

 A'LOM

 TERV

 TETT

## GYAKORLATI ÚTMUTATÓ ÉS PÉLDA TÁR MENTÁLHIGIÉNÉS PROJEKTEKHEZ

SZERKESZTETTE:

ASZTALOS BERNADETT – JÁRAY MÁRTON – SZENTJÓBI OTTÓ



Antropos Mentálhygiénés Egyesület  
2017

**ÁLOM, TERY, TETT**



# ÁLOM, TERV, TETT

---

Gyakorlati útmutató  
és példatár mentálhigiénés projektekhez

SZERKESZTETTE:

ASZTALOS BERNADETT – JÁRAY MÁRTON – SZENTJÓBI OTTÓ

Antropos Mentálhigiénés Egyesület  
2017

© Asztalos Bernadett, Járay Márton, Szentjóni Ottó  
© Antropos Mentálhygiénés Egyesület, 2017

Szakmailag lektorálta: S. Tésényi Timea, Groma Géza  
Nyelvileg lektorálta: Major Judit  
Grafika: Hegedűs Márton

Álom, terv, tett: Gyakorlati útmutató és példatár mentálhygiénés projektekhez  
Szerkesztette: Asztalos Bernadett – Semmelweis Egyetem Egészségügyi Közszolgálati Kar  
Mentálhygiéné Intézet, mentálhygiénés szakember, lelkipogondzó, szociológus  
Járay Márton – Antropos Mentálhygiénés Egyesület titkára, református lelkész, lelkipogondzó  
Szentjóni Ottó – mentálhygiénés szakember, pszichodráma-asszisztens, tréner, projektvezető

ISBN 978-963-12-8510-9

Minden kiadói jog fenntartva.  
A mű egészének vagy részleteinek nyomtatott vagy digitális formában történő  
sokszorosítása, másolása, online megjelenése kizárólag az  
Antropos Mentálhygiénés Egyesület írásos engedélyével lehetséges.

Felelős Kiadó: Antropos Mentálhygiénés Egyesület

Tördelés: Madarász György

# TARTALOMJEGYZÉK

<i>Előszó</i> (JOÓB MÁTÉ) .....	7
---------------------------------	---

## 1. RÉSZ:

### GYAKORLATI ÚTMUTATÓ MENTÁLHIGIÉNÉS PROJEKTEKHEZ

1.1. Bevezetés (SZENTJÓBI OTTÓ).....	13
1.2. Mi a projekt? És mi nem az? (SZENTJÓBI OTTÓ) .....	18
1.3. Mitől mentálhigiénés egy projekt? (JÁRAY MÁRTON) .....	23
1.4. Mentálhigiénés projektek típusai (ASZTALOS BERNADETT) .....	30
1.5. Mentálhigiénés projekt tervezése (JÁRAY MÁRTON) .....	40
1.6. Projektterv validációja. SMART-elemzés (SZENTJÓBI OTTÓ).....	49
1.7. A projekt szereplői (ASZTALOS BERNADETT) .....	56
1.8. Projektfeladatok tervezése, végrehajtása és követése (SZENTJÓBI OTTÓ – ASZTALOS BERNADETT) .....	67
1.9. Változások kezelése a projekt során (SZENTJÓBI OTTÓ) .....	78
1.10. Projektek lezárása (SZENTJÓBI OTTÓ) .....	83
1.11. Kreatív technikák (SZENTJÓBI OTTÓ) .....	86

## 2. RÉSZ:

### MENTÁLHIGIÉNÉS PROJEKTEK PÉLDATÁRA

Bevezetés a példatárhoz.....	95
2.1. Frissítő Forrás: Hittanos családi nap (BENCE ANDRÁS ISTVÁNNÉ) .....	97
2.2. Csapatépítő tréning a Start Café önkénteseinek (BERÉNYI RICHÁRD GÁBOR) .....	129
2.3. Hivatásunk a családban – szülőtréning (CSANÁDY ÁGOTA) .....	145

2.4. „Emmaus” Projekt, avagy a közösség, mint erőforrás (DRASKÓCZY ILDIKÓ) . . . . .	156
2.5. Családi kör – házaspároknak szóló közösség tervezése (KAPUSY PÉTER) . . . . .	178
2.6. Wellbeing Day „A jóllét fontossága” (KRATOCHWILL ZSÓFIA). . . . .	195
2.7. Közösségi mentálhigiénés program – Kari csapatépítő délután (nem oktató kollégák részére) (OLGYAY ANNA) . . . . .	219
2.8. „Teázó NŐKnek” önismereti csoport anyaatthonban (ÓNODI RÉKA ANNA) . . . . .	239
2.9. Választott Down: Down-szindrómás gyermeket örökbefogadó családok találkozója (STEINBACH SÁNDOR LÁSZLÓNÉ) . . . . .	261
2.10. „Nagyobb öröm adni, mint kapni”: Hittanosok közös betlehemezése az idősek otthonában (ZYGAR MALGORZATA SSPS) . . . . .	291
<i>Köszönetnyilvánítások</i> . . . . .	301

# ELŐSZÓ

(JOÓB MÁTÉ)

Ha a könyveket az emberi életkorokra jellemző vonásokkal kellene illetni, akkor a Kedves Olvasó által most megismerni kívánt tanulmánykötetet leginkább egy húszas évei végén járó fiatalhoz lehetne hasonlítani. Tele van az egyetemi évek alatt az oktatói termekben szerezhető lexikális ismeretekkel, de az élettapasztalatból szerezhető bölcsesség kontúrjai is fel-feltűnnek már benne. Nyitott a világra, bátran és kíváncsian szemléli a környezetét, de már tudja, hogy szüksége van olyan értékek megfogalmazására és belsővé tételére is, amelyek örök érvényűek és amelyek támaszt tudnak nyújtani a legnehezebb helyzetekben is. Már nem kell kényszeresen elhatárolódnia a felmenőitől csak azért, hogy jobban érzékelje saját önálló identitását. Egész egyszerűen: jól van. Szeret egyaránt vissza és előre is tekinteni. Ilyen ez a könyv is.

A magyarországi mentálhigiénés képzés megálmodójának és elindítójának, Tomcsányi Teodórának szerkesztésében 2002-ben jelent meg egy olyan tanulmánykötet, amely bemutatta az akkor már tizenöt éve folyó mentálhigiénés képzés elméletét, gyakorlatát és eredményességét. Azóta a kötetben említett egyes képzési stúdiumok kinőtték a néhány oldalas tanulmány kereteit és több tantárgyhoz önálló tankönyv vagy szöveggyűjtemény jelent meg (pl. a mentálhigiénés segítő kapcsolatról, a lelki zavarokról stb.). Jelen munka a *terepmunka és projektmenedzsment* stúdiumhoz – a hallgatók körében csak projekt néven hívott tantárgyhoz – kínál a jó ötleteket bemutató példatár mellett gyakorlati útmutatót. E könyv megőrzi a korábbi tanulmányok értékes gondolatait, azonban az új kérdésektől és megközelítésektől sem riad vissza, miközben kedvet csinál és a megvalósítási folyamatot is segíti azért, hogy minél igényesebb mentálhigiénés projektek jöhessenek létre.

Az elméleti és gyakorlati kérdéseket is tartalmazó segédanyag terjedelmi bővülése nem csak az egyre gyarapodó tanítási tapasztalatokra vezethető vissza, hanem arra a nyitásra is, amely az utóbbi években a mentálhigiénés szakirányú továbbképzést jellemezte – immár a Semmelweis Egyetem Egészségügyi Közszolgálati Karán. A négy szemközti segítő kapcsolat és beszélgetés mellett egyre nagyobb



hangsúlyt kapott az a kérdés, hogy mezo- és makrotársadalmi szinten hogyan lehetne minél eredményesebb mentálhigiénés, azaz a lelki egészséget fenntartó és fejlesztő hatást kifejteni? Ahogy a példatárban szereplő mentálhigiénés projekteknél is láthatjuk, éppen a projektmódszer segítségével lehet hatékonyan úgy tevékenykedni, hogy a lelki egészség értékei legyenek a középpontban, miközben az érintettek szemléletmódja is alakul, formálódik.

Bár az utóbbi években főleg oktatási és szociális területen egyre gyakrabban beszélnek önálló mentálhigiénés szakemberek létjogosultságáról és szükségességéről, hosszú távon is érzékelhető társadalmi szintű változás a lelki egészség fejlődésében mégis csak akkor érhető el, ha ez a szemlélet nem önálló szolgáltatásként jelenik meg, hanem olyan látásmódként, mely képes átformálni azt az adott szervezeti kultúrát is, ahol a mentálhigiénés szakember működik – nemcsak oktatási és szociális, hanem bármilyen szakmai területen. Valójában bármilyen szakmai területen alkalmazhatók a lelki egészséget szolgáló intervenciós eszközök, amelyek közül most a mentálhigiénés projektekre kívánjuk a figyelmünket ráirányítani. Egyik izgalmas kérdés, hogyan tud egy projekt változást generálni egy adott közösségben, vagy ha kell, hogyan tud akár egy új közösség létrejönni az adott projekt által? Egy olyan társadalmi közegben, ahol az emberek számára egyre nagyobb kihívást jelent a hosszú távú elköteleződés, a projektben való gondolkodás és a benne való részvétel hidat képezhet a kapcsolódásra és elköteleződésre való képtelenség és a hosszú távú elköteleződés között, mely nemcsak biztonságot, de néha nehézséget is jelent.

Akár oktatókat, akár mentálhigiénés hallgatókat kérdezzük meg arról, hogy melyik az a kérdés, amely a legtöbb fejtörést okozza a terepmunka és projektmenedzsment stúdium során, a válasz egészen bizonyosan a következő lenne: Mitől mentálhigiénés egy projekt? Nem véletlen, hogy egy egész fejezet szól a könyvben erről az izgalmas kérdésről. A szerkesztők és a szerzők hozzáállását dicséri, hogy merik minden helyzetre érvényes, egzakt válasz nélkül hagyni a kérdést. Miért is ne foglalkozzon mindenki a kérdés feltevésével és megfelelő válaszok megtalálásával? E kérdés célja ugyanis nem az, hogy egy megfelelő válaszban feloldódjon, hanem hogy az egész projekt során elevenítő és folyamatos reflektálást serkentő mozgató erő maradjon. A kérdésnek ez az igazi funkciója.

Még egy ilyen rövid előszóban is illik kitérni arra a kérdésre, hogy kiknek is szól valójában ez a könyv? Ha a tanulmányok stílusára és szóhasználatára gondolunk, akkor nem kétséges, hogy kell egyfajta – jó értelemben vett – bennfentesség ahhoz, hogy a gondolatmenetet végig gördülékenyen követni tudjuk. A szerzők és a példatárban szereplő projektek gazdái egészen biztosan számoltak ezzel a sa-

játossággal, hiszen előttük elsősorban olyan hallgatók jelentek meg, akik maguk is részt vesznek a mentálhigiénés képzés projekt stúdiumában. De minél inkább belemélyedünk a könyv gondolatmenetébe, annál inkább kívánjuk azt, hogy minél szélesebb körben váljanak ismertté a mentálhigiénés projekt sajátosságai. Ezek természetesen megjelenhetnek már magában a projekt folyamatában és a kitűzött célban, amely a lelki egészség fenntartását és fejlesztését mozdítja elő.

Sok-sok évvel ezelőtt hallottam, hogy a segítő beszélgetés kellő önreflexióval kísért tanulása és gyakorlása a segítő számára nyugodtan nevezhető ingyen terápiának. Magam is tanítva a projekt stúdiumot azt gondolom, hogy egy mentálhigiénés végigvitt projektfolyamat is tartogat bőven önismereti elemeket az egyének számára és csoportdinamikai felfedezéseket az adott közösségeknek. Olvasva a jelen tanulmánykötetet, szeretném a fenti gondolatmenetet kiegészíteni azzal, hogy mindezt ez a gyakorlati útmutató és példatár is képes megadni. Álmodozásra, tervezgetésre és tettekre hív úgy, hogy észrevétlenül egy belső utazásra is elindít, hogy találkozzunk vágyainkkal vagy éppen félelmeinkkel, hogy kipróbáljuk képességeinket vagy kedvet kapjunk fejleszteni hiányosságainkat, vagy ha éppen arra van szükségünk, gondolatban megszólítsunk valakit, aki segítségünkre lehet, mert mást vagy többet kapott, mint mi. Ezért az útert is ajánlom mindenkinek szeretettel ezt a könyvet.



