékenységével hozzájárul a fejlődéshez

### 2.1. Az intézmény ellátottainak szociológiai mutatói;

*Lakosság:*

Lakosságszám alakulása	
Év	Fő
2010	12068
2011	12306
2012	12496
2013	12798
2014	12931
2015	13030

forrás: PmHiv.



#### 0-17 éves korig

év/kor	0-14	15-17	össz.
2013	2697	362	3059
2014	2706	377	3083
2015	2709	385	3094

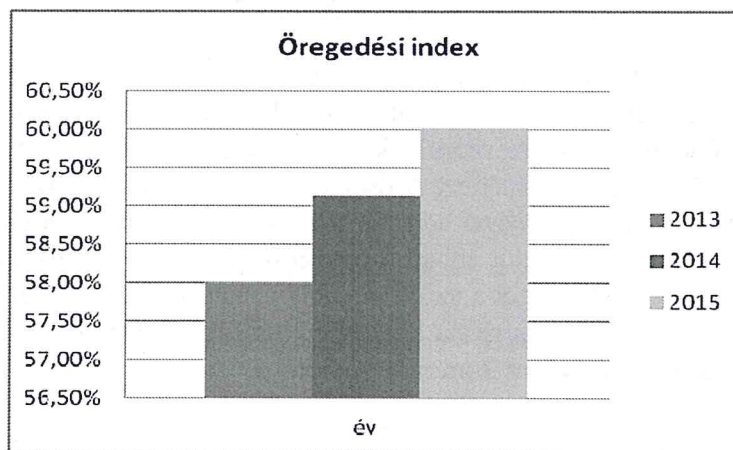
#### 60 éves kortól

év/kor	51-65	65-x	össz.
2013	1989	1564	3553
2014	2032	1600	3632
2015	2063	1626	3689

**Öregedési index**

	65 év feletti állandó lakosok száma (fő)	0-14 éves korú állandó lakosok száma (fő)	Öregedési index (%)
2013	1564	2697	57,99%
2014	1600	2706	59,13%
2015	1626	2709	60,02%

forrás: PmHiv.



A lakosságszám 5 év alatt 962 fővel emelkedett. Ez közel 8 %-os emelkedés, ami az időszak közepén emelkedő, majd kissé csökkenő intenzitású. A 0-14 éves gyermekek lakosságon belüli aránya csökkenőben van, a 65 év felettieké kissé növekszik. Ennek következtében az öregedési index az utóbbi 3 évben növekedésnek indult. Oda kell figyelni az idősödő korosztály igényeire és arra, hogy közülük senki ne maradjon egyedül, elhagyatottan. Ebbe a munkába a közösségi munkát végző diákokat is bevonjuk intézményünkön keresztül.

*Családok:*

**A családok családösszetétel szerint** KSH.

év	házassági kapcsolatok száma	élettársi kapcsolatok száma	házassági/élettársi kapcsolatok aránya
2001	1774	237	7,49
2011	2447	468	5,23

Az adatokat duplán kell vennünk, ha az érintett személyeket akarjuk megtudni.

Öröndetes, hogy a településen sokkal több a házasságban élők száma, mint az élettársi kapcsolat. Ez olyan érték, amit meg kell őrizni és tudatosan ápolni.

Ugyanakkor 10 év alatt az élettársi kapcsolatok 97%-kal nőttek, míg a házastársi kapcsolatok csupán 38%-kal. Így a két családi életforma közti arány drasztikusan csökkent a házassági kapcsolatok kárára.

Az intézmény az egyházakkal együttműködve elősegítheti a **házasságmegújító**, kapcsolati krízis kezelő **programok** meghonosodását (pl: Házasság Hétvége mozgalom).

### Egyszülős családok KSH

2001				2011			
1	2	3 -	együtt	1	2	3 -	együtt
gyermekkel				gyermekkel			
236	102	21	359	325	145	50	520

A 10 év alatt leginkább a 3 és több gyermeket nevelő egyszülős családok száma növekedett majdnem 2,5-szeresére nőtt. Az egyszülős családok gyermeknevelési és megélhetési kérdésekben mindenképpen segítségre szorulnak. Az egyszülős klubok teret adnak az ilyen embereknek a problémák megbeszéléséhez. A családi napközi, a játszóház, a bölcsőde és egyéb alternatív gyermekfelügyelet segítséget ad számukra a nevelés terheinek enyhítésében.

A szülőknek segítséget kell adni abban, hogy kompetenseknek érezzék magukat gyermekük nevelésében. Ezért indítottuk el a szülővé válás programsorozatát. Ehhez hasonlóan szülőcsoportok keretében, 7 alkalmas gyakorlat centrikus foglalkozás során segítjük elsajátítani számukra a gyermekkel való helyes kommunikációt.

#### Foglalkoztatás:

### A lakónépesség gazdasági aktivitása NFSz.

Munkavállaló korú népesség		Regisztrált munkanélküliek		Mutató (%)	
2010.	2015.	2010.	2015.	2010.	2015.
7594	8434	261	165	3,44	1,65

A regisztrált álláskeresők aránya az utóbbi évben visszatért az 1-2%-os szintre. A tartósan munka nélkül lévők (360 napnál több ideje álláskeresők) száma viszont 27-ről 50 főre emelkedett emellett, hogy a közmunkát végzők száma a 2012-es 12 főről mára 36-ra emelkedett. Az intézmény a tartósan munka nélkül lévőknek egyéni munkaerőpiaci tanácsadást, és csoportos, önszervező klubfoglalkozást szervez.

A foglalkoztatottság a településen igen kedvező. A munkanélküliség nagyon alacsony. Mégis a szociális munka során különös tekintettel kell lennünk az **alacsony képzettségű fiatalokra** és a megváltozott munkaképességű emberekre. Leginkább az ő problémájuk az, hogy nincsenek felkészülve a munkavállalásra, nincsenek tisztában saját képességeikkel, adottságaikkal, énképük megcsorbult, hiányos, nem ismerik a saját munkaerő eladásának fortélyait. **Csoportos szociális munkával:** munkaerő-piaci tanácsadással, mentálhigiénés megsegítéssel ezeket a készségeket lehet pótolni. Elérhető, hogy az érintettek önállóan is nagyobb sikerrel találjanak munkahelyet, és azt meg is őrizzék.

Egyik központi elképzelésem a szociális munkáról az, hogy **foglalkoztatáscentrikusan** zajlik. A család gondozó feltérképezi az egyén és a család meglévő erőforrásait, azokat segíti aktivizálni, illetve kiegészíteni. Meggyőződésem, hogy amikor ebben a folyamatban egy ember a neki megfelelő, a megélhetését leginkább biztosító munkát megtalálja,

akkor ezzel önértékelése, pszichés állapota és a társadalomban elfoglalt pozíciója is emelkedik, ami jótékonyan visszahat a helyi közösségre is. Az eltartott státusból az egyén átlép a hasznosság érzésével az eltartó, a kereső állapotba.

A településen élőkről részletesebb elemzéseket a Helyi Esélyegyenlőségi Programban, a Szociális Térképben és az Ifjúságpolitikai Konceptióban készítettünk. Az ottani megállapításokat napi munkánkban és terveinkben felhasználjuk.

## 2.2. Az intézmény jelenlegi helyzete és szolgáltatásai

Az éves beszámolók részletes és pontos képet adnak az intézmény által végzett munkáról, az igénybevevőkről. Pályázatomban csak jelzésszerűen írtam le adatokat, hogy az olvasó érzékelje a munka volumenét.

Elhelyezés, infrastruktúra:

A Biatorbágyi Családsegítő és Gyermekjóléti Szolgálatot Biatorbágy Város Képviselő-testülete tartja fenn.

Szolgáltatásainkat 2009. nyaratól új székhelyről tudjuk végezni. Épületünk elhelyezésében jól megközelíthető, modern, de a nyújtott szolgáltatások és a megnövekedett ügyfélforgalom miatt mára elérte teljes kihasználtságát. A családgondozók közös irodában vannak elhelyezve, az ügyfeleket csak komoly időbeli egyeztetéssel tudják fogadni, velük a szakma szabályai szerint segítő folyamatot végezni. Ez a helyzet sokszor torlódást okoz, és a krízisben, azonnali segítséget igénylő ügyfelek is várakozásra kényszerülnek. A meglévő termék többfunkciósága (családgondozás, pszichológiai tanácsadás nyújtása, gyermekeknek játszószarok) még enyhíti a hiányosságot. Csoportfoglalkozásra a Faluház termét is igénybe vesszük (szülő csoport). **Szükséges lenne az intézmény területének növelése, a rendelkezésre álló helyiségek számának emelése**, ami az ügyfelekkel végzett egyéni és csoportos tevékenységet, az elmélyültebb szakmai munkát segítené.

