

MUNKAADÓI INTERJÚ AZ
IFJÚSÁGSEGÍTŐ
FOGLALKOZÁSRÓL

„Az ifjúság körében pótolhatatlan értékmentést végezhetnek”

Az interjút adta: Szabó András, alapítványi titkár

Cég profilja: Gyermek és ifjúságvédelem
Szektor: Civil szféra
Dolgozók száma: 3 fő
Munkakörben dolgozók száma: 3 fő
Nemi arány a munkakörben: 66 % nő, 33 % férfi
Életkori átlag a munkakörben: 35 év

1. Mióta tevékenykedik ebben a munkakörben? Mi motiválta arra, hogy erre a pályára lépjen?

1974. óta dolgozom ezen a területen különböző munkakörökben. A kíváncsiság, példák és lehetőség mellett a belső motivációm volt. Ebben a segítő szakmában gyakran előfordul, hogy a kollégák korábban maguk is használók/függők voltak, vagy most a felépülés útját járják, vagy a családban volt érintett személy.

2. Mivel foglalkozik, és hogyan épül fel a szervezetük? Hányan dolgoznak Önöknél?

Az Alapítvány céljait az általa létrehozott Kapocs Ifjúsági Önsegítő Szolgálat hivatott megvalósítani. Az Alapító Okirat a Szolgálat számára a következő célfeladatokat jelöli meg: a felnőtté váló fiatalok problémáinak megelőzése, a korosztályi önszegítés képességének fejlesztése, ifjúságsegítő, egyéni és közösségi kezdeményezések támogatása. Jelenleg hárman dolgoznak ifjúságsegítőként.

3. Milyen módszereket használnak az ifjúságsegítők kiválasztása során? Milyen szempontok alapján választanak a jelentkezők közül?

A személyes ajánlásokat figyelembe véve nézzük meg az életrajzokat, amit interjú és próba követ.

A felkészültség mellett nagyon lényeges az elhivatottság, a nyílt kommunikációs képesség, a célközönséget ismerő és rezonáns, önálló, ugyanakkor kooperatív, ambiciózus személyiség.

4. Megváltozott munkaképességű személyt alkalmaznak ebben a munkakörben? Milyen előnyeit és hátrányait tapasztalják meg ennek?

Már elfordult, sok éves gyakorlatunk során. Minden jelentkező esetében azt mérlegeljük, hogy milyen előnyökkel és hátrányokkal érkezik. Egyenrangú a fogadtatás.

5. Milyen gyakran változik a dolgozók összetétele? Mi lehet ennek az oka?

Változó az érkezés és távozás. Gyakran a megváltozó – romló – feltételeink a magyarázata, nagyon szerény a fizetés.

6. Mitől függ, hogy valaki beválik-e ezen a pályán? Milyen visszajelzést kapnak a dolgozók a teljesítményükről?

Leginkább tőle: attól függ, hogy miképpen mérte fel a saját adottságait és az általunk kínált lehetőségeket. Hamar kiderül mindez, ugyanis a célközönségünkkel teremtett találkozás egyértelművé teszi.

A visszajelzés meghatározó része ugyancsak a fiataloktól érkezik, amelyet – mint szakmai vezető - értelmezni segítünk, illetőleg kiegészítünk, ha szükséges.

7. Van-e tipikus karrierút az ifjúságsegítői pályán? Milyen továbblépési lehetőségei vannak a munkavállalóknak?

Folyamatosan változnak a fiatalok, a feltételek és a lehetőségek: nincs tipikus karrierút.

A pályán a radikálisan romló feltételek miatt továbblépésre nem lehet számítani, legfeljebb a munka során specializálódottaknak kínálkozhat továbblépés.

8. Mi várható a jövőben ezen a területen? Miért ajánlja ezt a pályát az érdeklődőknek?

A feltételek további nehezedése várható, ugyanakkor a magas kockázatok között felnövekvő fiatalok körülményei tovább romolhatnak: vagyis, ha van rá lehetőség, az ilyen természetű ifjúságsegítésre nagy lesz a szükség.

Azért ajánlom, mert – ha jól teszik a dolguk - az ifjúság körében pótolhatatlan értékmentést végezhetnek, az érintettekkel együttműködésben.