1. RÉSZ:

---

# Gyakorlati útmutató mentálhigiénés projektekhez



# 1.1. BEVEZETÉS

(SZENTJÓBI OTTÓ)

A történelem során már nagyon régóta valósítunk meg nagyszabású vállalkozásokat, amelyek a tényezők rendkívül komplex koordinációját igénylik – a gízai piramisok építésétől kezdve a Mars-utazásig. Gondoljunk arra, mi mindent kellett a piramisok építéséért felelős „projektvezetőnek” megszerveznie: a kibányászott kövek és a kőfaragók egyszerre egy helyen legyenek, mindegyik kőfaragónak éles legyen az eszköze, és pontosan tudják, hogy mekkora köveket kell faragniuk. A faragott köveket el kellett szállítani az építkezés helyszínére, és ott az előre kiszámított szögben egymásra kellett helyezni őket. Gondoskodni kellett róla, hogy az emelőberendezések és a kezelőszemélyzet is a helyszínen legyen, a munkafelügyelőkről nem is beszélve. Sok ezer ember és a megfelelő eszközök koordinációjáról kellett gondoskodni éveken/évtizedeken keresztül. És mégis felépültek a piramisok – mindez azt sejteti, hogy a projektmenedzsment nem új tudomány.

Bár ősidők óta valósítunk meg projekteket, a kifejezés maga csak a reneszánsz során keletkezett. *„A XVI. században az itáliai művészeti akadémiák tanítási módszere szerint a hallgatóknak el is kellett készíteniük a stúdium keretei között megtervezett műveket. Az építészek progetti-nek nevezték ezeket az alkotásokat.”*<sup>1</sup>

Nem tudjuk, csak feltételezhetjük, hogy a piramisok építésénél is volt határidő- és költség túllépés az eredeti tervekhez képest; csakúgy, mint a középkori katedrálisok építésénél vagy a legmodernebb repülőgépek prototípusának kifejlesztésénél. Kezdetben ad-hoc módszerekkel irányították ezeket a vállalkozásokat, a projektmenedzsment eszközei és módszerei a történelem során csak nagyon lassan hódítottak teret.

A huszadik század ötvenes éveiben sok fontos katonai projekt indult, amelyek rendszeresen késtek, és az előre kalkulált költségkeretet is többszörösen túllépték. Az akkori hidegháborús hangulatban a vezetők fontosnak tartották, hogy

---

<sup>1</sup> TOMCSÁNYI T. & CSÁKY-PALLAVICINI R. (2002): A projektépítés (terepmunka). In: TOMCSÁNYI T. (szerk.): *Mentálhigiénés képzés a Semmelweis Egyetemen: Egy sokoldalú, tudományközi program elmélete, gyakorlata és eredményessége*. Budapest: Animula, 117.



a pusztító fegyverek mielőbb rendelkezésre álljanak, ezért a Pentagon megbízásából vállalatsszervezők elkezdtek szisztematikusan feltárni a projektek csúszásának okait. Elsősorban a tengeralttjárókról indítható nukleáris rakéták fejlesztésének során kezdték el az egyébként már régóta ismert elveket formalizálni, matematikai modellekkel is megtámogatni, így megszületett a formális projektmenedzsment tudománya.

A „projekt” szót kimondva legtöbbször negatív felhangokat is hallható hűrok pendülnek meg. Egy projekt jó ürügy lehet arra, hogy egyébként is túlterhelt munkavállalóként extra, alaptevékenységünkben, munkaköri kötelességeinkben nem szereplő feladatokat kapjunk – természetesen eredeti munkánk mellé. Aki valaha vett már részt állami vagy uniós finanszírozású projektekben, az tudja: ezekhez egy sor fölöslegesnek tűnő adminisztrációs teher és számonkérés kötődik. A dokumentáció pontos, naprakész vezetése, a jogszabályoknak való maradéktalan megfelelés jóval több időbe és energiába kerül, mint maga az érdemi munka.

A versenyszférában megvalósuló (de akár a szociális szférában államilag vagy uniós szinten finanszírozott) projektek végrehajtására igen szigorú szabályok vonatkoznak. A projektre javaslatot tevő személy vagy szervezet megtervez egy projektet, „beígér” egy vagy több számszerűsíthető eredményt (a projekt célját, indikátorait), és „kér” hozzá valamennyi pénzt és időt. A kérést a fejlesztési pénzek

felett diszponáló bizottság bírálja el. Ha a projekt számszerűsíthető eredményei meghaladják a tervezett költségeket, ha a kockázatok nem túl magasak és kezelhetőek, és ha a projekt által elérendő cél beleillik a támogatandó célrendszerbe, akkor felvillanhat a képzeletbeli zöld lámpa, és hozzá lehet látni a projekt megvalósításához. Innentől minden érdekelt árgus szemekkel figyeli a projekt végrehajtását, hogy vajon úgy mennek-e a dolgok, ahogy terveztük. És ha nem úgy mennek, a legfontosabb felmerülő kérdés az lesz, hogy ki a felelős érte<sup>2</sup>.

Mentálhigiénés szemlélettel végzett projektek esetén nem kell ennek így lennie. Húsz éve vezetek kisebb-nagyobb projekteket, elsősorban az informatika terén, és egyre inkább meggyőződésemmé vált, hogy a projekteket nem a formális eljárásrendek, a matematikai alapokon álló kockázatmenedzsment-módszertanok, rafinált szoftverek és részletes jelentések teszik sikeressé, hanem az, hogy a tervezők és a megvalósítók örömmel végezzék a feladatokat, higgyenek abban, amit csinálnak és büszkék legyenek az eredményre. Azaz pontosan a mentálhigiénés szempontok.

A mentálhigiénés képzés stúdiumainak célja, hogy a megszerzett ismereteket, készségeket a végzett hallgatók a mindennapi környezetükbe ágyazva alkalmazzák. Ahogy a segítő beszélgetés stúdium az egyéni kapcsolati szintet fejleszti, a tevékenységkísérés az egész szakmai tevékenységet áttekintve ad supervíziós szempontokat, a projekt stúdium ezen ismeretek közösségi szinten való alkalmazására ad lehetőséget. A projekt stúdium megismerteti a hallgatókat a közösségi alapú programok tervezésének és kivitelezésének egyik legfontosabb módszerével, a „projektépítéssel”; a feladatorientált gondolkodás elsajátításával és felkészít a projektmenedzseri szerepre. A mentálhigiénés stúdiumkísérő projekt során lehetőség van arra, hogy valami fontos, értékes, az életet jobbá tevő produktum szülessen meg – „melléktermékként” pedig a jó dolgok létrehozását kísérő flowélmény<sup>3</sup>; kompetenciatudat, erősödő szakmai és személyes kapcsolatok, a projektvezető és a résztvevők fejlődő önismerete. Az előbbieket alátámasztására hadd villantsak fel néhány példát a képzés keretében megvalósult projektekből:

---

<sup>2</sup> Saját élményem: egyik általam vezetett projektben egy felsővezetői döntés következtében nehéz helyzet alakult ki, aminek megoldására extra erőforrásokat kellett mozgósítani. Főnököm első kérdése nem az volt, hogy hogyan oldjuk meg a helyzetet, hanem hogy van-e írásos emlékeztető a birtokomban arról a megbeszelésről, ahol a döntést meghozták; bizonyítandó, hogy nem én hibáztam.

<sup>3</sup> A Csíkszentmihályi Mihály által bevezetett fogalom olyan koncentrált, a tevékenység végzésének örömét maximálissá fokozó tudatállapotot jelöl, amikor teljesen átadjuk magunkat az alkotó tevékenységnek.



- ♦ Egy családgondozásban dolgozó szakember óvodás korú gyermekek szülei számára olyan szülőtréninget szervezett, amelyben a gyermekkel kapcsolatban tapasztalt problémákra más megvilágításban, párkapcsolati-családi kontextusba helyezve tekinthettek rá a résztvevők. Így mindenki jobban ráláthatott személyes elakadására, megoldási stratégiáira, megtalálhatta a számára legmegfelelőbbet.
- ♦ Egy szakoktató érzékenyítő, empátiakeltő tréninget szervezett olyan oktatótársai számára, akik korábban rendkívül rossz hangulatú, a hallgatók számára szükségtelen distresszt okozó módon vizsgáztattak. A projekt célja az volt, hogy a vizsgákon a hallgatók felesleges nyomástól mentesen, valóban tudásuk legjavát nyújthassák.
- ♦ Egy anyuka közös játékdélutánt szervezett látó és vak gyermekek számára, hogy megismerhessék egymás világát, segítve a vakok számára a látó társadalomba való integrációt, a látó gyerekekkel való érintkezést, kapcsolatot, későbbi önálló életük kialakítását; a látókat pedig gazdagítsa azzal, hogy érzékenyebbé váljanak a tőlük eltérő élethelyzetben lévőkkel való kapcsolat kialakításra.
- ♦ Egy szociális segítő anyaothonban lakó, sok esetben még kiskorú, nehéz élethelyzetű anyukák számára női szerepük megéléséhez hozzájáruló önismerettréning-csoportot szervezett.
- ♦ Egy pedagógus gyógyfüvekkel kapcsolatos ismereteket meseterápiás módon átadó családi délutánt szervezett gyermekek és szülei számára.
- ♦ Egy szociális foglalkoztató szakember olyan „örömréninget” szervezett a kisváros pszichiátriai szakellátásában dolgozó szakemberek számára, amely segít a kiégés megelőzésében, és támogatja, hogy megismerjék egymás munkáját és szakmai kapcsolatok épüljenek ki a különböző intézmények között.
- ♦ Más valaki idősek számára pályázatot hirdetett, saját életük egy-egy jelentősebbnek tartott epizódjának irodalmi megörökítésére. A résztvevő idősek az alkotás során visszatekintettek életükre, integrálhatták életeseményeikből leszűrt tapasztalataikat, megízlelték az alkotás örömet, megtapasztalhatták, hogy életútjuknak van másokat – a „mai fiatalokat” – érdeklő, számukra tanulságot hordozó része.

A fenti példákban lelkes mentálhigiénés hallgatók nagyszerű dolgokat találtak ki és valósítottak meg sikeresen.

Sajnos sok olyan esetet láttam már, ahol az ötlet megvalósításába valami hiba csúszott. Egy projekt tervezésekor és megvalósításakor egy sor olyan buktatóval találkozhatjuk szembe magunkat, amelyek néhány alapvető szervezési/projektvezetési ismeret birtokában elkerülhető lenne. Íme néhány példa arra, milyen problémákkal szembesülhetünk:

- ♦ Nincs egyetértés abban, hogy milyen célt is akarunk elérni. Az intézményvezetőnek más az elvárása, mint amit mi gondolunk megvalósítani, de ez a nem egyértelmű kommunikáció miatt csak túl későn derül ki.
- ♦ Nem terveztük meg előre, hogy milyen tevékenységet milyen sorrendben kell elvégezni és mennyi időre van szükség, ezért „körműnkre égtek” a dolgok.
- ♦ Nem világos, hogy ki miért felelős a projektcsapatban. *„Egyszer mintha beszélünk volna róla, hogy a plakátokról Feri fog gondoskodni, de Feri ezt nem így tudta”.*
- ♦ A projekt célcsoportja teljesen mást szeretne, mint amiről mi azt gondoljuk, hogy a javukra válik.
- ♦ Nincs tisztázva, hogy egy feladat mit jelent, s így valamely fontos intéznievaló kimarad.
- ♦ A projekt sikeresen megvalósul, de mivel gyakorlatilag alig delegáltunk feladatot, ezért teljesen kimerültünk, úgy érezzük saját családunkat elhanyagoltuk. Lelkiismeret-furdalásunk van, esetleg súlyosan meg is betegszünk.

Jelen tankönyv egyik célja, hogy felhívjuk a figyelmet ezekre a gyakori buktatókra, és segítsünk elkerülni őket. Szeretnénk továbbá megkezdni a projekt fogalmához kötött negatív felhangok lebontását; megmutatni, hogy mentálhigiénés projekt-szemlélettel lehet nagyszerű, mások életét jobbá tevő dolgokat sikeresen elvégezni úgy, hogy közben még jól is érezzük magunkat.

## 1.2. MI A PROJEKT? ÉS MI NEM AZ?

(SZENTJÓBI OTTÓ)

Kevés olyan fogalom van, amelyet eredeti jelentésétől annyira elszakadva használnánk, mint a projekté. Bármilyen, akár rendszeres tevékenység végzéseként is hivatkozhatunk rá, (pl. „értékesítési projekt”), de hallhattuk már a „babaprojekt” vagy a „pasiprojekt” kifejezéseket is. Tehát szinte minden, adott céllal művelt tevékenységet helytelenül projektnek nevezhetünk a mindennapi szóhasználatban. Mivel pedig tevékenységeinknek általában van valami célja, ezen az alapon bármit hívhatunk projektnek. Ha egy fogalom mindent jelent, akkor igazán semmit sem jelent; éppen ezért fontos tudnunk, ebben a könyvben mire is használhatjuk a szót.