Az intézmény az alábbi szociális szolgáltatásokat nyújtja két szakmai csoportba szervezve:

*Étkeztetés,  
Házi segítségnyújtás;  
Család- és Gyermekjóléti Szolgálat;  
Ifjúságsegítés.*

A szolgáltatásokban elvégzett munkát az alábbi táblázatok mutatják.

*Étkeztetés és házi segítségnyújtás:*

Igénybe vevők száma az év folyamán

2013		2014	
Étkezés	Házi S. Ny.	Étkezés	Házi S. Ny.
70	70	68	71

A két ellátás bár kétfajta szociális szolgáltatás, mégis szervesen összekapcsolódik. Leginkább idős emberek veszik igénybe mindkét lehetőséget, de részesül étkezésben fogyatékos, vagy ápolásra szoruló fiatal személy is. Évente 5 fő tiszteletdíjast és 2 fő közmunkást tudunk bevonni a munkavégzésbe. Agilis nyugdíjas asszonyok önkéntes munkával – előzetes felkészítésüket követően – az idős, egyedülállóknál végeznek el szakmai végzettséget nem igénylő feladatokat.

A 6 fő munkatárs közül mindenki rendelkezik szakképzettséggel. Egy fő speciális képzés keretében megszerezte a pszichiátriai betegséggel küszködők ellátására való képesítést, így vezetésével intézményünk számukra is szakszerű ellátást tud nyújtani.

#### *Család- és gyermekjóléti szolgálat:*

Intézményünk 2016. januárjától a családsegítést és a gyermekjóléti szolgáltatást a jogszabályi változásoknak megfelelően integráltan nyújtja, a családoknak rendszerszemléletű hozzáállással nyújtunk segítséget. Az ezt megelőző években az alábbi bontásban és mutatókkal nyújtottunk szolgáltatást. A 2016-os év statisztikai zárása még nem történt meg.

#### *Gyermekjóléti szolgáltatás:*

Gondozásban részesült gyermekek és családjaik száma

	2013		2014		2015	
	gyerek	család	gyerek	család	gyerek	család
<b>Összesen</b>	235	213	192	115	166	106

Az ellátottak száma az utóbbi évben csökkent. Ennek okai: az ügyfelek problémáinak súlyossága és összetettsége változott. Igen megnőtt a külterületen életvitelszerűen tartózkodók száma, akik sokrétű, összetett problémával fordulnak hozzánk. Ráadásul a terepmunka a távolság miatt több időt vesz igénybe. Ez nagyobb felkészültséget kíván a munkatársaktól. A kilátogatást nagyban segítené egy terepjáró típusú gépkocsi rendelkezésre állása. Többször az önkormányzat autót igényeltük meg a külterületen élők meglátogatásának segítésére.

Ebben a szolgáltatásban három felsőfokú szakvégzettséggel rendelkező munkatárs dolgozik. Jelenleg mindnyájan határozott idejű szerződéssel rendelkeznek tartós helyettesítés miatt. A munkatársak a családgondozáson túl részt vesznek szabadidő szervezésben, az ifjúságsegítőkkal együttműködésben.

#### *Családsegítés:*

A szolgáltatást igénybe vevők száma

	2013.	2014.	2015.
esetkezelés	177	188	166
ügyfelek száma	292	230	239

A családsegítés összetett feladatát két fő alkalmazott látta el, akik közül egy fő továbbtanult. Az egyénre szabott családgondozás a fő munkamódszer. Főbb tevékenységeik: helyzetfeltárás, ügyintézés, tanácsadás, családgondozás. Az ügyfeleket segíti egy részállású jogász és pszichológus alkalmazása.

A 2016-os évben még inkább nyitottunk a **közösségi és a csoportos szociális munka** irányába. A munkanélkülieknek szerveztünk álláskeresési csoportot, a szülőknek pedig kompetencianövelő, a gyermekükkel folytatott sikeres kommunikációt célzó foglalkozásokat. Ebből önsegítő csoport is kinőtt, amelynek tagjai egymásnak is adnak elfogadható megoldási javaslatokat.

### *Ifjúságsegítés:*

Az Ifjúsági Közösségi Tér szolgáltatásait igénybe vevők száma

év	2013	2014	2015
fő	128	149	124

Az ifjúságsegítésen teljes állásban egy fő szakképzett és részállásban egy – a korosztályhoz korban közel álló - fő dolgozik. Főleg iskolai szünetekben – részben megnyert pályázatok bevonásával – táborokat, nyári napközit szerveznek és bonyolítanak le. Csoportfoglalkozásaik közül a 2016-os évben a szenvedélybetegség kialakulásáról szóló alkalmat említem meg, melyet a katolikus karitással együttműködve végzünk. Támogatjuk a település ifjúsági koordinátorának munkáját is.

A szakmai egységek közt az együttműködés rendszeres és jó. Heti rendszerességgel esetmegbeszélést tartunk, havonta pedig intézményi szintű tanácskozást. A munkatársi kapcsolat, egymás ismertsége nagyon jónak mondható, a szakmai munkában, sőt azon túl is számíthatnak egymásra a kollégák. A szolidaritás erős közöttük. Mindez megnyilvánul az összehangolt családgondozói munkában, de az egyéni szükségletekre történő odafigyelésben, az egymás iránti érdeklődésben, az előzékenységben is.

A jó munkatársi kapcsolatot hivatott szolgálni az éves szinten megrendezésre kerülő intézményi majális, a szociális munka napjához kapcsolódó egy napos szakmai kirándulás, a közös karácsonyozás és egymás megajándékozása.

A kiegészítés megelőzésére szolgál az év folyamán megtartott szupervízió-sorozat is. A csapatépítő nap eredménye meglátszik munkánkban

A 2016-os évben bevezetett szakmai csoportok működése és a vezetői feladatok megosztása, a vezetői csoport ténykedése javította a munkahely megítélését az alkalmazottak körében, melyet a dolgozói elégedettségi kérdőív eddig feldolgozott eredménye is mutat.

2.3. A fejlesztés irányai a helyi sajátosságok, a vonatkozó jogszabályi rendelkezések és a várható változtatások figyelembe vételével

*A jelen intézmény fejlődési irányait az alábbiakban látom:*

- a. Intézményünk a házi segítségnyújtást érintő **változásokra** fel kell hogy készüljön (szociális diagnózis, szükséglet alapú ellátás és finanszírozás), és folytatnunk kell a család- és gyermekjólét területén elkezdődött változások megerősítését.
- b. A család- és gyermekjóléti szolgálatban tovább kell erősíteni a **megelőző munkát**, erre nagy hangsúlyt kell fektetnünk. Ennek megtervezése és végrehajtása a társintézmények és partnerek nélkül nem elképzelhető. Tervezzük részállású szakember alkalmazását a szülői kompetenciák emelése terén, hozzá kapcsolva a családi működés és viszonyok egyéb kérdéseit is (pl. testvérkapcsolatok, függőség a családban).
- c. A változásokat széles körben kell megismertetni a település lakosságával, amiben **kommunikációs** szakemberre szükségünk lesz.
- d. A **játszóház** működtetésének átvétele a prevenciós munka színterét bővíti.
- e. **Együttműködésre** törekvés a település intézményeivel, a társadalmi szervezetekkel, az egyházakkal, az önkormányzattal. A jelzőrendszer megkezdett működtetésének fenntartása. A családsegítők az oktatási intézményekben ügyeleti rendszerben elérhetőek lesznek. Előkészítjük az óvodai-, iskolai szociális tevékenység 2018-as bevezetését.
- f. **Csoportos** és közösségi szociális munka erősítése: **Szülők** számára csoportos tréningeket szervezünk a gyermeknevelés segítése érdekében (ismeretek bővítése, megfelelő figyelem, kommunikáció elsajátítása). A családi gazdálkodás segítése és a családi költségvetés készítésének megismerése is irány célunk. A **tartós munkanélküliekkel** rendszeres munkaerőpiaci tanácsadás, álláskereső csoporttevékenység szervezése.
  - i. **Pedagógus** továbbképzési rendszerbe kapcsolódás helyi szinten szakmaközi együttműködésben (pedagógus-gyermek-család kommunikációja),
  - ii. **Pályaválasztás** segítése érdekében pályorientációt nyújtunk már kiképzett kollégákkal az általános iskolák 6-8. osztályaiban, együttműködésben az oktatási intézményekkel.
  - iii. A **fiatalság** körében elharapódzó túlzott alkohol- és cigaretta fogyasztás visszaszorulása érdekében „kampányok” szervezését (pl. „ciki a cigi”) tervezzük ismertetés és alternatív elfoglaltság, helyes szemlélet népszerűsítésével. A szenvedélybetegség, a **függőség** kialakulásáról, természetéről csoportfoglalkozásokat indítottunk, melyeket folytatunk.
- g. Az elmérgesedett kapcsolatok (pár-, szomszédsági-, rokonsági-, iskolai-) kezelése érdekében munkatársainknak javasolom megszerezni a **mediációs** képzettséget.
- h. A jól működő jogi segítségnyújtást és pszichológiai tanácsadást szeretném továbbra is az intézmény kereteiben szolgáltatni, mert így marad elérhető a város lakosai számára.
- i. Ügyfél **elégedettség mérésének** ciklikus végrehajtása a magas színvonalú munkavégzés érdekében.

