

MUNKAADÓI INTERJÚ A

CSALÁDSEGÍTŐ ÉS SZOLGÁLTATÓ EGYSÉG, SZERVEZET VEZETŐJE

FOGLALKOZÁSRÓL

„Ez egy hivatás.

*A segítség öröme, hogy jót tehetek másokkal,
semmivel nem pótolható érzés.”*

Az interjút adta: K. Borbála

Beosztása: Családsegítő Szolgálat vezető

Intézmény profilja: Gyermekjóléti szolgáltatás

Szektor: Közintézet

Ágazat: Humán-egészségügyi ellátás

Dolgozók száma: 7 fő

Munkakörben dolgozók száma: 1 fő

Nemek aránya az adott munkakörben: 100% nő

Életkori átlag az adott munkakörben: 30 év

1. Mióta tevékenykedik ebben a munkakörben?

Mi motiválta, hogy erre a pályára lépjen?

Azért választottam ezt a hivatást, mert a képzettségem meg volt hozzá, és az hogy nehéz sorsú embereken tudok segíteni, olyan felemelő érzés, amit sehol máshol nem kapnék meg.

2. Mivel foglalkozik és hogyan épül fel a szervezetük?

Hányan dolgoznak Önöknél?

A szervezetünk gyermekjóléti szolgálatként tevékenykedik, feladataink közé tartozik a veszélyeztetettség megelőzése vagy annak kezelése. Összesen hét fő dolgozik nálunk, gyermekjóléti szakmai, családsegítő és adminisztrátor munkakörökben.

3. Milyen módszereket használnak a dolgozók kiválasztása során?

Milyen szempontok alapján választanak a jelentkezők közül?

Új munkatársakat általában álláshirdetéseken keresztül szoktunk találni, illetve a szakmai szövetség honlapján található önéletrajzokból szoktunk válogatni.

Emellett használjuk a közigazgatási állásokat összegyűjtő oldalakat is. A felvételhez nagyon fontos az erkölcsi bizonyítvány, valamint a megfelelő képesítés. Személyes interjún ismerkedünk meg közelebbről a jelöltekkel. Nem szoktunk elutasítani senkit, akinek megvan az erkölcsi bizonyítványa és rendelkezik a megfelelő tudással. Esetleges túljelentkezés esetén figyelembe vesszük, hogy a leendő munkatársaknak van-e előképzettségük, végeztek-e önkéntes munkát és van-e helyismeretük.

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

Eddig nem volt rá példa, hogy megváltozott munkaképességű személy jelentkezett volna a munkára, de nem zárkozunk el a lehetőségtől.

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

Nagyon ritka nálunk a fluktuáció¹, annak köszönhetően, hogy igyekszünk mindig a legmegfelelőbb munkatársakat alkalmazni. A kollégák segítik egymást, a hozzáállásuk tökéletesen illeszkedik a szervezet feladatainak profiljához, így nincs szükség elbocsátásra.

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

Rendszeresen tartunk csoport megbeszéléseket, ahol a vezetők elmondják a véleményüket, és természetesen bárki tehet észrevételt, javaslatot annak érdekében, hogy a munka még jobban menjen. A munkatársak szóbeli teljesítményértékelést kapnak.

**7. Van-e tipikus ezen a pályán?
Milyen továbblépési lehetőségei vannak a munkavállalóknak?**

Nálunk a cég méretéből adódóan nincs lehetőség a továbblépésre, de a gyermekjóléti szakterületen belül gyámügyi előadó lehet bárkiből, aki eleget tanul és dolgozik hozzá.

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

Feltétlenül ajánlom ezt a szakmát minden fiatalnak, aki olyan területen szeretne dolgozni, ahol látja, hogy a munkájának valóban van eredménye. Ez egy hivatás. A segítség öröme, hogy jól tehetek másokkal, semmivel nem pótolható érzés. A munkámban olyan lélekemelő pillanatokat élek át, amit máshol biztosan nem találnák meg.

¹ Fluktuáción a munkavállalók személyében történt változásokat értjük, fő oka a munkahely elhagyása. A szervezetből távozó és felvett munkatársak számának változása mutatja a fluktuáció mértékét.