Projektnek olyan tervezett, nem rendszeresen végzett tevékenységsorozatot nevezünk,

- amelynek célja van, és ez a cél ismert a tevékenység megkezdésekor. A projekt során előre tudjuk, hova akarunk eljutni. Tudjuk, mikor értük el a konkrét célt, van róla elképzelésünk, hogy a világ milyen lesz a megvalósulása után. A cél konkrét, reális, elérhető. A később ismerttetendő ún. SMART-elemzés ad választ arra, hogy amit kitűztünk, valóban alkalmas-e arra, hogy projektcél lehessen. A világbéke megvalósulása például nem tekinthető projektcélnek. A magyarországi drogprevenció általános megoldása szintén nem tekinthető annak. Egy adott iskolában a drogok veszélyére figyelmet felhívó előadás-sorozat szervezése viszont lehet projekt. Projektcélként akár azt is kitűzhetjük, hogy egy adott település vagy kerület váljon drogmentes övezetté, ha meg tudjuk határozni ennek kritériumait és a célhoz vezető lépéseket.
- amelyhez „erőforrásokat” rendelünk. Az erőforrás egy, a cél eléréséhez szükséges eszköz, pl. egy létra vagy egy toronydarú, esetleg egy nagy teljesítményű szerverszámítógép. Első hallásra idegennek tűnik, de erőforrásnak szokták nevezni a projektben közreműködő személyeket is (például egy kőműves vagy szoftverfejlesztő), legalábbis a projekt megvalósítására fordított munkaidejüket.



A versenyszférában megvalósított projektek esetében minden igénybe venni tervezett erőforrást pénzbe számolnak át. A toronydarunak van egy adott bérleti díja és egy egyszeri üzembehelyezési költsége. A projektben részt vevő személyek munkaidőköltsége is kiszámolható. A költségek mellett a projekt várható előnyeit szintén számszerűsítik, és a kettőt összevetve döntenek el, hogy érdemes-e megvalósítani a projektet vagy sem. Ha egy bank piacra akar dobni egy új hitelkártyát, előtte gondosan megtervezik, felméri, hogy mire van szükség hozzá (marketingköltségek, a bevezetés informatikai, oktatási stb. költségei); megbecsülik, hogy hány darabot fognak eladni és mekkora profitot realizálni; így hozzák meg a döntést.<sup>4</sup>



- ♦ amelynek van egy időhorizontja, időtartama. Tudjuk, mennyi időnk van rá. A projektnek van eleje és vége. Amely tevékenységsorozatnak nincs eleje és vége, az nem projekt. Természetesen minden projektnek lehet folytatása, kinőhet belőle valami új dolog – egy kiegészítő-megelőző előadásból például egy önszervező csoport – de az eredeti cél elérésekor a projektnek vége van, és ezt deklarálnunk kell.

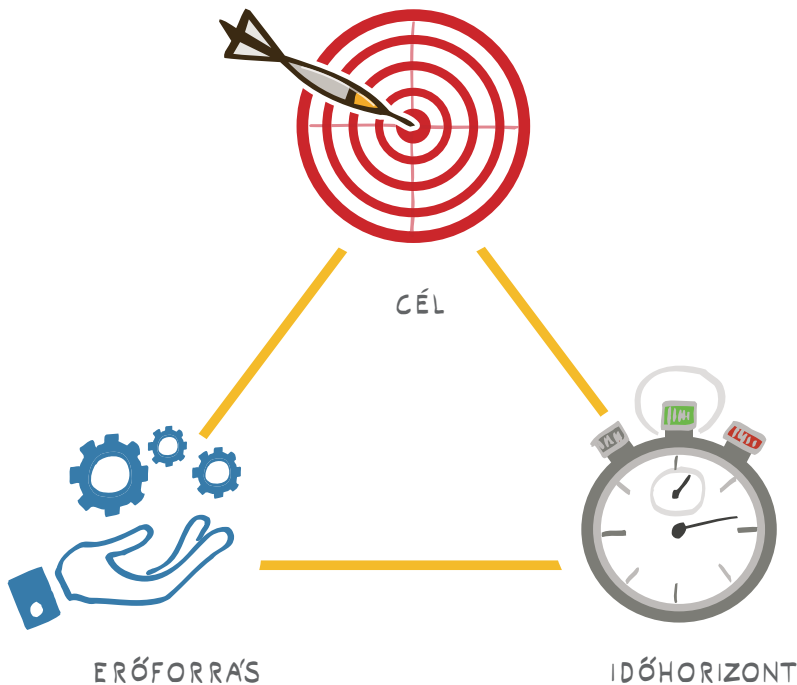
---

<sup>4</sup> Csak a pontosság kedvéért jegyzem meg, hogy egy projektnek lehetnek rejtett költségei is, amelyek társadalmi szinten merülnek fel, de közvetlenül mégsem számoljuk hozzá a projekt költségeihez. Ilyen például egy építkezés által keltett környezetszennyezés vagy a zajártalom által okozott egészségromlás.



A projekt tervezése azzal kezdődik, hogy a fenti három dolgot rögzítjük: megmondjuk, mit szeretnénk elérni; mennyi költséggel és mennyi idő alatt. A projekt kereteit kijelölő három tényező – a cél, az erőforrások és az idő – által kijelölt „háromszög” a projektben résztvevők „játszótere”. Természetesen a végrehajtás során lehetnek változások – ezekről később részletesebben szólnunk – de tudnunk kell: a háromszög egyik csúcspontja sem mozgatható anélkül, hogy a másik kettő ne változna.

Főnökünk egy jól sikerült projekttervet látva megkérdezheti, hogy „nem lehetne ezt fél év helyett két hónap alatt elérni?” Dehogynem lehetne! Csak akkor többre fog kerülni, és/vagy nem pont az fog megszületni, mint ami ebben a terv-



ben áll. Azaz az időtényezőn lehet javítani, de ezt a költség- és az eredményoldal fogja megsínyleni. Egymillió téglá felrakásának idejét le lehet rövidíteni azzal, hogy magasabb költségért több kőművest állítunk be falazni – ha egy kőműves egy nap alatt ezer téglát rak fel, akkor tíz kőműves elméletben tízetret, és így tízen hamarabb végeznek.

Ha a projekt határidején rövidítenünk kell, azt egy másik oldal – a költség-tényező – rovására tehetjük meg. És persze ez sem mindig működik: szélsőséges esetben, ha egy napunk van egymillió téglá felrakására, csak papíron fog működni az a megoldás, hogy állítsunk be ezer kőművest. Ezer kőműves – ha egyáltalán hirtelen fel tudunk venni ennyit – egyszerűen nem fog hozzáférni egyszerre a munkához<sup>5</sup>.

Az ismert anekdotában az autószerelő műhely falán egy tábla állt, ezzel a felirattal: „műhelyünkben kiváló minőségű munkát végzünk, gyorsan és olcsón. Ebből kettőt lehet választani”. Ami gyors és olcsó, az nem lesz kiváló minőségű; ami minőségi és gyors, az bizony nem olcsó.

Vannak esetek, amikor az egyik paraméter rögzített, „betonból van” (azaz nagyon nagy baj van, ha nem teljesül). Ilyenkor csak a másik két paraméterrel lehet „játszani”. Lehet például a projekt végrehajtási ideje kritikus. Valaminek valamilyen határidőre mindenképpen el kell készülnie. A kilencvenes években a Lufthansa légitársaság informatikai részlegénél például a „2000. év projekt” – a számítógépes rendszerek felkészítése a 2000. év utáni dátumábrázolás kezelésére – a legfontosabb projektünk volt. A projektet mindenképpen be kellett fejeznünk 1999. december 31-re – ha azt akartuk, hogy a repülőgépek 2000. január 1. után is felszálljanak.

Ahogy ezt már korábban említettük, projekt alatt nem rutinszerű tevékenységet értünk. A projekt mindig valami új, eddig nem létező dolognak a létrehozására irányul. Ha még sohasem szerveztünk nyári tábort, és most belevágunk, azt végezhetjük projektszerűen. Ha azonban egy lelkész évente szervez gyülekezeti tábort vagy lelkigyakorlatot, mindig hasonló programmal, esetleg ugyanarra a helyszínre, az nem tekinthető projektnek – hacsak nem visz bele valami lényeges szokatlant, újszerűt, amitől az idej tábort lényegileg eltér az eddigiektől. Ez természetesen nem azt jelenti, hogy az a nyári tábor kevésbé lenne feltöltődést adó, mint

---

<sup>5</sup> A projektmenedzsment szakmában ismert metafora, hogy ha 1 asszony 1 babát 9 hónap alatt hord ki, akkor ez az idő nem rövidíthető le azáltal, hogy 9 asszonyt állítunk be a feladatra, nem fogják a babát 1 hónap alatt kihordani és megszülni.

egy projektszerűen megvalósuló, újszerű tábor – egyszerűen arról van szó, hogy magára a tevékenységsorozatra projektként tekinthetünk-e vagy sem.

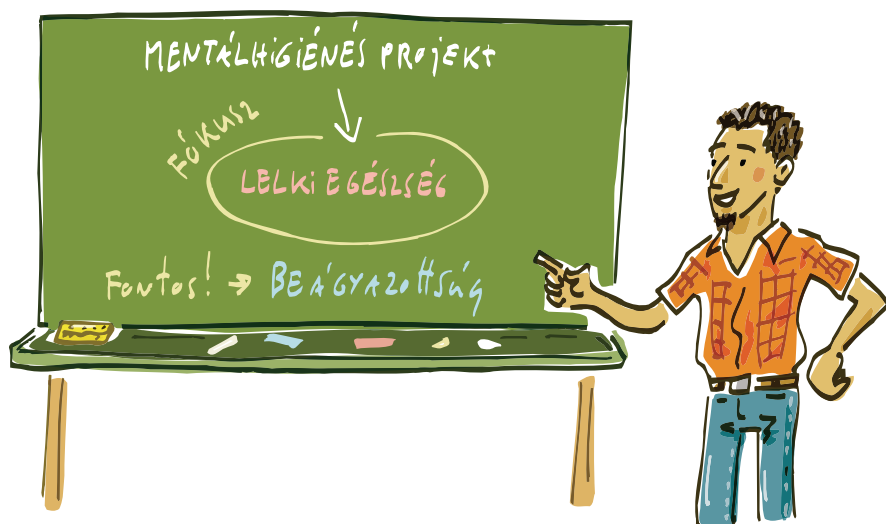
Jó kérdés, hogy mikor éri el a szokatlanság, újszerűség mértéke azt a szintet, amikor már projektnek tekinthetjük a tevékenységsorozatot. Erre a kérdésre természetesen nem adható matematikailag pontos válasz. Ökölszabályként lefektethető, hogy egy tevékenységsorozat akkor nem rutinszerű (tehát akkor projekt), ha várható előnyei, hatása vagy a megvalósítás módja lényegileg eltér az eddig végzett hasonló tevékenységektől. Ha munkahelyi részlegünk évente elmegy egy hétvégi bowlingozós-bográcsolós „csapatépítésre”, de az eddigi évektől eltérően az idén ezt összekötjük egy kiegészítő-megelőző tréninggel, akkor új – mentálhigiénés szempontból fontos – célt vittünk bele a tevékenységbe. Ráadásul egy ilyen eseményt teljesen másképp kell tervezni és lebonyolítani, mint egy közös bográcsolást, tehát projektet hoztunk létre.

A fentieket összefoglalva: projektnek nevezünk minden olyan nem rendszeresen végzett, valamely eddig nem létező dolog létrehozására irányuló tevékenységet, amelynek konkrét célja ismert a projekt kezdése előtt, amelyhez emberi és tárgyi erőforrásokat rendelünk, és amelynek időbeli ütemezése van.

## 1.3. MITŐL MENTÁLHIGIÉNÉS EGY PROJEKT?

(JÁRAY MÁRTON)

Képzésünk projekt stúdiumában ez a leggyakrabban felmerülő kérdés, hogy melyek a mentálhigiénés projekt kritériumai és jellemzői? Még mielőtt ezt a kérdést megválaszolnánk, érdemes tisztázni a mentálhigiéné fogalmát. „A mentálhigiéné a lelkiileg egészséges személyiség fejlesztésére, valamint a lelki egészségre vonatkozó elvek társadalmi érvényesülésére irányuló mindenfajta egyéni és csoportos igyekezet, erőfeszítés közös elnevezése.”<sup>6</sup> Ebből kiindulva a mentálhigiénés projekt így foglалható össze: Azt a projektkritériumoknak megfelelő tevékenységet nevezhetjük mentálhigiénésnek, ami egy adott munkahelyen, közösségben, speciális célcsoportban az egyén, illetve a közösség lelki egészségének fenntartását, fejlesztését tűzi ki célul. Ebben a részben ezt a rövid kis definíciót fejthük ki bővebben.



<sup>6</sup> ITT ZS A., SZABÓ T., VÁRI A., TÖRÖK SZ. & TOMCSÁNYI T. (2006): A mentálhigiénés szemlélet fejlődése. *Iskolakultúra* 10, 98.