- j. **Terepintézményként** a szakmai képzésben résztvevőket fogadjuk. Ez egyrészt motiválja a munkatársaimat tudásuk karbantartására, másrészt a színvonalas munka végzésére sarkall.

Mindezt az Önkormányzat, a szakemberek, és a lakosság nagyfokú együttműködésével lehet elvégezni.

### 3. Az intézmény vezetésére vonatkozó elképzeléseim

Az eddigi tapasztalataimból és a 2016-os év eddigi változtatásait figyelembe véve az alábbi vezetői magatartást kívánom megerősíteni:

- tervezés, időgazdálkodás módszereinek alkalmazása (fontos feladatok végzésére irányulás), ehhez kapcsolódóan:
- aktív, időben megvalósuló kommunikáció,
- a feladatok delegálása, felelősséggel való felruházás kiszélesítése,
- a meglévő szakmai csoportok megerősítése, a csoportvezetők támogatása,
- szakmai munka ellenőrzésének tervszerűsége, ennek delegálása, tapasztalatok átbeszélése,
- intézményvezetői csoport működtetése, tanácsadó testületi funkcióval,
- felmerülő konfliktusok időben történő megnevezése, megoldása a vezetői csoport bevonásával,
- szakember bevonása a vezetői tevékenység vizsgálatába, jobbítására
- dolgozói elégedettség mérése, az eredményre reagálás.

Ezekon kívül az eddigi vezetésben bevált eszközöket továbbra is alkalmazom, ilyenek pl.:

- visszacsatolás, visszajelzés adása időben,
- a szaktudás és szakszerű munkavégzés preferálása,
- team munkaforma, projektszerű tervezés
- az egyén csoportban betöltött szerepének vizsgálata, az eredmény felhasználása a felelősség leosztása esetén
- munkavégzés során a családi kötelezettségek figyelembe vétele,
- az innovatív gondolkodásmód, az ötletek és javaslatok meghallása, beépítése,
- racionális gazdálkodás folytatása

#### 3.1. Kiszámítható ellenőrzési- és fejlesztési rendszer működtetése.

- A szociális törvény előírja a vezető teendőit: szakmai program kidolgozása, végrehajtása; félévenkénti munkaellenőrzés; esetenaplók ellenőrzése; esetmegbeszélések tartása havi rendszerességgel; rendszeres szakmai továbbképzés biztosítása.
- A vezetői teendőket és belső ellenőrzéseket a csoportvezetőkön keresztül, a segítő attitűdjével, kiszámítható módon kívánom végezni. Tudom, hogy ez a folyamat a beosztottaknak biztonságot ad a munkavégzésben.
- A belső eljárások (panasztétel, családgondozó váltás, iratbetekintés, stb.) meglévő dokumentumainak használata.

- Az eddigi gyakorlatnak megfelelően továbbra is egy-egy szakmai területért felelős munkatárs készül fel és tart a többieknek előadást szakmai témákból (pl. bántalmazás, jogszabályi változások, adminisztráció, szakmai protokollok, stb.)
- Belső képzés megtervezése, végrehajtása, a továbbképzési terv közös elkészítése.
- A munkatársi ötletek és javaslatok beépítése a munkafolyamatba.

### 3.2. Ösztönzési rendszer működtetése.

- A közalkalmazotti minősítési rendszer adta lehetőségen belül az előmeneteli rendszer kidolgozása elindult. Munkatársaim sok jó gondolattal járultak hozzá. Bevezetéséhez szükséges a fenntartó együttműködése, a finanszírozási háttér megteremtése. Tudnia kell az intézmény minden dolgozójának, hogy milyen színvonalú munka tartósvégzésével érdemelhet ki elismerést, lehetőség szerint fizetésemelést.
- A szociális munka napja alkalmából javasolom az erkölcsi és presztízs-jellegű elismerést.
- Csoportvezetők kinevezésével a felelős döntésekbe, a tervezésbe és a végrehajtásba bevonom munkatársaimat (családsegítő csoport, házigondozó csoport, intézményvezetői csoport.)
- Szakmai szervezethez egyéni kapcsolódás lehetőségének megteremtése.
- Ügyfél elégedettség mérése kérdőív segítségével. A tartalom kialakítását, majd a kiértékelést munkatársaim végezték el. Az eredmény átbeszélése az ügyfelekkel végzett minőségi munka javítását célozza meg.

### 3.3. Jó munkatársi kapcsolat és belső légkör fenntartása.

- Az egyén mentálhigiénéjének épségét szupervízióval és heti rendszerességgel esetmegbeszéléssel biztosítom.
- Ünnepek közös megünneplése: kirándulás, névnapok, Karácsony; Szociális munka napja; növelik az összetartozás tudatot.
- A bizalom és egymás megbecsülésének légköre azáltal is növekszik, ha bonyolult eseteket közösen vizsgálnak munkatársak.
- Az Etikai Kódex alkalmazása, tartalmának átbeszélése növeli a szociális munkások közti kooperatív kapcsolatot.
- Időszakos szervezetfejlesztő, csapatépítő programok tartása szükséges, ahogy ez idén megvalósult az Iharosban.
- Évente dolgozói elégedettségi kérdőív kitöltése, feldolgozása, átbeszélése. A kérdőív kialakítását, feldolgozását munkatársak végzik. Az eredmény befolyásolja az intézményi döntéshozatalt. (Kérdőív mellékelve.)

### 3.4. Külső kapcsolati rendszer és információáramlás biztosítása.

- Vezetői munkából kifolyólag az intézményt érintő információ megfelelő áramoltatásával hozzájárulok a munkatársak kellő informálásához. Ugyanakkor a lakosságnak is tudnia kell arról, hogyan dolgozunk az intézményben, ezért a honlapot és a helyi médiát tudatosabban használjuk.

- Kommunikációban jártas szakember alkalmazása annak érdekében, hogy a városban élők ismerjék az intézmény tevékenységét és igénybe is vegyék.
- A munkánkhoz kapcsolódó szociális és egyéb intézményekkel partneri és konstruktív kapcsolatra törekszem.
- Heti rendszerességgel tartunk team-megbeszélést az aktuálisan végzendő feladatokról. Erről feljegyzés készül, melyet az alkalmazottak megtekinthetnek.
- Az intézmény dokumentumai a dolgozók és az igénylők számára egyaránt könnyen elérhetők.
- A szakmai munkát meghatározó protokollokat közösen olvastuk és értelmeztük, amely gyakorlatot folytatnunk kell.
- Partner szakmák képviselőivel, az ügyekben szerepet játszókkal esetmegbeszélést tartunk.
- A jelzőrendszer működésének tervezését, fenntartását jelzőrendszeri felelős kinevezésével biztosítom, aki szoros kapcsolatban áll a Család- és Gyermekjóléti Központ jelzőrendszeri tanácsadójával.
- A regionális és az országos szociális szakmai munkába is bekapcsolódunk. Ennek révén nem csak a tervezés friss információi jutnak el hozzánk, de a döntéshozás előkészítésébe is jobban részt tudunk venni.

2016. október 27.



Tóth Attila

Melléklet: dolgozói elégedettségi kérdőív.

## KÉRDŐÍV

Az intézmény dolgozói megelégedettségének mérésére (2016. okt.)

Kitöltési útmutató: Tisztelettel megkérnénk minden munkatársunkat, hogy kérdőívünket név nélkül szíveskedjenek kitölteni. Az eldöntendő kérdéseknél és az 1-5-ig skálán aláhúzással, vagy bekarikázva jelezzék véleményüket, ahol az 1 elégedetlen, az 5 nagyon elégedett; a kipontozott részekre saját véleményüket írják.

1. Ismeri-e az intézmény céljait?  
igen                      részben                      nem
2. Szívesen dolgozik-e munkahelyén?  
igen                      nincs jobb                      nem
3. Mennyire elégedett az anyagi elismerésével?  
1                      2                      3                      4                      5
4. A munkavégzéssel kapcsolatosan egyértelműen megfogalmazott feladatokat kapok?  
igen                      többnyire                      ritkán                      nem
5. A munkavégzéssel kapcsolatos észrevételeimet figyelembe veszik.  
igen                      többnyire                      ritkán                      nem
6. Mennyire elégedett a munkakörnyezet komfortosságával?  
1                      2                      3                      4                      5
7. Mennyire elégedett a saját csoportjának vezetésével?  
1                      2                      3                      4                      5
8. Mennyire elégedett az erkölcsi elismerésével?  
1                      2                      3                      4                      5
9. Ha lehetősége lenne, más munkahelyen dolgozna-e?
  - fizetés szempontjából:                      igen                      nem                      bizonytalan
  - a munkahelyi légkör szempontjából:                      igen                      nem                      bizonytalan
  - feladat/munkakör szempontjából:                      igen                      nem                      bizonytalan
10. Mennyire elégedett munkájának értékelésével?  
1                      2                      3                      4                      5
11. Ismeri-e az intézmény által ellátott feladatokat?  
igen                      részben                      nem
12. Egyértelműek-e a vezetői elvárások a munkavégzésére vonatkozóan?  
1                      2                      3                      4                      5
13. Mennyire elégedett a feladatkörével?  
1                      2                      3                      4                      5
14. Mennyire elégedett továbbképzési lehetőségeivel?  
1                      2                      3                      4                      5

15. Mennyire elégedett a vezetői irányítás határozottságával?

1                      2                      3                      4                      5

16. A szakmáját érintő változások mennyire jutnak el Önhöz?

1                      2                      3                      4                      5

17. A vezetői információk eljutnak-e Önhöz?

1                      2                      3                      4                      5

18. Milyennek ítéli meg a munkatársak egymás közti kapcsolatát?

1                      2                      3                      4                      5

19. Milyennek ítéli meg a belső tájékoztatást?

1                      2                      3                      4                      5

20. Milyennek ítéli meg a munkahelyi légkört?

1                      2                      3                      4                      5

21. Mennyire elégedett a belső képzési lehetőséggel? (esetmegbeszélés, szupervízió, csapatépítés)

1                      2                      3                      4                      5

22. Ajánlaná-e az intézményt, mint munkahelyet ismerőseinek?

Igen, mert.....

.....

Nem, mert.....

.....

23. Mennyire érzi változatosnak a munkáját?

1                      2                      3                      4                      5

24. Mennyire érzi fontosnak a munkáját?

1                      2                      3                      4                      5

25. Mennyire érzi eredményesnek a munkáját?

1                      2                      3                      4                      5

26. Mennyire elégedett a munkavégzés infrastruktúrájával? (a szükséges eszközökkel való ellátottsággal)

1                      2                      3                      4                      5

27. Mennyire elégedett a munkaidő beosztással?

1                      2                      3                      4                      5

28. Mi az, amin változtatna a közeljövőben (bármi, amire javaslatként gondol)?

.....

.....

.....

A kitöltött kérdőívet kérjük, dobja be a gyűjtőládába!

Köszönjük, hogy válaszával hozzájárul az intézmény fejlődéséhez!

Biatorbágy Város Polgármesteri Hivatala  
Tarjáni István Polgármester részére  
2051  
Biatorbágy  
Baross G. u. 2/A

tárgy: Vezetői pályázat

BIATORBÁGY VÁROS POLGÁRMESTERI HIVATAL	
Érkeztetés száma:	15278
Elkötés ideje:	2016 OKT 28.
Elkötés szám:	HR-159/9/2016
Ügyintéző:	

Tisztelt Polgármester Úr!

Mellékeltem pályázati anyagommal megpályázom a meghirdetett vezetői pozíciót a Biatorbágyi Családsegítő- és Gyermekjóléti Szolgálatnál. Remélem pályázati anyagom felkelti figyelmüket.

2016.10. 28. Pusztazámor

Tisztelettel:



Tóth Tamás

BIATORBÁGY VÁROS POLGÁRMESTERI HIVATAL	
lk.	
Elkötés szám:	
Ügyintéző:	

Pályázati anyag a Biatorbágyi Családsegítő és Gyermekjóléti  
Szolgálat intézményvezetői pozíciójára

Készítette Tóth Tamás

## Pályázati anyag tartalma

1. melléklet: Szakmai önéletrajz
2. melléklet: Szakmai elképzelések tervek az intézmény vezetésére szakmai anyag
3. melléklet: Nyilatkozat 1
4. melléklet: Nyilatkozat 2
5. melléklet: diploma másolat
6. melléklet: nyelvvizsga
7. melléklet: erkölcsi bizonyítvány

# Tóth Tamás



**Anyja neve:** Glasz Katalin

**Nem:** férfi

**Születési idő:** 1980. 04. 10.

**Születési hely:** Budapest

**Családi állapot:** nős

**Állampolgárság:** magyar

**Lakcím:** 2039 Pusztazámor, Kossuth Lajos u. 21/L

**Telefon:** 06 30 495 11 76

**E-mail:** tothtamás8004 @gmail.com

## SZAKMAI TAPASZTALAT

- 2016 Biatorbágy Város Önkormányzata, Ifjúsági Koordinátor  
Ifjúsági koordinátorként feladatom a városban működő ifjúsági egyesületek, intézmények koordinálása. A város ifjúsági koncepciójának megvalósítása. Az ifjúság érdekeinek képviselése az önkormányzat munkájában.
- 2012- Médianéző Kft., szemlésző, heti 20 órás másodállás  
Médiafigyelés, média szemlék készítése. Amibe bele tartozik a web, az írott sajtó és a televíziók, rádiók híreinek figyelése, szemlézése, feldolgozása.
- 2004- 2016 Családsegítő Központ és Gyermejkölési Szolgálat, családgondozó, Biatorbágy  
Szakfeladatom jelenleg a családsegítés.  
2012 -2015 május Kinevezett intézményvezető helyettesként, családgondozói feladatok mellett, az intézmény ügyeinek vitele, a vezető távollétében történő helyettesítése

## EGYÉB SZAKMAI TEVÉKENYSÉGEK

- 2015 A 2006-os Biatorbágy Ifjúságpolitikai Koncepciójának felülvizsgálata
- 2010 Általános Mezőgazdasági összeírás, felülvizsgáló biztos, KSH
- 2008-2009 Biatorbágy Szociális Térképének készítésében való aktív közreműködés (kérdőív szerkesztés, adatgyűjtés, adatok kiértékelése, szerkesztés)
- 2005-2006 Biatorbágy Ifjúságpolitikai Koncepciójának készítésében való aktív közreműködés (adatgyűjtés, szerkesztés)
- 2005 Biatorbágyi Általános Iskola, napközis nevelőtanár, napközis munkaközösség-vezető

## TANULMÁNYOK

- 2015- Szegedi Tudományegyetem, Egészségtudományi és Szociális Képzési Kar, Szociálpolitika szak, Szeged ( szakdolgozat címe: Biatorbágy Ifjúságpolitikájának múltja, jelen, jövője)
- 1999-2005 Pázmány Péter Katolikus Egyetem, Bölcsészettudományi Kar, történelem-pedagógia-szociológia szak, nappali tagozat, Piliscsaba diploma minősítése jó.