Hallgatóink a legkülönbözőbb szakterületről érkeznek a mentálhigiénés képzésbe. Vannak köztük tanárok, szociális munkások, gyermekvédelemmel foglalkozó szakemberek, egészségügyben tevékenykedők, lelkészek, versenyszférában emberekkel dolgozók, állami hivatalnokok, jogászok, rendőrök, tűzoltók. Mindezek mellett egyéni szinten is többféle közösségben vesznek részt, különféle érdeklődési körrel rendelkeznek. Ennek nagy jelentősége van, hiszen meglátásunk szerint a mentálhigiéné nem önálló hivatás. Sokkal inkább egy meglévő szakmára, hivatásra épülő, olyan szemléletet jelent, amely segít, hogy a szakember az adott területen úgy végezze a feladatát, hogy a lelki egészség szempontjait figyelembe veszi. Bár az utóbbi időben ezen a téren a szakmai körökben egyértelmű elmozdulás látható, hiszen egyre több olyan szolgáltatás, központ jön létre, amely önállóan kínál mentálhigiénés ellátást. Ebben sokszor a mentálhigiéné fogalmának, szerepének tisztázatlansága is szerepet játszik. Ugyanakkor valóban megnövekedett társadalmi szinten is az igény, hogy mentálhigiénés ellátás önálló szolgáltatásként is elérhető legyen.

Hosszú távon is érzékelhető társadalmi szintű változás a lelki egészség fejlődésében akkor érhető el, ha ez a szemlélet nem csupán közösségektől függetlenül, az intézmények falain kívül, önálló szolgáltatásként jelenik meg. Sokkal inkább cél, hogy egy a szervezeti kultúrát átformáló új látásmód terjedjen el mind az oktatás, mind az egészségügy, a szociálisszféra, a nonprofit, az egyházi, de még a forprofit területén is. Ezért is cél, hogy olyan projektek valósuljanak meg, amelyek a hallgatóink saját közegében mozdítják előre ezt a folyamatot.

A mentálhigiénés projekt megvalósulásának tere nem minden esetben a munkakörnyezet, hiszen több olyan terv is születik, amely életünk más szeletét célozza, ahol valamilyen motivációtól indítva önkéntesként tevékenykedünk. Például olyan szülő, aki sérült gyereket nevel, maga is találkozik azokkal a hiányokkal, dilemmákkal, amelyre személyes válaszait keresi. Több esetben is a saját igények felismerése szüli az ötletet egy új projekt megvalósítására. Szemináriumainkon gyakran hangoznak el ezek a mondatok: „Lehet, hogy ez nem csak az én problémám?”, „Más, hasonló helyzetben lévőkkel beszélgetve ugyanazokat a nehézségeket fogalmaztuk meg.” „Fel kellett ismernem, hogy nem csak én küzdök ezzel.”

Alapnak tekintjük tehát, hogy a projekt ötletgazdája maga is valahogy fontosnak tartja a megvalósítandó célt, amiért munkálkodik. Emellett ebben a fejezetben négy fontos ismervét emelem ki a mentálhigiénés projekteknek.

### 1.3.1. A MENTÁLHIGIÉNÉS PROJEKTEK ESETÉBEN A LELKI EGÉSZSÉG FEJLESZTÉSE ÁLL A FÓKUSZBAN

A projekt szó mára már gyűjtő fogalom lett. A legtöbb munkahelyen vannak projektek. Például az osztályfőnök tanulmányi kirándulást szervez, ahol a team-munkát gyakoroltatja. A főorvos átszervezi az ügyeleti rendszert és fél évet ad az új rendszer kipróbálására. A cég új terméket vezet be a piacra. Az egyetemi oktatók új könyvet írnak egy stúdiumra stb. Azonban ezeknek a projekteknek nem alapcélja a lelki egészség fejlesztése, bár kétségkívül lehetnek ilyen jellegű hatásai is. Egy jó közösségi élmény az osztállyal javíthatja a gyerekek és a közösség lelki állapotán, a belső konfliktusokon. Egy újabb, jobban működő ügyeleti rend segíthet megelőzni a dolgozók kiégését. Ráadásul nemcsak a dolgozókra, de közvetlen környezetükre is jó hatást fejtve ki ezzel. Egy mentálhigiénés projektekről szóló egyetemi jegyzet létrehozása is projekt. Sok információt tartalmaz a közösségi mentálhigiénéről, talán sokakat motivál, hogy saját környezetükben aktívan tegyenek a lelki egészségért. Ezek a projektek azonban mind csak közvetett hatásként segítik a mentálhigiénés célokat. Van amelyik jobban, van amelyik kevésbé, de abban egyeznek, hogy nem rendelkeznek kimondottan direkt mentálhigiénés fókusszal. Hogyan lehetnének a fent említett példák mentálhigiénés projektek? Lehet olyan osztálykirándulást szervezni, amelynek kimondott célja, hogy az osztályközösségben meglévő konfliktusokat együtt megbeszéljék a diákok, és ez a kirándulás tervezett része. Lehet olyan alkalmakat szervezni a kórházban, ahol a dolgozók elmondják saját igényeiket, megfogalmazzák a munkával kapcsolatos lelki terheiket, és a közös problémákra együtt keresik a megoldást. Egyre több cég szervez olyan programot a dolgozói számára, ahol az önismeretben fejlődnek, saját motivációikat, határaikat, erősségeiket, közösségben betöltött szerepüket ismerik meg.<sup>7</sup>

Örömmel tapasztaljuk, hogy egyre több területen fordítanak figyelmet a munkatársak „jól” létére, a munkatársi csapat építésére. Ugyanakkor nagy kí-

---

<sup>7</sup> Ilyen célt fogalmazott meg az egyik cégnél dolgozó HR-es hallgatónk: „A Wellbeing Day projekt célja a testi-lelki jóllét fontosságára felhívni a figyelmet. A Jóllét Napon a kollégák megismerkedhetnek a stressz okozta negatív hatásokkal, ötleteket kapnak annak leküzdésére és oldására, ill. lehetőségük nyílik tapasztalataik megosztására is. Interaktív előadásokon és workshopokon vehetnek részt, és különböző relaxációs technikákat próbálhatnak ki, amelyeket könnyedén be tudnak építeni mindennapjaikba. A mentális segítségnyújtáson túl sportfoglalkozások (jóga, bodyart) és egyéni ergonómiai tanácsadás is hozzájárul a jóllét fontosságának előtérbe helyezéséhez. Az esemény fő célja tehát a korábbiakban már említett tudatosítás.” (Kratochwill Zsófia, 2.6. projekt, 2.6.3. fejezet)

sértés a közösségi értéket létrehozó projekteket automatikusan mentálhigiénésnek nevezni. Ha munkatársi csapatként együtt festjük le egy óvoda kerítését, saját forrásból finanszírozva, attól az még nem feltétlen fejleszti a lelki egészséget. A mentálhigiénés projekt egyértelmű elsődleges célja a lelki egészség megőrzése, javítása. Ez tehát az első és talán legfontosabb kritérium. Ezt további ismertetőjelek kísérik.

### 1.3.2. A MENTÁLHIGIÉNÉS PROJEKTEK MEGVALÓSULÁSA MINDIG KOOPERÁCIÓBAN TÖRTÉNIK, EGY CSAPAT MUNKÁJA

A mentálhigiénés projekt mindig teamben valósul meg. Nem egy ember harcáról és eredményeiről van szó, hanem egy team formálódásáról a kezdeti álmától egészen a kiértékelésig. Nem csupán az a fontos, hogy közösségben valósul meg, hanem az is hogy emberek közössége valósítja meg. Ez azért is fontos, mert a legtöbb ilyen kezdeményezésben a célcsoport indokolttá teszi, hogy a szakmán belüliek között párbeszéd alakuljon ki, a véleménykülönbségek, egyéni erősségek gazdagítsák egymást a folyamatban. Illetve adott esetben a célnak megfelelően fontos lehet, hogy több szakma képviselői készítsék elő a projektet. Ennek a kritériumnak a megvalósulása hozzájárul a teamben résztvevők hivatásszerepének fejlődéséhez, a szakmai önazonosságuk fejlődéséhez.<sup>8</sup>A team felépítéséről még később bővebben írunk.

### 1.3.3. A MENTÁLHIGIÉNÉS PROJEKTEK ESETÉBEN FONTOS MAGA A PROJEKTFOLYAMAT, NEM CSAK A VÉGEREDMÉNY

Sokszor egy projektnél a megbízót, a megálmodót leginkább a végeredmény érdekli. Kevésbé fontos számára az odavezető út. A mentálhigiénés projekteknek meg van az a sajátossága, hogy az odavezető út, az az maga a folyamat is jelentőséggel bír. Sokszor az egész terven dolgozó csapat formálódása is része a mentálhigiénés folyamatnak. Az összehangolódásnak, a felkészülésnek, az elakadásoknak vannak szakmai és egyéni önismereti hozadékaik, amelyre reflektálva a projektben résztvevő csapat is fejlődik. Ezért is fontos, hogy a folyamat része legyen a kez-

---

<sup>8</sup> TOMCSÁNYI T., MANDERSCHIED M., KRIEGER H., CALIN M., CSÁKY-PALLAVICINI R. (2002): A mentálhigiénés képzés stúdiumkísérő projektje. In: TOMCSÁNYI T. (szerk.): *Mentálhigiénés képzés a Semmelweis Egyetemen*. Budapest: Animula, második kiadás, 135.

detektől egy csapat létrehozása és a csapatban történő folyamatos reflexió. Több hallgató számolt be arról, hogy miután lezárták az adott programot, kiértékeltek, akkor többeknek a saját önismereti fejlődésük jelentette a legtöbbet. Sajátossága tehát ezeknek a programoknak, hogy optimális esetben a szervezők és a résztvevők egyaránt részesülnek a lelki egészséget elősegítő tényezőkben. Szélsőséges esetben az is elképzelhető, hogy maga a projekt cél nem valósul meg, de a folyamatra való reflektálás és a kudarcok átbeszélése miatt mégis sok mentálhigiénés hozadéka van az eseményeknek.

Egy mentálhigiénés projektben tehát nem kizárólag (sőt nem elsősorban) az elkészült produktum az elsődleges, hanem a folyamat, ahogy eljutunk a végeredményhez. Ha a végeredmény nagyszerű, de a projektet végző munkatársak kiégnek, „elfogynak” a projekt végére, az minden, csak nem mentálhigiénés projekt.

Ebből következően a mentálhigiénés projekt fontos jellemzője a reflektáltság; azaz a projekt tervezése és végrehajtása során tudatában kell lennünk a bennünk és munkatársainkban folyó lélektani folyamatoknak. Egyszerre kell „belül” lennünk a folyamatban és mintegy „kívülről” figyelni magunkat és társainkat. Az is nagyon fontos, hogy a projekt végén vonjuk le közösen a megtapasztalt tanulságokat, valamint – akár egyénileg is – fogalmazzuk meg a szerzett önismereti tapasztalatokat.

Egyszerűen szólva egy mentálhigiénés projektben alapvetően jó benne lenni, és ez még akkor is igaz, ha vannak nehéz pillanatok.

#### 1.3.4. A MENTÁLHIGIÉNÉS PROJEKTEK A MINDENNAPOS TEVÉKENYSÉGBE ÁGYAZÓDNAK BE

Fontos szerepe van annak, hogy minden ilyen kezdeményezésnek legyen elő- és utótörténete. Nagyon sok olyan projekt valósul meg napjainkban is, ami „lóg a levegőben”. Jó ötletnek tűnik, szükség van rá, az igény is megfogalmazódik. Meg is valósul, ám sem előzménye nincs, sem folytatása. Szélsőséges esetben még konfliktust is szülhet. Ha egy területen, ahol a lelki egészség nem kap kellő figyelmet, hirtelen beavatkozás történik, és ugyanazon hirtelenséggel meg is szűnik, akkor bizonyos helyzetekben ez problémát okozhat. Olyan igények fognak ugyanis felérszódni, amelyekre az adott közeg nem tud érdemi választ adni, esetleg nem is fogékony rá, és ez további konfliktusokhoz vezethet. Gyakran történik kis közösségekben, hogy a konfliktusokat nem beszéljük meg. Gyűlnek az indulatok. Egyszer valaki tart egy „csapatépítést”, ahol figyel a résztvevőkre, a lelki folyamatokra,

biztonságos keretet teremt a konfliktusok feldolgozásához. Persze nem minden oldódik meg egyszerre, a tréner pedig befejezi a projektet, eltűnik. A közösség azonban már nem tudja szőnyeg alá söpörni a problémáit, viszont nem alakította még ki a kultúráját annak, hogy a nehéz témákat átbeszéljék. Így váratlanul a jól sikerült csapatépítést követő időszakban a kisközösség szétesik olyankor is, amikor erre nem feltétlenül lenne szükség. A lelki egészség megőrzése folyamatos figyelmet igényel. A lelki egészség javítása sem történhet egyik percről a másikra. Ezért a szalmaláng életű kezdeményezések nem tudnak érdemi változást hozni. A mentálhigiénés projektnél fontos az előzmény és az utánkövetés. Persze minden projektnek vannak keretei, határai, és nem vállalhatunk felelősséget az azt követő hosszabb időszakért. Ugyanakkor fontos, hogy a megvalósult projekt ne „légből kapott”, hanem „beágyazott” legyen. Ezért is fontos az előzetes igényfelmérés, amelyre a későbbiekben még kitérünk. Ezért van szükség a kiértékelésre, a konklúziók megfogalmazására. Gyakran az ilyen programok végső következtetésében már megfogalmazódik egy esetleges fejlesztés, lehetséges folytatás. Ennek a beágyazottságnak a tervező, kivitelező csapatra is érvényesnek kell lennie. A mentálhigiénés projektek megalkotásánál mindig különös figyelmet kell fordítanunk a célcsoport helyzetére, szükségéire, igényeire, sajátosságaira. Ez feltételezi, hogy szoros a kapcsolat a célcsoporttal.

Ideális esetben a mentálhigiénés projekt a hallgató mindennapi környezetében, „mozgásterébe” ágyazva valósul meg. Ez járul hozzá leginkább, hogy a konkrét és áttételes eredmények, önismereti felismerések leghatékonyabban visszaforgathatóak legyenek a mindennapokba. Akár a projekt kigondolója is lehet valamilyen szinten a csoport része. Például a példatárban szereplő projektekben Anna (2.7. projekt) maga is az adminisztrációs munkatársak közé tartozik az egyetemen. Éva (2.9. projekt) neveli down-szindrómás gyermekét. Richárd (2.2. projekt) koordinátora az önkéntes csapatnak. Péter (2.5. projekt) maga is szeretne egy házas kör tagja lenni stb. Nem mindig ilyen szoros a kapcsolódás. Lehet ennél közvetettebb kapcsolat is. Például a projekt vezetője ugyan máshol, de hasonló munkakörben dolgozik, ezért ismeri a célcsoport problémáinak egy részét. Sokszor jön létre olyan projekt, ahol mentálhigiénés szakembereket kérnek meg, hogy lelki egészség javítására irányuló programot valósítsanak meg. Ilyenkor kulcsfontosságú, hogy a tervező csoport része legyen legalább egy ember, aki a célcsoport tagja, vagy aki a célcsoportot jól ismeri. Ezek a feltételek fontosak a projekt beágyazottsága szempontjából.

### 1.3.5. ÖSSZEGZÉS

Ebben a fejezetben tehát három fontos ismérvet soroltunk fel a mentálhigiénés projektről. Egyrészt a célja a lelki egészség fejlesztése, megőrzése legyen. Másrészt hangsúlyos a folyamat és a projektben résztvevő csapat és annak fejlődése. Harmadrészt szükségesnek tartjuk, hogy egy olyan kezdeményezés legyen, amely a mindennapi eseményekbe olyan szinten beágyazott, hogy a projekt végeztével annak eredményei nem múlnak el nyomtalanul. Ezzel együtt nem minden esetben könnyű egyértelműen döntést hozni, hogy egy projekt éppen mentálhigiénésnek minősül-e. Döntő szerepe van annak, hogy a céljában megfogalmazódott a lelki egészség javítására vonatkozó egyértelmű szándék a tervben konkrétumok szintjén is megjelenik-e. Hogy abból mi tud megvalósulni az már sok egyéb tényezőtől is múlik. Ónodi Réka Anna példatárban szereplő projektjében (2.8. projekt) egy egyszerű teázás is lehetne jótékony hatású, de ő ennél konkrétabban fogalmazza meg a mentálhigiénés fókuszát: „A projekt mentálhigiénés szemléletének alapja, egyben a fő motivációs tényező az a megtapasztalás, hogy a közösségben végzett önismereti fejlesztés, a női szerepek tudatosítása, az érzések tudatosítása és kommunikálása valós erőforrás lehet a mindennapokban.” (Ónodi Réka Anna, 2.8. projekt, 2.8.1. fejezet)

# 1.4. MENTÁLHIGIÉNÉS PROJEKTEK TÍPUSAI

(ASZTALOS BERNADETT)

Mióta a Semmelweis Egyetemen a mentálhigiénés képzés tantárgyi tematikájában helyet kapott a projekt stúdium, a hallgatók több száz projektet hoztak létre. Pontos dokumentáció nem áll rendelkezésünkre, így nem vállalkozhatunk arra, hogy statisztikákat közöljünk. Arra azonban kísérletet tehetünk, hogy a megszületett projekteket bizonyos szempontok alapján csoportosítsuk. A következőkben egy lehetséges csoportosítást vázolnánk fel, az elmúlt években végzett évfolyamok záródolgozataiból hozott példákkal. Ennek célja nem az, hogy a hallgatók által megvalósítandó projektek típusát bekorlátozzuk – könnyen lehet, hogy a jövőben születnek eddig nem tipizált projektek – inkább, hogy inspirációkat, ötleteket adjunk.

Ahhoz, hogy könnyen lehessen beszélni sok különböző projektről, valamilyen struktúrába érdemes rendeznünk őket. Mivel a példaként hozott projektekben a produktumok események és zömében mind az oktatók, mind a hallgatók a projekt céljaként megfogalmazott esemény időtartalma felől közelítették meg a róluk való beszédet, ezért ez a logika tűnt a leginkább befogadhatónak. Azonban mint minden besorolás ez sem tökéletes, hiszen mi van, ha a projekt célja nem esemény, hanem például egy honlap, egy applikáció vagy egy kiadvány?

Egy külföldi gyermekkórházban valósult meg a következő példaértékű projekt: a honlapjukon a leggyakoribb beavatkozásoknak magyarázatához csatoltak egy rövidfilmet, melyben egy gyermek meséli el saját nyelvezetével egy másiknak, hogy mi is fog történni vele. Reméljük, hogy a következő években nálunk is születik sok olyan műfajú projekt, amelyek szétfeszítik az alkalmak szerinti struktúrát, és új projekttypusok megnevezését teszik szükségessé.

A projektek típusai időtartam szerint:

1. Egyalkalmas eseményt megvalósító projektek
  - 1.1. Egyórás időtartamú eseményt megvalósító projektek
  - 1.2. Félnapos eseményt megvalósító projektek
  - 1.3. Egynapos eseményt megvalósító projektek
  - 1.4. Többnapos eseményt megvalósító projektek



## 2. Többalkalmas eseményt megvalósító projektek

### 2.1. Nyitott csoporttal működő projektek.

### 2.2. Zárt csoporttal működő projektek



#### 1.4.1. EGYALKALMAS ESEMÉNYT MEGVALÓSÍTÓ PROJEKTEK

##### 1.4.1.1. Egyórás időtartamú eseményt megvalósító projektek



Az alkalmak száma alapján beszélhetünk *egyalkalmas* és *többalkalmas* eseményeket megvalósító projektekről.

Találkozunk *egy óránál alig hosszabb időtartamú* projekttel. Ne becsljük azonban alá ezeket, ugyanúgy megfelelhetnek a mentálhigiénés projekt szempontjainak, mint a több alkalommal többórás időtartammal szervezettek. Egy ilyen projekt előkészítése akár 3-4 hónapot is igénybe vehet.

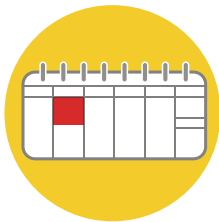
Nem feltétlenül jelentenek megoldást egy adott problémára, de pozitív folyamatok elindítói lehetnek.

- ♦ Jó példa erre az a kezdeményezés, amely szenzoros, motoros vagy mozgásos fogyatékkal élő 3-6 éves gyermekeket és egy 70-80 éves idősekből álló nyugdíjas énekkart hozott össze egy közös éneklésre a speciális igényű gyermekek óvodai néptánc szakkörének keretében. Az a személyes és szakirodalmi tapasztalat sarkallta erre a projektvezetőt, miszerint e két generáció pontosan a – társadalom szemében – hátrányoknak látott jellemzőik miatt tud, különösen jól kapcsolódni egymáshoz. A projekten túlmutató távlati cél egy olyan öregek otthonának létrehozása lett, melyben egy fejlesztőház is működhet, majd óvoda és inkluzív általános iskola, ahova speciális igényű gyermekek is járhatnak.
- ♦ Említhetjük azt a környezettudatos szemléletet fejlesztő tréninget is, amelyet a projektgazda egy iskola alsó tagozatán tanító pedagógusai számára szervezett. Ennek célja a pedagógusok érzékenyítése volt arra a tényezőre, hogy tanítványaiknak milyen óriási felelősségük van/lesz a környezetü(n)k



állapotáért, élıhetőségéért, minőségéért. Itt a diákság, mint másodlagos célcsoport jelent meg.

#### 1.4.1.2. Félnapos eseményt megvalósító projektek

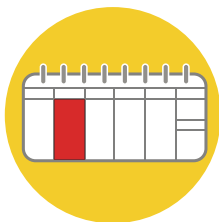


Találkozhatunk *félnapos eseményt megvalósító* projektekkel is, melyeket a projektgazdák célcsoportjuktól függően, egy-egy délelőttbe vagy délutánba szőttek bele.

- Példaként hozhatjuk többek között azt a közösségépítő projektet, ahol a gyülekezetépítés, családi pasztoráció elindítása volt a cél. A gyülekezeti életből jobbra kimaradó családok számára olyan programot szerveztek, amelyben jól érezhették magukat a célcsoport tagjai, örömteli tevékenységet találhattak, és elindulhatott közösséggé szerveződésük. Ez végül egy adventi családi délutánban öltött testet.
- A közösségépítő délutáni projektek közé sorolható az is, amely egy választások során megosztottá váló falu lakosságát szerette volna elindítani illetve visszahozni a helyi közösséggé válás útjára. Olyan programot igyekezett megvalósítani, amelyben a lakosság közös célokat és tevékenységeket tud találni. Ez egy rekordkísérlettel egybekötött közösségi rendezvényen keresztül valósult meg, a lakosság bevonásával (a program előkészítésétől, a szervezésig és a lebonyolításig). Célja az volt, hogy a falu közössége összefogjon és a közösség „mi”-tudata megerősödjön.
- A „munkahelyi” projektek sorát gazdagította az a példa, amely szenvedélybeteg rehabilitációs otthonában valósult meg, s a pácienscsoportot vezető dolgozókat célozta meg. A közös szakmai nap arra volt hivatva, hogy a munkatársak jobban megismerjék egymás munkáját, kérdéseit, nehézségeit, jó megoldásait a szorosabb együttműködés, egységesebb szakmai koncepció és a dolgozók mentálhigiénés védelmének érdekében.
- Ide sorolhatjuk annak a délutánnak a tervét is, ahol igyekeztek összekapcsolni azokat a diákokat, akik már végeztek valamilyen közösségi szolgálatot, és örömeiket lelték benne, azokkal, akik még a folyamat elején álltak és éppen azt keresték, hová is menjenek. Így ez utóbbiak a beszámolókból ötleteket, tapasztalatokat és gyakorlati információkat nyerhettek, az élményeiket megosztók számára ugyanakkor ez a feldolgozást segítette elő.
- Szintén az iskolához kapcsolódott az a projekt is, amelynek keretében alapszintű újraélesztés és elsősegély tanfolyamot tartottak pedagógusoknak. A program lehetőséget nyújtott egy olyan gyakorlati tudás elsajátítására,

mely növelte kompetenciájukat és csökkentette a témával kapcsolatos szorongásaikat. A résztvevők a krízishelyzetekről folytatott beszélgetések és a közösségi élmény kapcsán új helyzetben szerezhettek tapasztalatokat önmagukról is.

### 1.4.1.3. Egynapos eseményt megvalósító projektek

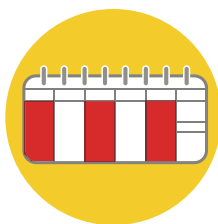


További csoportként tárgyalhatjuk az *egynapos eseményt megvalósító projektek* körét. A projektgazdák párhuzamosan több programmal kínálták meg a célcsoportjukat, vagy annak homogénnek nem mondható részeit. Tapasztalataink szerint szívesen választják az egy napos programokat azok a projektgazdák, akik családokat céloznak meg. A családi nyári táborok és a lelkigyakorlatok kivételével a családok nehezen szólíthatók meg több napos programokkal. A több gyerekesek esetén az összehangolás igen nehéz, sok gyereknek sok szálon fut az élete, a költségek is magasak, s általában a szülők nehezen tudnak a munkás életükből több napot kiszakítani vagy a hétvégi regenerálódást feláldozni. Egy napot azonban még vállalható energiaráfordítással tudnak vállalni.

- ♦ Példaként említhetjük adott településen az intézményi evangélikus hitoktatásban részesülő óvodás és iskolás gyermekek családjainak szervezett családi napot. A programot úgy tervezték, hogy gyermekeket, szülőket, nagyszülőket egyaránt igyekeztek megszólítani, törekedve arra, hogy megtapasztalják a saját családjukban rejlő örömforrásokat, és átéljék a gyülekezet közösségéhez való tartozás élményét.
- ♦ Egy másik „családos projekt” egy közösségi, önismereti és töltekezési lehetőséget biztosító programot hozott létre egy vallásos közösség családjai számára. A rendezvény során a résztvevők olyan önismereti élményekre, pszichológiai tanulságokra, tapasztalatokra tehettek szert, amelyek segíthették őket szülői szerepük megélésében, megértésében, elfogadásában, továbbá ebből gyermekeik is profitálhattak (a gyermekek a felnőtt program ideje alatt külön foglalkozásokon vehettek részt). A nap elsősorban a szülőknek szólt: a szülő-gyerek, szülő-szülőtárs, illetve az önmagukkal való kapcsolatot állítva fókuszba, másodlagos célja volt a szülők közti kapcsolatok erősítése és a közösségfejlesztés.
- ♦ Közösségépítő volt az a projektprogram is, amely egy gyülekezetben önkéntes munkát végzőket célozta meg, ahol a „szolgálók” jól ismerték egymást,

de szükségük volt arra, hogy csapatként is tudják értelmezni magukat. A csapatépítő nap ilyen szempontból egyedi esemény, úttörő alkalom volt. A program a célt a szolgálathoz kapcsolódó témákról való beszélgetéseken és interaktív feladatokon keresztül valósította meg, ahol a résztvevők saját tapasztalataikat és a felmerülő nehézségeiket is megoszthatták egymással, ezzel növelve a közösségi összetartozás élményét.