(szakdolgozat témája: Szurkolói identitás)

- 1994-1998 Kolumbusz Kristóf Humángimnázium, Etyek

#### **TOVÁBBI SZAKMAI TANULMÁNYOK**

- 2013 Interjútechnikák, 52 órás tanfolyam, BMSZKI
- 2008 A munka világa, e-learning felnőttképzés, Debreceni Egyetem Tudományegyetemi Karok, Szociológiai és Szociálpolitikai Tanszék
- 2007 Társadalmi kirekesztődésben veszélyeztetettek, tartós munkanélküliek ellátáshoz kapcsolódó szolgáltatások fejlesztése, 30 órás képzés, Szociálpolitikai és Munkaügyi Intézet, Budapest
- 2007 Mentálhigiénés ismeretek, 30 órás felnőtt képzés, Apor Vilmos Katolikus Főiskola, Budapest
- 2007 Önkormányzatok munkatársainak az egyenlő bánásmóddal és az esélyegyenlőséggel kapcsolatos ismereteinek bővítése, Budapesti Munkaerőpiaci Intervenciós Központ
- 2007 „A leghosszabb út is egyetlen lépéssel kezdődik” A munkavállalást segítő szaktudás és szakmai kapcsolatok fejlesztése, Apor Vilmos Katolikus Főiskola, Budapest

#### **NYELVISMERET**

- Német középfokú 'C' (Goethe Institute Zertifikat Deutsch),
- Latin középfokú 'C'

#### **SZÁMÍTÓGÉPES ISMERETEK**

- Internet
- Windows és Microsoft Office felhasználói szintű ismerete
- SPSS program

#### **EGYÉB KÉSZSÉGEK KOMPETENCIÁK**

B kategóriás jogosítvány (autóval rendelkezem)

#### **HOBBI**

Labdarúgás, úszás, síelés, olvasás

#### **TOVÁBBI TEVÉKENYSÉGEK**

- 2015- Pusztazámori Óvoda, ovifoci program edző
- 2014–2015 Sulifoci, Ritschman Pál Német Nemzetiségű Általános Iskola, edző
- 2011- 2016 Utánpótlás kapusedző, Viadukt Sport Egyesület
- 2009-2010 Viadukt Sport Egyesület honlapjának szerkesztése
- 2007- Fiatalok a Fiatalokért Biatorbágyi Közhasznú Egyesület, alapító tagja
- 2007- 2012 Viadukt Sport Egyesület számvizsgáló bizottságának elnöke
- 1992- 2014 Viadukt Sport Egyesület labdarúgó szakosztályának igazolt labdarúgója

Pusztazámor, 2016. március 10.

# Szakmai elképzelések, tervek az intézmény vezetésére

## Tartalom

Szakmai tapasztalat: .....	4
Intézmény bemutatása: .....	6
Gyermekjóléti Szolgálat: .....	7
Házi segítségnyújtás, szociális étkeztetés: .....	8
Ifjúságsegítés: .....	9
Szakmai tervek .....	9
Összefoglalás .....	12

Tisztelt Polgármester Úr, tisztelt Bizottság. Jelen anyagommal pályázom meg a Biatorbágyi Családsegítő és Gyermekjóléti Szolgálat meghirdetett, intézményvezetői pozícióját. Jelenleg szociológus végzettséggel rendelkezem, ami tudtommal nem megfelelő az intézményvezetői pozíció betöltésére. De 2017 januárjában megszerzem a szakmai diplomámat, a Szegedi Tudomány Egyetemen, mint szociálpolitikus. Azzal a végzettséggel már be tudom tölteni a vezetői munkakört. Ennek ellenére szeretném, ha látnák pályázati munkámat, s látnák milyen elképzeléseim vannak az intézmény vezetésére.

Pályázati munkámban bemutatom szakmai tapasztalatomat a megpályázni kívánt intézményt, terveimet az intézmény vezetésére, fejlesztésére. Bízom benne, hogy pályázatommal meggyőzőm Önöket, és a képviselő testületet, hogy az intézmény vezetésére engem válasszanak.

### **Szakmai tapasztalat:**

11 és fél évig dolgoztam a Biatorbágyi Családsegítő Központ és Gyermekjóléti Szolgálat munkatársaként<sup>1</sup>. Idén az intézmény vezetője megvált tőlem, az eltávolításom az intézményből jogilag megalapozott volt, de szakmailag rengeteg kérdést vetett fel. Azóta Biatorbágy Város Önkormányzatánál töltöm be az ifjúsági koordinátori feladatokat.

2004 októberében az egyetemről frissen kikerülve kezdtem dolgozni a gyermekjóléti szolgálaton, kezdetben, mint szociális asszisztens. Már akkor is kaptam családokat, s nem sokkal később már, mint családgondozó dolgozhattam. Másfél éven keresztül ezen a szakfeladaton láttam el munkámat. Ezek után az intézményen belüli átszervezéseknek köszönhetően átkerültem a családsegítés szakfeladatra, ahol 2016. áprilisáig gondoztam a rászoruló családokat, személyeket. Mind a két szakfeladaton végzett munkám mellett a nyári szabadságolások, illetve betegségek esetén én voltam, aki a szociális étkeztetésben dolgozó kollégát helyettesíttem. Így bele tudtam tanulni, és tapasztalatot tudtam szerezni az összes szakfeladat munkájában, hiszen az ételek kiszállítása közben nagyon szoros együttműködésben kellett lennem a házi segítségnyújtáson dolgozó kollégákkal is, mert a két ellátás (szociális étkezés, házi segítségnyújtás) ellátotti köre igen hasonló és sok esetben átfedést mutat. 2006-ban és 2014-ben is részt vettem az intézmény által készített Ifjúsági Konceptió elkészítésében, s 2006-ban az akkori ifjúságsegítővel közösen részt vettem az ifjúsági egyesület megalapításában, s az ifjúsági programok szervezésében, így az

---

<sup>1</sup> 2016. január elsejétől Biatorbágyi Családsegítő- és Gyermekjóléti Szolgálat.

ifjúságsegítést is volt szerencsém megismerni. Az intézményből való távozásom óta pedig, mint ifjúsági koordinátor, még szélesebb rálátásom lett a településünk ifjúságára, településünk ifjúságpolitikájára. Szegeden a szakdolgozatom témájául nem véletlenül választottam ezt a területet.

Ezért kijelenthetem, hogy az intézmény összes szakfeladatát megismertem munkám során. Ezt az is segíti, hogy egy kis és családias intézményben tölthettem el ezt a 11 évet. Az eseteket egymás előtt gondoztuk, szinte mindannyian tudtunk minden esetről, ami megkönnyíti a helyettesítést, és mindenkinek tapasztalatszerzési lehetőséget ad minden szakfeladat munkájára.

2012 és 2015 között három éven át voltam az intézményvezető helyettese, így a vezetői munkába is betekintésem volt az elmúlt években.

Az ideai átalakítások után az új törvény alapján átalakult az intézmény, de szerencsére ez az átalakítás nagy változásokat nem hozott az intézmény szerkezetében, így ez a sokrétű tapasztalat továbbra is segítheti a munkámat, mint intézményvezető, s az átalakított intézményi szerkezet sem lesz ismeretlen terület a számomra.

Nagyon fontosnak tartom, hogy mivel a szakmában töltött éveimet egy intézményben töltöttem el így az intézményt s az intézmény problémáit, lehetőségeit kimagaslóan jól ismerem, kevesen vannak, akik ennyi ismerettel rendelkeznének, mint én az intézményről. Elbocsátásom óta a régi kollégákkal szinte napi kapcsolatot tartottam, mind a munkámból kifolyólag, mind azért, mert tudtam, hogy idén is meg fogom pályázni a vezetői pozíciót. Ezért a változásokról az intézményben mondhatom, hogy napra kész információkkal rendelkezem.

Mivel Biatorbágyon nőttem fel, és csak a családalapítás miatt költöztem el három éve a településről, így a településről is teljes körű ismeretekkel rendelkezem. Ismerem az erősségeit, és a veszélyeztetett területeit egyaránt, amely területek már most is és a jövőben is feladatot fognak biztosítani a szociális ellátás területén dolgozó szakembereknek. Ezekre a területekre a jövőben keresni kell megoldást, de erről majd a szakmai terveimben részletesebben fogok írni.

Szakmai fejlődésemért az elmúlt 11 évben több képzésen vettem részt, hogy munkámat még szakszerűbben s az ügyfelek érdekében minél jobban tudjam végezni. ennek szerves folytatásaként 2015. februárban elkezdtem a Szegedi Tudományegyetemen a szociálpolitikus mesterképzést, levelező szakon, s most éppen szakdolgozatomat írom, de bejelentkeztem a januári államvizsgára, így **2017 januárjában** megszerzem szakdiplomámat az egyetemen.

## **Intézmény bemutatása:**

A Biatorbágyi Családsegítő és Gyermekjóléti Szolgálat Biatorbágy legsokrétűbb szociális intézménye. Az intézmény működési területe Biatorbágy város közigazgatási területe. Jelen pillanatban az intézmény ellátja a városban az 1993. III. (szociális igazgatásról és szociális ellátásokról) és az 1997. XXXI. (gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról) törvényben rögzített szociális alapellátásokat. Ezen belül a család- és gyermekjóléti szolgálatot, házi segítségnyújtást, szociális étkeztetést és nem kötelező feladatként az ifjúság segítést is. Az intézmény tavaly előtt ünnepelte a 15. születésnapját, ez alatt az idő alatt folyamatosan fejlődött az ellátott szolgáltatások számát és színvonalát, de úgy gondolom ezek a fejlődések az utóbbi időben megálltak, sőt az intézmény elismertsége szakmai kapcsolatai erősen visszaestek, s ezekben a kérdésekben az idei év sem hozott változást. A fennálló problémákra megoldást kell találni, a kapcsolatokat újra kell építeni, és az intézmény ismertségét és elismertségét javítani kell. Sajnos a tavaly leírt problémákat továbbra is tapasztalom az intézménnyel kapcsolatban, így azokat még mindig kiemelkedő feladatként látom, s mint vezető ezeknek a problémáknak a kijavítására teszek javaslatokat Önöknek, a pályázatomban, s amennyiben engem választanak vezetőnek, ezek kijavítását fogom célul tűzni.