#### 1.4.1.4. Többnapos eseményt megvalósító projektek



Külön csoportként tárgyalhatjuk a *többnapos* eseményt megvalósító projekteket. Ezek általában egy hétvégén 2-3 napot felölelő programokat jelentenek. Ez az időtartam már lehetőséget ad arra, hogy a megszólítottak egy-egy témában mélyebben elmerülhessenek, esetleg megszokott lakókörnyezetükből is kiszakadva teret kapjanak a hosszabb időt igénylő lelki munkára.

- Megemlíthetjük azt az egész hétvégés programot kínáló projektet, amely egy régióban élő keresztény házaspároknak szerveződött, igény szerint gyermekfelügyelettel, de kifejezetten nem gyerekes programként. A projekt élt a különböző házaspároknak szervezett hétvégei programok tapasztalataival, de kimondottan az adott földrajzi környezetben élő házaspárokat igyekezett összekapcsolni.
- Szintén teljes hétvégét ölelt fel, az egész családot megcélozva az a projekt, amely egy református egyházközség házas köreit alkotó családokat szólított meg. A hétvége során olyan gazdag programot állított össze a team, hogy minden korosztály tagjai saját közösségükben jobban megismerhették egymást, közösségi élményeik tovább mélyülhettek, így is erőforrássá váltak egymás számára a mindennapokban.

#### 1.4.2. TÖBBALKALMAS ESEMÉNYT MEGVALÓSÍTÓ PROJEKTEK



Egy következő csoportot alkotnak a *többalkalmas eseményt célzó* projektek, ahol az esemény folyamat jellegű. Ezek között elkülöníthetünk *nyitott* csoportként és *zárt* csoportként működőket, az eseményeken résztvevő célcsoportot illetően. A nyitott csoportként műkö-

dőknél egy nagyobb közösséget szólít meg a projekt (például egy munkahely vagy egy plébánia), de nem törvényszerű, hogy a jelenlevők minden alkalommal ugyanazok legyenek (például az előadássorozat alkalmain tematikus témák vannak, amelyekre mindig csak azok jönnek el, akiket az adott téma érdekel). Zárt csoportként működők esetén a csoport összetétele nem változik, az első alkalomnál el kell döntenie a jelenlevőknek, hogy a meghatározott alkalomra szerződnek, a csoport összetétele csak hiányzás folytán változhat, új tagot már nem vesznek fel. Tipikus példája ennek a pszichodrámacsoport.

Minden csoporttal dolgozó projekt esetén érdemes időt szánnunk annak eldöntésére, hogy a nyitott vagy zárt csoport szolgálja jobban a célokat és felel meg a realitásoknak. Egy zárt csoport – pláne a titoktartás pecsétje alatt működve – lehetőséget ad arra, hogy a csoportbizalom kiépülése után mélyebb vagy kényesebb témák is előkerüljenek, de meglehetősen nagy elköteleződést követel meg a tagoktól, s kis létszámmal tud jól működni. Aki leszerződik az előre meghatározott alkalomra, attól elvárják, hogy legyen is jelen azokon. Veszélye, hogyha a tagok elköteleződése nem elég komoly, akkor könnyen „elfogyhat” a csoport. Illetve a csoportvezetőknek alkalmasnak, kompetensnek kell lenniük a csoportdinamikai jelenségek kezelésére, akár a csoportműködés számára veszélyes tagok kiszűrésére, vagy az inkább egyéni támogatást igénylő csoporttagok delegálására.

A nyitott csoport ennél sokkal szabadabb, színesebb, de nem ad lehetőséget, hogy olyan mély csoportbizalom alakuljon ki, mint a zártaknál, így a témák is csak ennek a csoportbizalmi hőfoknak megfelelőek lehetnek. A nyitott csoport esetén az emberek összetétele változhat, így a tagok között nem alakul ki olyan erős „mi”-tudat, mint a zártaknál. Az ilyen nyitott csoportok azonban jó lehetőséget adnak arra, hogy nagyobb létszámban dolgozzunk különböző témákkal, esetleg tematikus alkalmakban gondolkodjunk. Általában ilyenekben könnyebben vesznek részt az emberek, mert nem kell tartaniuk az elköteleződéstől. Azonban szinte minden alkalommal energiát kell szánnunk a csoportalakításra, ami ráadásul sok időt is igényel. Nincs közös tudás a csoportot illetően, amit feltételezhetnénk alkalomról alkalomra.

A projektvezető döntésénél, hogy milyen csoportot szervezzen projektjében a racionális megfontolásokon túl nagy szerepet játszhat és segítségére lehet, a könyvben sokat emlegetett saját élmény. Ha ez hiányzik vagy ingadozunk, akkor a team segítségét vegyük igénybe ebben is.

### 1.4.2.1. Nyitott csoporttal működő projektek



- ♦ Nyitott csoportra láthatunk példát abban a projektben, mely értelmi fogyatékosok otthonában dolgozóknak hirdetett rekreációs programot. A dolgozók saját belátásuk és munkabeosztásuk szerint dönthettek, hogy hányszor és milyen alkalmakon vesznek részt. 29 alkalommal 3 lehetőség közül választhattak.

♦ Egy másik, szintén nyitott csoportokban működő projekt egy egyesülethez kapcsolódó, körülbelül 30 családot szólított meg tematikus témákkal meghirdetett szülőklubokkal. Célja az együttgondolkodás a szülőkkel életmódról, nevelésről, jogairól és kommunikációról teadélutánok alkalmával, miközben a szülők és a szakemberek kapcsolata megerősödhetett a gyermekek érdekében. A három adott alkalomra eljövők gondolatébresztő felvezető előadás után kerekasztaloknál beszélgethettek tovább a témával kapcsolatban.

### 1.4.2.2. Zárt csoporttal működő projektek



- ♦ Az egyik egy alapítvány bevonásával sérült gyermeket nevelő családokat szólított meg egy adott településen. Őket igyekezett informálni, segíteni abban, hogy hogyan lehet az ép testvéreket speciális helyzetükben támogatni. Négy hónapon keresztül, heti egy alkalommal gyermekdráma foglalkozás szerveztek 6-10 év közötti testvéreknek,

belső feszültségeik oldására. S ezzel párhuzamosan szülőklubot indítottak havi rendszerességgel az érintett édesanyák számára.

- ♦ Egy másik projektpéldánk egy olyan speciális, harmadikos iskolai osztályt céltzott meg, ahol beilleszkedési és pszichés zavarokkal küzdő gyermekek tanulnak. Nekik szerveztek hat alkalomból álló, relaxációs sorozatot, hétfői és pénteki napok alkalmával, ahol az önmegnyugtatás képességének, a testtudatosságnak és az önismeretnek terén fejlődhetnek.
- ♦ Szintén zárt csoporttal működő, rendszeres alkalmakat biztosító projektre példa az a kezdeményezés is, mely egy városban és annak környékén élőknek alakított gyászcsoporthoz. Az alkalmakra kéthetente került sor, összesen 10 alkalommal, mindig ugyanakkor a 6 főnek a részvételével.

Mint már a fejezet elején említettük, természetesen el lehet képzelni más csoportosítási szempontrendszer is, nemcsak az időtartamot és a csoport nyitottságát tekintve. Feloszthatnánk őket akár témájuk alapján is: csapat-építő, közösségépítő, önismeret célzó, kiégést megelőző stb. Elképzelhető a terep alapján is, ahol a projekt testet ölt: kórházi, szociális, iskolai, egyházi stb. Biztosan találhatnánk még számtalan ötletet erre, a fontos azonban minden esetben az, hogy önmagában nem attól mentálhigiénés egy projekt, hogy egy csoportot hozott létre, vagy mert szociális területen létesült, hanem azért, mert a mentálhigiénés szempontrendszernek megfelel. A csoportosítás csupán a jobb átláthatóságot és a megértést szolgálja, melynek eredményeképpen talán a jövőben még több olyan projekt születik, amelyből aztán, – mint egy kis magból a fa – kinőhet valami egészen különleges.

### 1.4.3. KÖZÖS MINTÁZATOK

Ahogy az évek alatt megvalósult projektek leírásait olvashattuk, több száz oldalt átlapozva azt látjuk, hogy a motivációra és a projekt elindítására vonatkozó közös **mintázatok** sokuknál fellelhető. Számomra ez mindenképpen elgondolkodtató volt, bár hangsúlyoznám, hogy nem mindegyik sikeres projektnél értem ezek mindegyikét tetten, de talán mégis hozzájárultak a projektek sikerességéhez. Ezek a következők:

- ♦ A projektvezető saját élménye a projekt célcsoportjának témájával kapcsolatban, ami sokszor nehéz élményt és érintődést jelent, és amin önismereti szinten már dolgozott és erőforrássá tudta alakítani.
- ♦ A projektvezető a fent említett témájával kapcsolatban társra vagy társakra lel, akikkel összefogva megtalálja azt a közös álmot, amelyből majd a projektje születik. Az elkötelezett, megbízható, támogató társ megtalálása, vagy egy már meglévő ilyen társ teamtaggá tétele olyan erőforrás volt a vezetőknek, amely alapvetően pozitívan befolyásolta azt, hogy a folyamat közben, akár a nehéz időszakokban is energiákat tudtak mozgósítani és örömukról számoltak be.
- ♦ A projektvezető megalakította a teamet, és külön figyelmet szentelt annak, hogy a teamtagok jobban is megismerhessék egymást és egymás számára is meg tudják fogalmazni, miért fontos számukra ez a projekt.
- ♦ A saját élmények mentén új összefüggéseket ismernek fel a projekt résztvevői. Sok esetben arra jutottam, hogyha nem lett volna a feldolgozott saját

élmény, hiába a szakmai tudás és a jó menedzseri képességek, aligha jutott volna el a projektvezető arra a remek ötletére, amelyből a projekt kinőtt. Vagy aligha jött volna rá, hogy akár külföldi mintából átvett ötletet, hogyan lehet a magyar viszonyok közé integrálni. Fontos azonban, hogy a nehéz élményét már részben vagy teljesen feldolgozta, mert így nem tette a szorongás és fájdalom a projektvezetőt cselekvőképtelenné.

- ♦ A projektszemináriumon kapott feladat, hogy dolgozzon ki egy mentálhigiénés projektet a hallgató, végre szabad utat adott neki, hogy a benne már rég óta motoszkáló gondolatának szárnyakat adjon. Mintha a kapott feladat által jogot is kapott volna arra, hogy időt és energiát szánjon rá, az általában amúgy is nagyon feszített munkatempója mellett. Végre kipattanhatott a szikra, amit aztán a projektgondolkodással lánggra lobbantani a tanulócsoporthoz, a csoportvezetők, majd a team segített.
- ♦ A szakirodalomnak – akár külföldi szakirodalomnak is – az összegyűjtése, amelyből vagy konkrét ötleteket vagy ihletet meríthet a témájához.

Amikor ezeknek a sikeres projekteknek a beszámolóit olvassuk, az a benyomásunk, hogy mindegyik olyan logikus, olyan magától értetődő, zökkenőmentesen zajló, hogy a benne részt vevőknek – akár szervezőként, akár célcsoportként – minden perce töltekezést adott. Azonban ha belelapozunk a tervezés dokumentációiba vagy a projektnaplókba, láthatjuk, milyen sok munka, őrlődés, esetleg nehéz pillanat is kísérte ezeket az időszakokat.

Megérzésünk azonban mégis helyes volt, mert összességében minden projektgazda örömmel és megelégedettséggel nézett vissza munkájára, arról számoltak be, hogy a tervezési szakasz nem lett volna elég, kellett a megvalósítás is, hogy ilyen sokat tanuljanak. S a megvalósítás adta meg az értelmét az addigi sok munkának. Nagy ajándék volt számukra, hogy a projekt műfajából adódóan kénytelenek voltak kipróbálni, milyen teamben dolgozni, végre nem egyedül cipelni a terheket. Felemelő volt számukra, hogy túl azon, hogy közvetlenül hány emberre hatottak, közvetve még több ember életére hatással volt projektjük. S külön ajándékként élték meg, hogy a projektjük outputján, eredményén túl, voltak outcome-ok, nem tervezett és várt pozitív eredmények. Kivétel nélkül arról számoltak be, hogy a projekt új működésmód lehetőségét hozta az életükbe, gazdagította őket eszköztárukban és önismeretükben egyaránt.

Egyszer egy projektcsoporthoz úgy foglalta össze, hogy a megvalósult projektjeik által úgy érezték, jobb lett a világ, hatásuk az egyéneken túl mutatott, emberközpon-túak voltak és összekapcsoltak lelkeket.

A projektek gazdagságát látva talán nem is gondolnánk, hogy még most is évről évre felbukkannak olyan projektötletek, melyek egy-egy – mentálhigiénés ellátottság szempontjából – hiányterületre mutatnak rá. Ez talán azért lehetséges, mert a mentálhigiénés szemléletmód hozzájárul a még nagyobb szabadságfokok megéléséhez, és a projekt módszere pedig egy olyan támaszt nyújt, mely az álmokat segít realitássá tenni. Az eddigi projektek ezrek életére hatottak és valószínűleg a jövőben megvalósulók is hasonló hatással fognak bírni.



# 1.5. MENTÁLHIGIÉNÉS PROJEKT TERVEZÉSE

(JÁRAY MÁRTON)

## 1.5.1. MENTÁLHIGIÉNÉS PROJEKT TERVEZÉSE

Talán helyesebb és pontosabb lenne nem egyszerűen tervezésről, sokkal inkább születésről beszélni. Hiszen ezek a projektek egyszerre több összetevőből, sok szereplőből állnak. Rengeteg befolyásoló tényező határozza meg, hogy végül egy adott álomból a végén mi és hogyan valósul meg. Ebben a folyamatban az Álmodó csupán egy szereplő. Megtörténhet, hogy ő maga a tervezés, kialakítás folyamatában valamilyen okból már egyáltalán nem vesz részt. Nagy anyagi erőforrással rendelkező emberek néha vagyonuk, pénzük, ingatlanjaik egy részét számukra fontos álmok megvalósítására ajánlják fel, de a folyamat végig vitelére megbíznak valakit. Ők maguk csak néha ellenőrzik, hogy számukra megfelelő irányba tart-e a projekt.

Közben az álom alakul. A résztvevők cserélődnek. A tervek módosulnak, a projekt születik. Ebben a fejezetben a projektek születési folyamatát, és annak legfontosabb állomásait követjük végig. Minden egyes elemet tekinthetünk változónak a következő részben. Hiszen gyakran olyan projekt születik, ami már a kezdeti álomra sem hasonlít, mégis sikeresnek mondható, és megérte a befektetett energiát. A legjobb példa erre Amerika felfedezése, ami egész más expedíciónak indult. Kolumbusz Kristófnak az volt a nagy álma, és arra szerzett komoly anyagi támogatást a királyi pártól, hogy Indiát és Kínát hajóival nyugatról közelítse meg. Mondhatnánk tehát, hogy az álom nem valósult meg, a küldetés mégis várakozáson felüli sikert hozott. Annyi biztos, hogy a projektek kezdő pillanata, amely még a tervezést is megelőzi, amikor megfogalmazódik az „álom”.

## 1.5.2. ÁLOM

Az álom lelkesít. Ha teljesül, jobb lesz a világ. A forprofit szférában inkább vízióként emlegetik. Ez a vállalat által felvázolt, vágyott, jövőbeli állapot. Az álom a belső motiváció. Átvette a projekt szakirodalom is ezt a szót. Legtöbbünknek Martin Luther King híres beszédéből ismerős ez a kifejezés: „Van egy álmom...”



Ő az, aki az Egyesült Államokban mozgalmat indított a feketék egyenjogúságáért. 1963. augusztus 28-án, a tiltakozások megkezdése után 8 évvel a washingtoni Lincoln-emlékműnél már 250 000 ember hallgatta beszédét. Ekkorra már konkrét terveik voltak, amelyeket a mozgalommal el akartak érni az Államokban. A hitszónok mégis fontosnak tartotta, hogy a tömeg előtt az álmairól beszéljen. Ahhoz, hogy a terveiknek legalább egy része megvalósuljon, szükségük volt az emberek támogatására és a közös végső képre.<sup>9</sup> A sikeres mentálhigiénés projekt legbelső mozgatója ez. Az álom az, amely személyesen minket hív meg egy folyamatra és elindít a megvalósítás útján. A tervek módosulhatnak, a célok alakulhatnak, de az álom végső soron egy stabil belső kép, amihez a legnagyobb küzdelmek idején is vissza tudok fordulni és megkérdezni, hogy a megvalósulása felé tartok-e? A könyvben szereplő projekteket is ilyen álmok hozták létre. Például minél több sérült, down-szindrómás gyerek élhessen biztonságos családi környezetben. Ez egy igazi álom, ami önmagában is többféle projektet képes életre

---

<sup>9</sup> Például ilyenek hangoztak el: „Van egy álmom, hogy egy napon Georgia vöröslő dombjain az egykori rabszolgák és az egykori rabszolgaparancsnokok fiai le tudnak majd ülni a testvériség asztalához.” (Martin Luther King, 1963. augusztus 28.)

hívni. Az álom jellegzetessége, hogy van benne egy szinte elérhetetlen ideál, és ezért újra és újra kihívást jelent. Mégsem teljesen elrugaszkodott a valóságtól, ezért nem bénító. Legtalálóbban G. Bernard Shaw, Nobel-díjas író fogalmazza meg számomra a mentálhigiénés projekteket szülő álmok lényegét: „Te meglátsz valamit, és azt kérded: Miért? De én megálmodok sosem volt dolgokat és azt mondom: Miért ne?”

Ezeket a leírt projekteket is ilyen álmok alkották. Miért ne lehetne a kollégákat leültetni, és közösségi szinten megosztani küzdelmeinket, örömeinket? Miért ne lehetne gyülekezetünkben a fiataljainkat és időseinket egy közösségbe szervezni az ünnepek közeledtével, hogy egymást gazdagítsák? Miért ne lehetne a sérült gyermekeket örökbefogadó családokat meghallgatni, dilemmáikat kihangosítani, közös megoldásokat keresni? Miért ne lehetne, az azonos célért összeállt szolgáló közösség együttműködését támogatni az egyéni és közös álmok, víziók, motivációk összehangolásával? Ezek mind indító álmok, képek, már-már célok. Egy létező hiányra próbálnak válaszolni. Olyan kezdeményezések születnek, amelyek megvalósulásával az egyének, közösségek közelebb kerülnek személyes és közös álmuk megvalósításához. Eközben pedig a lelki egészség növekedéséhez is hozzájárul egyéni, közösségi és társadalmi szinten egyaránt. Az álom sokszor inkább egy vágyott kép, mint konkrét cél vagy terv. Ám ahhoz, hogy közelebb kerüljünk ehhez a képhez, mielőtt konkrét tervezésbe kezdenénk, meg kell fogalmaznunk a célunkat.

### 1.5.3. CÉL

Az álmok néha valóra válnak. Amikor nem, akkor sokszor össze kell szedni erőnket és valóra váltani őket. Ez a cél megfogalmazásának időszaka. Ha az álom valóban egy általánosabb idea, szinte elérhetetlen, vágyott kép, akkor a célnak már egy sokkal konkrétabb dolognak kell lennie. A „nagy” álom megvalósulásához sok úton, sokféle cél megvalósításával közelíthetünk. A feladatunk ebben a fázisban, hogy a sok lehetséges cél közül megfogalmazzunk egyet. Minél konkrétabb a cél, annál jobban látszik, hogy reális-e. Álom, hogy a magyar orvostársadalom túlterheltsége változzon. Hogy az orvosok ne szenvedjenek a kiégéstől. Ennek megvalósulása szinte megbecsülhetetlen erőforrást igényel. De cél lehet egy konkrét kórház teljes rendszerének szervezetfejlesztői átvilágítása, mentálhigiénés támogató rendszer bevezetése az erőforrásokhoz mérten. Ez természetesen egy nagyobb projekt. Más oldalról, de ugyanezt célozza az önszolgáltató csoportok létrehozása motivált orvosok számára, mint például a Bálint-csoport. Szintén cél

lehet rendszeres burnout-tréningek szervezése az orvosok kreditpontos rendszerében. Nagyon sokféle kisebb nagyobb projekt születhet, ami ennek az álomnak a megvalósulása felé vezet a realitás szintjén. Ha csupán álom marad, akkor nem történik előremozdulás.

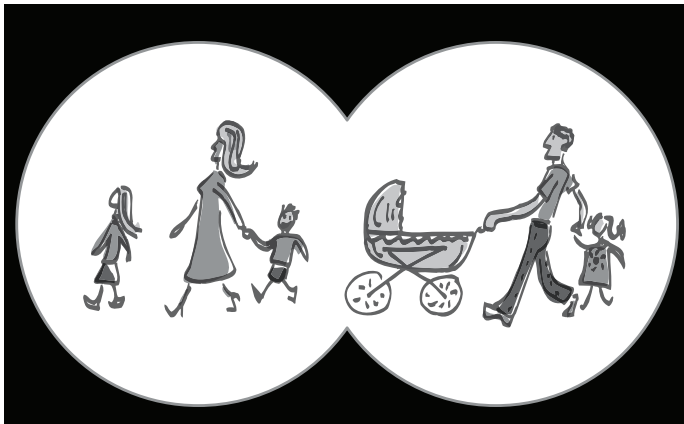


Amint az álom alapján megfogalmazunk egy körvonalazható célt, tettünk egy fontos lépést a megvalósítás felé! A cél ismert a tevékenység megkezdésekor. A projekt során tudjuk, hova akarunk eljutni. Tudjuk, mikor értük el a célt, sejtjük, hogy a világ milyen lesz a megvalósulása után. A cél reális, elérhető, „karnyújtásnyira” van tőlünk. Mielőtt elkezdenénk bármit megvalósítani, fel kell állítani a célt. A cél megfogalmazásakor még nem kell mindent tudnunk. Még nem kell minden részletre kiterjedő tervet készítenünk; az a következő lépés lesz. Az egész projekt folyamatban a cél szerepét úgy fogalmaznám meg, hogy híd az álom és az egész konkrét terv között.

Sokkal inkább fontos felmérnünk, hogy a megfogalmazódott vágyott képünk mennyire találkozik a valós igényekkel. Hol van az a közös halmaz, amely lehetővé teszi a projekt megvalósulását. Lehet célom, hogy egy kórház dolgozói számára kialakítok egy mentálhigiénés támogató rendszert, ha nincs olyan kórház, amelyik ebben együttműködne velem, akkor álom marad az egész. Ezért fontos, hogy a céllal együtt jól határozzuk meg a célcsoportot, és különbséget tegyünk szükség és igény között. Az álom megfogalmazása a „miért” kérdésére, a cél megfogalmazása a „mit” kérdésre ad választ, majd ezt követi a „hogyan” kidolgozása, amelynek a technikáiról a későbbiekben még bővebben is írunk.

#### 1.5.4. CÉLCSOPORT

Minél pontosabban határozzuk meg a célcsoportot, annál nagyobb a valószínűsége, hogy a projekt nem fullad általános érdektelenségbe. Az, hogy egy projekt célcsoportja a magyarországi roma kisiskolás gyermekek, még nem elégséges meghatározás. Ha egy adott településen élő, esetleg adott iskolába járó roma kisgyermekről beszélünk, ők már konkrét, megfogható csoport. Már könnyebben megismerhetők. Minél konkrétabb a célcsoport, annál átláthatóbb, és annál könnyebb választ találni a kérdéseinkre. Mire van szükségük? Milyen gondokkal küszködnek? Mi bosszantja és mi érdekli őket? Mivel lehet motiválni őket, hogy részt vegyenek a projekt által megvalósított programban?



Főleg az összetétel és a méret meghatározását kell átgondolnunk. Ha a projektünk inkább az önismeretben való személyes mélyülést célozza, érdemes kisebb, családiasabb csoportban gondolkodni. Ha az ismeretátadás a lényeg, és többféle gyakorlati lehetőség bemutatása, mint a Kratochwill Zsófia projektjében (2.6. projekt), akkor bátran választhatunk nagyobb célcsoportot.

Az összetételnél is leginkább a cél alapján kell végső döntést hoznunk. Természetes, hogy nem hívunk a gyermektelenséggel küzdő házaspárt egy gyereknevelési problémákat átbeszélő csoportba. Vannak azonban kevésbé egyértelmű szempontok. Lehet-e egy önismereti kérdésekkel foglalkozó, mély megosztáson alapuló plébániai csoportba meghívni olyan tagokat, akik ugyanarra a plébániára járnak, de rokoni szál köti össze őket? Lehet-e egy olyan munkatársi csapatnak a kiégésről szóló átbeszélést tartani, ahol jelen van a főnök és a beosztottak is? Első körben talán hamar mondhatunk igent vagy nemet, de ezekben a kérdésekben sokszor a konkrétumok döntenek. A célcsoport kiválasztásánál tehát mérlegel-

nünk kell, hogy a megfogalmazott cél szempontjából mekkora létszám, milyen összetétel indokolt, és van-e speciális kontraindikáció, amelyet figyelembe kell vennünk? Ha mindez világos, akkor kell tisztázni a valós igényeket.