## Család és Gyermekjóléti Szolgáltatás:

A januári átalakítások után megszűnt a külön gyermekjóléti szolgáltatás és a családsegítés szakfeladat, amiből egy szakfeladat jött létre. A szolgálat dolgozóival szinte napi kapcsolatban maradtam, elmondható, hogy nagy átalakításon nem esett át a szolgálat, hiszen azok a kollégák, akik eddig a gyermekjóléten dolgoztak többnyire továbbra is gyermekes családokkal foglalkoznak, míg a családsegítésen dolgozó kolléga a felnőttekkel foglalkozik. ezt jónak tartom, hiszen egyik pillanatról a másikra nem lesz egy gyermekjólétes szakemberből családsegítő és fordítva.

A továbbiakban az egyszerűség kedvéért maradjunk a régi kifejezéseknél.

A gyermekjóléten továbbra is nagy feladat, hogy a kollégák kis tapasztalattal rendelkeznek, illetve, hogy az év felétől megint eggyel kevesebb munkatárs dolgozik a feladaton, mert az egyik kolléga elment az intézményből.

Ez a leendő vezetőnek nagy szakmai odafigyelést igényel, és folyamatos támogatást kell nyújtani az új kollégáknak, hogy munkájukat magabiztosan és szakmailag pontosan tudják végezni. Bizonytalanságukon át kell segíteni őket, s mindenben támogatni kell a munkájukat, érezniük kell, hogy áll mögöttük valaki, akire bármikor számíthatnak.

A gyermekjólét az utóbbi időben elvesztette a régi működési módját. Régen a gyermekekkel tudott találkozni s tudott dolgozni a szakember, mostanra ez a helyzet megváltozott és bürokratikus családgondozás vette át a helyét. Nagyon sok papír munkával kötelezően töltendő adatlapokkal. Ezeket nem lehet kikerülni, de az új törvény szellemében, ami a prevencióra kívánja fektetni a hangsúlyt az alapellátás keretein belül, arra kell törekedni, hogy visszataláljunk a gyermekekhez.

A gyermekjólét egyik legnagyobb hibája most, hogy az emberek úgy gondolnak rá, mint az intézményre, ami elveszi a gyerekeket. Meg kell, hogy változzon a kialakult kép ez egy fontos feladata a leendő vezetőnek.

A gyermekjóléti szolgálat jelzőrendszert működtet a településen, ahogy azt a törvény előírja. Ez a jelzőrendszer egy jól működő rendszer volt, de az utóbbi időben a működésében zavarok keletkeztek. Sajnos azt tapasztalom, hogy ezt a problémát nem sikerült megoldania az intézménynek, ebben továbbra is hibák vannak. Továbbra is feladat egy jól működő jelzőrendszer kiépítése a településen.

A családsegítés szakfeladaton jelenleg két fő családsegítő dolgozik, de távozással, a legtapasztaltabb családgondozótól megvált az intézmény, így a szakfeladaton két kezdő családgondozóra még több odafigyelés szükséges munkájukat mindenben támogatni kell. Ehhez elengedhetetlen egy jó munkaköri légkör kialakítása, ami biztos háttérrel tud nyújtani a számukra. A közelmúltban végbement változások a szociális ellátórendszerben nem kerültek el a családsegítést sem, de a januári átalakítások után az ellátotti körben nem lett csökkenés, továbbra is szinte ugyan azok a személyek ugyan olyan típusú problémákkal keresik fel az intézményt.

A szakfeladaton az idei évben végbe mentek pozitív fejlesztések is. Bevezetésre került egy új iktató és nyilvántartó rendszer. Ennek használata továbbiakban is alkalmazásban maradna. Nagyon jó, hogy egy asszisztens is fel lett véve az intézménybe, így az ügyeletben, levelezésben, iktatásban, nyilvántartás-vezetés bürokratikus részében nagy segítséget tud nyújtani a családsegítőknek. Viszont jelenleg november végéig meghosszabbított határozott idejű szerződése van az ott dolgozó kollégának, őt megtartani mindenképpen fontos lenne.

A vezetői feladatok megosztása is megindult az évben, de felül kell vizsgálni, hogy az megfelelő e minden kolléga számára, s ne úgy érezzék, hogy feladat leosztás történt, hanem hogy ténylegesen egy megosztott vezetés felé indult el az intézmény, s a feladatokat nem leosztottuk, hanem megosztottuk.

### **Házi segítségnyújtás, szociális étkeztetés:**

Ezt a két feladatot összevontan tekintem át pályázatomban, hiszen nagyon hasonló az ellátotti köre, sokszor átfedésben vannak egymással. Az intézményben a házi segítségnyújtás szakfeladata a legstabilabban működő szakmai feladat. Itt dolgoznak a legrutinosabb kollégák s szinte folyamatos ellátotti létszám mellett látja el az intézmény a munkát. A munkát folyamatosan magas színvonalon látják el, ennek a színvonalnak a fenntartására kell törekedni, az átalakítás után is. A januári változásokat az intézményben bevezették, s biztos vagyok benne, hogy a munkatársaink továbbra is maximálisan magas szinten látják el feladatukat.

Viszont a szociális étkeztetésen az elmúlt időszakban negatív folyamatok indultak el. Ennek több oka van, az ételt szállító konyha változásától, ami minőségi és mennyiségi romlást jelentett, a magas áron át. Ezek miatt a szociális étkeztetésben ellátottak száma majdnem a felére csökkent az évek folyamán. Ezt a folyamatot meg kell állítani és a szociális étkezésben

résztevők számát újra növelni kell. A szolgáltatásban stagnálás van, de ezt fejleszteni szükséges, erre elképzeléseimet a szakmai tervek részben részletezem.

### **Ifjúságsegítés:**

Az ifjúság segítés egy nem kötelezően ellátott feladata az intézménynek, amit 1 teljes állásban s egy félállásban foglalkoztatott ifjúságsegítő lát el. Viszont október közepe óta már csak egy félállású ifjúságsegítő látja el a feladatot, mert a teljes állású kolléga elhagyta az intézményt. Lehetőségeihez mérten mindent megtesznek, hogy az ifjúságnak programokat szervezzenek, hasznos szabadidő eltöltésére lehetőséget teremtsenek, de a jelenlegi helyük, és nyitvatartási idejük (hetente három alkalommal tudnak csak nyitva tartani) ennek nagy gátat vet. Lenn a családsegítő régi irodájában fogadják az ifjúságot, de ezt a helyet is meg kell osztaniuk a Pedagógia szakszolgálat pszichológus munkatársaival.

### **Szakmai tervek:**

Szakmai vezetőként egyik legelső feladatomban azt tekinteném, hogy az intézmény elismertségét és ismertségét növeljem a településen. Úgy tapasztalom, hogy az emberekben egy téves kép alakult ki a Családsegítő Központtól, s nem egy segítő, a szociális problémákat megoldó, vagy enyhítő intézményt látnak benne, hanem egy fenyegető bürokratikus szervezetet. Segítő funkcióját kell kihangsúlyozni az intézménynek, s egy sokkal család, és gyermek közelebb szolgáltatáshoz kell visszatérni. Ehhez hozzá tartozik magának az intézmény kinézetének átalakítása is. Most, ha valaki belép az intézménybe, egy irodában találja magát. Otthonosabbá lehetne tenni a folyosót, és a tanácsadó szobákat. Más intézményekben ahol gyermekjóléti szolgálat működik, a falakat a gyermekek rajzai díszítik, míg itt egy sivár fehér fal fogadja a belépőket, erősítve az irodai érzést. Ahhoz, hogy legyen mivel díszíteni a falakat, újra közel kell kerülni a gyermekekhez.

Az intézményt hirdetni kell, meg kell jelenni a városi rendezvényeken, együtt működni más szervezetekkel, hogy ismerjék, megismerjék a munkánkat, segítő szándékunkat az emberek. A helyi újságban akár rendszeresen meg lehetne jelennie az intézménynek, ahol szakmai kérdéseket lehetne bemutatni, vagy tanácsot adni cikkeken keresztül.

Továbbra is részt kell venni a település szociális arculatának kialakításában, új ötletekkel kell segíteni az önkormányzat munkáját. Ezekkel a lépésekkel lehet kialakítani, hogy az

intézmény elismertsége is növekedjen a településen, az önkormányzat szemében. Továbbra is segíteni kell az Egészségügyi és szociális bizottság munkáját.

A megváltozott törvény szellemével összhangban, a prevenciós tevékenységeket erősíteni kell az intézményben, ehhez pedig elengedhetetlen, hogy újra a gyerekek legyenek a gyermekjólét tényleges gondozottai. Olyan akciókat kell véghezvinni, amivel ezt a képet erősítjük az ellátott családjainkban. Táborokat tartani a rászorultaknak, a szülőknek előadásokat, gyermekeknek programokat szervezni. Az iskolában oktatási intézményekben egy szorosabb együttműködéssel megjelenni, s ott pályaválasztási tanácsadást tartani, és prevenciós előadásokat szervezni a gyerekeknek. A prevenció nagyon fontos részét kell, hogy képezze a jövőbeni munkának. Ami az intézmények közötti együttműködést is erősítené, és segítené a jelzőrendszer jobb működését is, hiszen együtt dolgozva jobb kötetlenebb hangulat alakítható ki a társszakmákkal.

Az intézményben tapasztalható rendkívüli mértékű fluktuációt meg kell állítani, mert a gondozott családoknak sem megfelelő, ha mindig új és új gondozót kell megismerniük, ez a mértékű fluktuáció már a szakmai munka minőségét veszélyezteti. Ezt idén sem sikerült megállítani az intézményben. Idén is négy kolléga távozott az intézményből, s az 5. kollégának is csak november 30-ig meghosszabbított szerződése van. Ez azt jelenti, hogy minden 4. munkatársától megint megvált az intézmény, s ha az 5. kollégának is mennie kell, akkor minden 3. munkatárs lecserélődött. Meg kell teremteni azt a biztos s bizalmi légkört, ami úgy tűnik, hiányzik a mostani intézményből.

A már említett bizalom visszaépítése is egy fontos s elengedhetetlen feladat lenne intézményvezetőként. Azt tapasztalom, hogy az intézmény és a jelzőrendszer között fennálló feszültséget fel kell számolni, ki kell építeni újra a bizalmat, s egy konstruktív együttműködést kell kialakítani. Ennek a közös munka lehet az alapja, együtt kell működnünk a védőnőkkel, gyermekorvosokkal, hogy könnyebben kérjenek segítséget, s ne csak a legvégső esetben forduljanak intézményünkhöz, amikor már lehet, hogy késő. Ezért a védőnőkkel közösen lehetne szervezni családlátogatásokat, s így nem egy ismeretlen intézmény egy fenyegető intézmény lenne a Családsegítő Szolgálat, hanem egy ismerős segítő partner. Hisz mindannyiunk közös érdeke, hogy időben észleljük, s kezeljük a családokban felmerülő problémákat, a gyermekek védelmében. S ha újra felépítjük a bizalmat újra egy jól működő jelzőrendszer lesz a gyermekek védelmében a településen.

Már említettem, hogy a szociális étkeztetést is újra fel kell építeni, fejleszteni kell. Meg kell találnunk a módját, hogy visszacsábítsuk a szolgáltatásunkat elhagyó klienseket. Jobban meg kell hirdetni a szolgáltatást, ki kell terjeszteni a szolgáltatást, az eddigi bevett

gyakorlattal szemben a külterületi részekre is, amire a működési szabályzat és a törvény is kötelezné az intézményt. Illetve át kell gondolni az árait is, hiszen lassan piaci áron szállítja a szociális étkeztetés keretein belül az ételt. Ennek pénzügyi háttérét az intézmény pénzügyi tervében ki kell dolgozni, akár átalakításokkal is megteremteni a szükséges keretet, vagy pedig erre plusz költséget kell kérni az önkormányzattól.

Ifjúságsegítésen ki kell terjeszteni a korosztályi kereteket. Meg kell találni, az idősebb korosztályba tartozó személyeket, akik akár segítői is lehetnek az ott folyó munkának. Egy akció tervet kell készíteni, milyen programok azok, amikkel ezt el tudjuk érni. Több ötlet felmerült az ifjúságsegítők fejében ezeknek meg kell adni a lehetőségét, s háttérrel biztosítani azoknak. Most, hogy az Ifjúsági Konceptiót, és annak cselekvési tervét elfogadta az Önkormányzat, s az ifjúságsegítés is új lendületet vehet annak szellemében. A megkezdett közös munkát, amit ifjúsági koordinátorként elkezdtünk tovább kell vinni. Sajnos október közepétől újra csak egy ifjúságsegítő dolgozik a szakfeladaton, ezért fontos, hogy feltöltsük ezt a pozíciót. A többi ifjúsági szervezettel együtt működést kell kezdeményezni, erre az ifjúsági kerekasztal lehetőséget nyújt. Egyeztetéseket folytattam a többi ifjúsági klubbal is, s az ifjúság segítésen egy közös munkába, közösen szervezett munkába szívesen részt vennének ők is. Így össze lehetne hangolni, a Közbiztonsági Alapítvány klubját is a Családsegítő Ifjúságsegítői munkájával.

A Gyermekjóléti szolgálat mellett dolgozó pszichológus munkáját is szélesíteni lenne szükséges. Jelen pillanatban egy nap jön a héten, s ez gyakran kevésnek bizonyul. Sokszor nem vihet hosszabb ideig gyermekeket, akiknek szüksége lenne pedig több alkalmas segítségre. Meg kell nyitnunk ezt a szolgáltatást szélesebb körben s megtalálni, annak a lehetőségét, hogy ne csak 5 alkalmas felmérést végezzen, hanem hosszabb tanácsadást is nyújthasson a szakember.

Fontos feladat, a külterületek problémáinak felmérése és azokra megoldás találása. Egyre többen költöznek nem megfelelő lakásokba, épületekbe a külterületen. Még nem lehet slummosodott területről beszélni, de a határán mozog egy két külterületi része Biatorbágnak. (Főleg az Űrge, Szarvas Kutya hegyek) szolgáltatásokat kell kiszervezni ezekre a területekre, mert innen nehezen tudnak mozogni az emberek, amik az elhelyezkedésüket életvitelüket nehezítik meg. Ezekre a területekre fejleszteni kell a szolgáltatási körünket, hogy az ott élő emberek ne hogy még jobban leszakadjanak, s tényleg slum alakuljon ki a településen. A külterületi területek ellátásában jobb együttműködésre kell törekedni a helyi rendőrséggel is. A kijárási amúgy is nehézségeket jelent a külterületi esetek meglátogatásához, itt lehetne egy jó együttműködés a rendőrséggel. Ez elsőre furcsának tűnhet, hogy a rendvédelmi és a

szociális munkát ilyen téren összekötni, de annak fényében, hogy a helyi rendőröket a lakosok nem is rendőrként, hanem mint ismerősként kezelik már jobban érthető. Ez a szoros együttműködés a rendőrséggel egyedül álló lehetne szerintem országos szinten is.

## **Összefoglalás**

Az intézményben eltöltött 11 évem teljes rálátást biztosít számomra, mi hogyan történt, mi hogyan működik az intézményben. Az, hogy idén már nem az intézményben dolgoztam nem gátolt meg abban, hogy továbbra is kapcsolatban maradjak a régi kollégákkal. Így az intézményben zajló események, változások nem kerültk el a figyelmemet. Vannak pozitív változások a szakmai munkában, de továbbra sem beszélhetünk egy biztonságos s jó légkörű intézményről, amit az év folyamán eltávozott 4 kolléga bizonyít. Ezen változtatni kell, s meg kell alapozni egy biztonságos munkaköri légkört, hiszen hogy tudna segíteni egy szakember a hozzá fordulónak, ha ő maga is bizonytalanságban töltene napjait a munkahelyén. Az intézmény fejlődését én az ismertségének s elismertségének növelésében látom, illetve a külterületek felé nyitásban és a társszervezetekkel történő szorosabb együttműködésben. Ezekben a területeken nagyon sokat kell dolgoznia az intézménynek, hogy megfelelő helyre kerüljön a település szociális rendszerében. Fontos, hogy újra a gyermekekről szóljon a gondozás, s ne a bürokráciáról. Fontos, hogy az intézmény a prevenció területén is előre lépjen, és együtt működjön ebben is a társszervezetekkel, társszakmákkal. Bízom benne, hogy a fentebb részletezett terveim egybe esnek az Önkormányzat terveivel, s az intézmény vezetésére engem választanak meg.

## Nyilatkozat (I.)

Alulírott **Tóth Tamás** (a.n.: Glasz Katalin, szül.: 1980.04.10., cím: 2039 Pusztazámor, Kossuth Lajos u. 21/L) nyilatkozom arról, hogy a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló 1997. évi XXXI. törvény 15. §-ának (8) bekezdésében meghatározott kizáró ok nem áll fenn velem szemben.

Pusztazámor, 2016. október 28.

Tisztelettel:

  
.....

## Nyilatkozat (II.)

Alulírott **Tóth Tamás** (a.n.: Glasz Katalin, szül.: 1980.04.10., cím: 2039 Pusztazámor, Kossuth Lajos u. 21/L) hozzájárulok ahhoz, hogy pályázatom tartalmát és az abban szereplő személyes adataimat a pályázat elbírálásában részt vevők megismerhetik.

Pusztazámor, 2016. október 28.

Tisztelettel:

  
.....

4111/432/99

Sorszám: PT C/BL

094 azonosító: PT79633

481/2006

szám

## EGYETEMI OKLEVÉL

Szociálpolitika specializációt végzett.

**Tóth Tamás**

Ezt az oklevelet

számára állítottuk ki,

aki 1980. évben április hó 10. napján

Budapest városban (országban)

Magyar országban

születet, és 1999/2000 tanévtől 2004/2005 tanévig

a

Pázmány Péter Katolikus Főiskola

Bölcsészettudományi Karán

egyetemi tanulmányi kötelezettségeinek eleget tett.

A Záróvizsga-Bizottságnak 2006. év május hó 29. i

határozata alapján nevezetel oklevél:

szociológusnak.

nyilvánítunk.

Oklevélnek minősítése: jó

Kelt Győrfelesdaba 20 06. év július hó 1 -n.

*S. Kovács László*

P. II.

rektor (elektron)

# VIZSGAEREDMÉNYEK

Anyakönyvi szám:

**A 486681**

Bizonyítványszám:

**403639**

**középfokú**

**általános**

**Zertifikat Deutsch**

## Írásbeli:

	Elérhető pontszám	Elért pontszám
<i>Olvasott szöveg értése</i>	75	70,0
<i>Írásbeli kifejezőképesség</i>	45	36,0
<i>Nyelvi elemek</i>	30	25,5
<i>Hallott szöveg értése</i>	75	65,0

Írásbeli összesen

225 196,5

**Szóbeli:**

75 62,0

**ÖSSZESEN:**

300 258,5 86,1%

# BIZONYÍTVÁNY ÁLLAMILAG ELISMERT NYELVVIZSGARÓL

Anyakönyvi szám:

**A 486681**

Bizonyítványszám:

**403639**

Tanúsítjuk, hogy

**Tóth Tamás**

(név)

Budapest

(születési hely)

1980.04.10.

(születési idő)

Goethe-Institut Budapest

(vizsgaközpont)

Goethe-Institut vizsgarendszere

Zertifikat Deutsch / egynyelvű

(vizsgarendszer)

Goethe-Institut Budapest

(vizsgahely)

Budapest

(város)

2004.01.06.

(időpont)

általános

**német**

(nyelv)

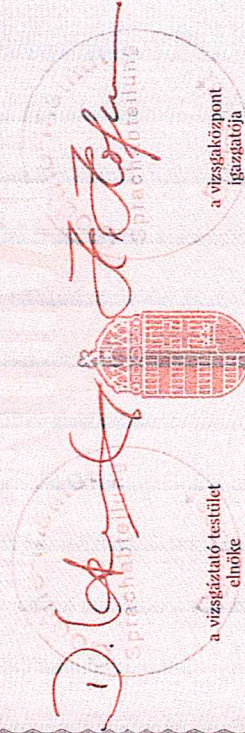
**közép**

(fok)

**komplex (C)**

(típus)

eredményes, államilag elismert nyelvvizsgát tett.



# VIZSGAEREDMÉNYEK

Anyakönyvi szám:  
**A 649063**



Bizonyítványszám:  
**525318**

## KÖZÉPFOKÚ

**általános**

### "A" TÍPUS

	Elérhető pontszám	Elért pontszám
1. Kiejtés	5	-
2. Fordítás idegen nyelvről magyarra	25	-
3. Nyelvtani ismeretek	20	-
4. Kultúrtörténeti ismeretek	10	-
ÖSSZESEN:	60	-
		-%

### "B" TÍPUS

	Elérhető pontszám	Elért pontszám
1. Fordítás idegen nyelvről magyarra	50	42
2. Nyelvi feladatok	50	35
ÖSSZESEN:	100	77
		77%

# BIZONYÍTVÁNY

## ÁLLAMILAG ELISMERT NYELVVIZSGARÓL

Anyakönyvi szám:  
**A 649063**



Bizonyítványszám:  
**525318**

Tanúsítjuk, hogy

**Tóth Tamás**  
(név)

**Budapest**  
(születési hely)

**1980.04.10.**  
(születési idő)

**Idегennyelvi Továbbképző Központ**  
(vizsgaközpont)

**ORIGO/kétnyelvű**  
(vizsgarendszer)

**Idегennyelvi Továbbképző Központ**  
(vizsgahely)

**Budapest**  
(város)

**2004.11.29.**  
(dátópont)

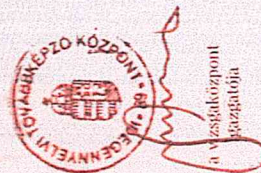
**általános**

**lafin**  
(nyelv)

**közép**  
(fok)

**írásbeli (B)**  
(típus)

eredményes, államilag elismert nyelvvizsgát tett.



*alc*  
a vizsgázató testület  
elnöke

a vizsgaközpont  
igazgatója

# VIZSGAEREDMÉNYEK

Anyakönyvi szám:

**A 683192**

Bizonyítványszám:

**546394**



## KÖZÉPFOKÚ

## általános

### "A" TÍPUS

	Elérhető pontszám	Elért pontszám
1. Kiejtés	5	3
2. Fordítás idegen nyelvről magyarra	25	12
3. Nyelvtani ismeretek	20	16
4. Kultur-történeti ismeretek	10	7

ÖSSZESEN:

60 38 63%

### "B" TÍPUS

	Elérhető pontszám	Elért pontszám
1. Fordítás idegen nyelvről magyarra	50	-
2. Nyelvi feladatok	50	-

ÖSSZESEN: 100 - - %

# BIZONYÍTVÁNY

## ÁLLAMILAG ELISMERT NYELVVIZSGARÓL

Anyakönyvi szám:

**A 683192**

Bizonyítványszám:

**546394**



Tanúsítjuk, hogy

**Tóth Tamás**

(név)

**Budapest**

(születési hely)

**1980.04.10.**

(születési idő)

**Idegnyelvi Továbbképző Központ**

(vizsgaközpont)

**ORIGO/kétnyelvű**

(vizsgarendszer)

**Idegnyelvi Továbbképző Központ**

(vizsgahely)

**Budapest**

(város)

**2005.01.27.**

(jópont)

**általános**

**latin**

(nyelv)

**közép**

(fok)

**szóbeli (A)**

(típus)

eredményes, államilag elismert nyelvvizsgát tett.

*Stankó*  
a vizsgázó testület  
elnöke



*Baranyai*  
vizsgaközpont  
igazgatója



## KÖNYVELT KÜLDEMÉNY FELADÓVEVÉNYE

(A bekeretezett, sötétített részt a feladó tölti ki.)

A feladó neve és címe Tóth László Körményi u. 2172 Postafiók 101		Küldeményfaj vagy többletszolgáltatás: <input type="checkbox"/> SK <input type="checkbox"/> PRI <input type="checkbox"/> PL <input type="checkbox"/> E-ért
Ajánlott** <input checked="" type="checkbox"/>	Tértivevény <input type="checkbox"/>	Értéknyilvántartás <input type="checkbox"/>
Hivatalos irat*** <input type="checkbox"/>	Csomag <input type="checkbox"/>	Címzett kezébe <input type="checkbox"/>
A címzett neve és címe KÖZL. és Éleltn. Közlöny Közp. BUDAPEST PF. 172 1475		Érték: (csak értéknyilvántartás többletszolgáltatás igénybevételekor) XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
Tömeg: 30 g	Feladási díj: 395 Ft	Utánvétel/Fizetést követő kézbesítés/Arufizetés: XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
Felvételi idő: 2016-11-07 08:53	Küldeményazonosító: RL20510015940751	Felvevő aláírása/Felvevő kódja: BIATORBÁGY 1 2051 07102642

További tájékoztatás a túloldalon.

Újrafelhasznált papír