Gyakran megtörténik az is, hogy a projekt tervezésében és megvalósításában aktív team, részben vagy teljes egészében része a célcsoportnak is. Ilyen esetekben különösen érdemes odafigyelni, hogy mi alapján alakítjuk ki a csapatot. Fontos, hogy a célcsoportból minél több szint, viszonyulást, irányvonalat, felfogást képviselő ember megjelenjen a projektszervezők között. Akkor is, ha adott esetben ez látszólag nehezíti a tervezési folyamatot. A megvalósuló program későbbi sikerességét ez nagyban befolyásolja, hiszen az esetleges ellenállások nem a program ideje alatt, hanem már a tervezés folyamán előjönnek, és – konstruktívan dolgozva vele – akár gazdagíthatják az egész folyamatot. Inkább erejévé, mint gátjává lesznek a programnak. A sokszínűségben ugyanis megjelennek a szükségleteken túl az eltérő igények is.

### 1.5.5. SZÜKSÉGLET, IGÉNY ÉS IGÉNYFELMÉRÉS

Aki a mentálhigiéné területén kezdi képezni magát, egész más szemmel kezdi észlelni az addig megszokott dolgokat. Hirtelen számtalan szükségletre lesz figyelmes. Mondhatjuk azt is, hogy a szükség felismerése annyira alapvető, hogy ez megelőzi az álom születését. A szükség észlelése szüli az álmainkat. „De jó lenne az ovis szülőtársaknak gyerekevelési nehézségekben segítséget nyújtani.” „De jó lenne, ha a plébániai közösségben működne egy kör csak egyedülállók számára.” „De jó lenne az anyaotthonban lévő anyákat önszorgató csoportokba szervezni.” „De jó lenne a lakótelepen kallódó fiataloknak személyiség építő, értelmes alternatívát adni a személyiségrombolás helyett.” Néhány hallgatóban egészen személyes szükségletek is megfogalmazódnak. „De jó lenne az anyósomat elküldeni egy önismereti kurzusra.” Annyi bizonyos, hogy a saját lelki egészségért tett lépésekkel együtt érzékenyebbé válik a legtöbb ember a környezetében lévő szükségekre. Viszont nem mindenki ismeri fel a szükségletet. Gyakran az érintettek sem látják a problémát. Magyarországon komoly gondot jelent az alkoholizmus. Mégis, ha megkérdeznénk a leginkább érintett régiókban élőket, akkor sokan nem neveznék meg problémaként. Hány olyan helyzettel találkozunk, ahol mentálhigiénésként látnánk a szükségletet, az célcsoportban lévők mégis máshogy nyilatkoznak. „Nincs szükségem agyturkászra.” „Nem kell, hogy valaki idejöjjön és beleokoskodjon a dolgainkba.” „Ha mi magunk nem tudjuk megoldani, akkor más kívülről sem

fogja.” A szükség felismerése önmagában tehát nem elég. Fontos látni az igényeket is. Fő kérdés, hogy az általunk meglátott szükségét meg tudjuk-e fogalmazni úgy, hogy az találkozzon az igényekkel? Ezért hangsúlyos minden projektben a körültekintő igényfelmérés.

Sajnos társadalmi szinten bizalomvesztés van az igényfelméréssel szemben. A legtöbben arra asszociálnak, hogy készül egy sokoldalú tanulmány, amely végül a fiókban landol olvasatlanul, és „minden mehet az eredeti terv szerint”. A mentálhigiénés projektben ez nem történhet így, hiszen ha nem figyelünk a valós igényekre, akkor később fogunk találkozni az ellenállásokkal, ami az egész projektet ellehetetleníti, és értelmetlenné teszi erőfeszítéseinket. Viszont ha ezt a fázist jól megtervezzük és kivitelezük, akkor az akár a célokat is módosíthatja olyan irányba, ami jobban illeszkedik a célcsoport igényeihez, és ugyanazzal az energia befektetéssel, sokkal eredményesebb projektet futtathatunk végig.

Az igényfelmérési fázisban a projekt gazdájaként különleges lélektani helyzetben vagyunk. Volt egy álmunk, van már egy célunk, körvonalazódnak az ötleteink, lelkesedünk, esetleg másokat is belelkesítettünk már, és az igényfelmérésben mindez megmérettetik. Mire van valójában igény?

A célcsoport valóban azt és úgy szeretné, ahogy mi elképzeltük? Az igényfelmérés óvhat meg minket (és célcsoportunkat) attól, hogy segítők szándékkal eltelve megkíséreljük a vak néni átírni az úttest túoldalára, amikor ő nem is akar átmenni. Ismét felmerül egy önismereti kérdés: kinek fontos a projekt? Kinek a szükségleteit hivatott kielégíteni? A célcsoport tagjait vagy a projektvezetőt, esetleg a „gazda” intézményt? A néni akar átmenni az úton, vagy nekem van szükségem arra, hogy átélhessem a „segítőkész, jó ember” szerepét? A megvalósításban résztvevő kooperációs team és a mentálhigiénés projekt támogató csoport segíthet a kérdés őszinte megválaszolásában.

Az igényfelmérés leginkább úgy valósulhat meg, ha megkérdezzük a célcsoport egyes kiválasztott tagjait, vagy olyan személyeket, akik nap mint nap velük dolgoznak, jól ismerik őket. Beszélgethetünk kulcsemberekkel személyesen is – kérdés, hogy akikkel beszélünk, mennyire képezik valóban a célcsoport reprezentatív részét – vagy felmérhetjük az igényt kérdőív segítségével. Ez utóbbi nagyon hasznos dolog, de tudatában kell lennünk: az, hogy egy kérdésre pozitív választ kapunk, nem feltétlenül jelenti, hogy az illető személyesen is igénybe fogja venni a projekt által nyújtott lehetőséget. Másik oldalról az emberek szívesen hoznak impulzív döntéseket az utolsó pillanatban, lehet, hogy sokkal többen eljönnek, mint az igényfelmérés alapján várható lenne. Fontos lehet a célcsoporttal való személyes és erőteljes kapcsolat, a meghívásra való többszöri ráerősítés.

Az igényfelmérés kiértékelésénél érdemes néhány alapkérdést feltenni magunknak. Nem kell-e a projekt célját módosítani? Biztos jól határoztuk meg a célcsoportot? Ha hiteles projektet szeretnénk, ebben a fázisban nagyon nyitott fülűnek és nyitott szívűnek kell lennünk! Meg kell hallanunk a visszajelzéseket, valós igényeket. Mivel maga az igényfelmérés egy tükör az általunk megálmodott projekt létjogosultságára vonatkozóan, érdemes ezt több emberrel előkészíteni, és minél több emberrel elvégezni. Jó tehát, ha a kérdőív kérdéseit vagy az interjúztatásban megfogalmazott főbb kérdéseket másokkal együtt állítjuk össze.

Ezzel már a konkrét projekttervet készítjük elő, ezért tartalmi és gyakorlati kérdéseket is érdemes feltenni. Például egy alakuló házaspár esetén a potenciális résztvevőket megkérdezzük a lehetséges témákról és a találkozások gyakoriságáról is. Sőt azt is felmérhetjük, hogy a találkozások ideje alatt mekkora az igény a gyermekfelügyelet megszervezésére. A mintaprojektekben jó példák láthatók erre (Kapusy Péter, 2.5. projekt)

Ha igazán nyitottak vagyunk, és komolyan vesszük a bejövő válaszokat, akkor ez az a pont, ahol még le lehet fűjni a projektötlet továbbgondolását. Megtörténhet, hogy olyan igények fogalmazódnak meg, amelynek a megvalósítása minket nem annyira motivál. Fontos ugyan, de nem a mi álmunk. Van tehát egy fontos különbség szükséglet és igény között. A szükséglet olyan, amit mi látunk, mi érzünk. Ami megszólít bennünket, valahogy része az álmunknak. A projekt erre szeretne választ, megoldást keresni. Az igény viszont az, ami a célcsoportban fogalmazódik meg. A kólát kérő gyerek lehet, hogy valójában szomjas, de nem feltétlenül elégszik meg vele, ha egy pohár vízzel kínáljuk. A valós szükséglete eltér az igényeitől. Nehezíti a helyzetet, ha mi azt is tudjuk, hogy a kóla nem alkalmas hosszú távon a szomjoltásra. A kényes feladat tehát az összhang keresése a szükséglet és az igény között. Ennek az összehangolása tehát kulcsfontosságú a sikeres program megvalósításához. Ebben segít az igényfelmérés. Egy jól előkészített igényfelmérés akár még igénykeltésre is alkalmas. Nem ritka, hogy a célcsoportban nem fogalmazódik meg magától a konkrét igény. Valamit ugyan érzékelnek a szükségletekből, vannak igényeik, de az nem konkretizálódik. Egy jó igényfelmérés megtámogathatja ezt a folyamatot, ötleteket, konkrétumokat ajánlva a célcsoportnak. Például olyan szülők számára, akik sérült gyermekeket nevelnek, de igazi támogatást nem kapnak, többféle programot kínál fel ötletként az igényfelmérés: előadással összekötött kérdezz-felelek blokk, azonos helyzetű szülők önszolgáltató csoportja, családi találkozók közös hétvégi programmal az érintettek számára stb. Amikor a szülő ezt olvassa, talán először gondol arra, hogy



a szokott rutinból kilépve olyan programokra menjen el, ami ebben a kiszolgáltatott helyzetében támogatja őt. Felkeltettük az igényét.

Persze az is megeshet, hogy a beérkező válaszokból előre látszik, hogy bár szükség és igény is lenne a projektre, de az időzítése vagy egyéb okok miatt nem megvalósítható. A szükség és igény közös metszetében születik a projekt vég-ső célja. Amikor sikerül kiértékelni az igényfelmérésből beérkező válaszokat, jó esetben megszületik az összhang a cél és a célcsoport között, és a projektterv elkészíthető.

### 1.5.6. TERV

Mégis miért hangsúlyozzuk a tervezést? Példa erre ez a könyv. Régóta álom, hogy megszülessen egy ilyen anyag. A folyamat a legkülönbözőbb fázisokban akadt el. Az álom szintjén még nincsenek valós válaszok a konkrét kérdésekre. Kik írják meg? Milyen forrásból lesz finanszírozva? Mikorra készüljön el? Amint terv készült, megszülettek a felelősök, határidők, konkrét erőforrásokra vonatkozó tervek is. A sikeres projekt születési folyamatában tehát valóban fontos helyet foglal el a tervezési szakasz.<sup>10</sup> Bár már a kezdetektől szövünk terveket, álmodozunk, itt ez már kevés. Nem egyszerű tervezgetésről van szó, hanem kidolgozott tervről. Minden információ készen áll arra, hogy egész konkrét kérdésekre, egész konkrét válaszokat adjunk, és ezzel megszülessen a terv. Kik, kiknek, miből, mit, mikor, hol, hogyan?

### 1.5.7. ÖSSZEGZÉS

A projekt születésének folyamata kirajzolódott. Először a szükségét észrevesz-szük, megszületik az álmunk. Majd megfogalmazunk egy körülbelüli célt. Utána elkezdünk gondolkodni a lehetséges, speciális célcsoporton. Felmérjük közöttük az igényeket. A visszaérkezett válaszokból tovább pontosítjuk a célt, célcsoportot, és elkészítjük a konkrét tervet. Ezután a konkrét indulás előtt még van egy utolsó ellenőrzés, a projekt validációja.

---

<sup>10</sup> „If you fail to plan, you planning to fail.” – „Ha elmulasztod a tervezést, azzal a mulasztást tervezed.” (Benjamin Franklin). Forrás: <http://www.goodreads.com/quotes/460142-if-you-fail-to-plan-you-are-planning-to-fail>; letöltve: 2017. március 31.

# 1.6. PROJEKTTERV VALIDÁCIÓJA: SMART-ELEMZÉS

(SZENTJÓBI OTTÓ)

Amikor úgy érezzük, hogy ötletünkől megszületett a projekt célja, vessük alá ezt a célt a „királyvizes próbának”,<sup>11</sup> hogy megtudjuk: ötletünk elég átgondolt-e ahhoz, hogy projektként valósítsuk meg. Erre a célra az elterjedt SMART elemzési módszert fogjuk alkalmazni.<sup>12</sup>

A SMART (angol jelentése: okos, ügyes) valójában betűszó: minden betűje egy-egy kritériumot jelent, amely alapján célunkat megvizsgáljuk. Ha kitűzött célunk mind az öt kritériumnak megfelelt, akkor elmondhatjuk: alkalmas arra, hogy projektként valósítsuk meg. Ha a célok kellő mértékű átgondolása nélkül vágunk bele projektünkbe, azt kockáztatjuk, hogy

- ♦ támogatást kérünk valakitől (szponzor, intézményvezető, lelkipásztor), aki néhány jó kérdés feltevése után jóságosan elmosolyodik, és azt mondja: „...*hát ez gyönyörű, de még nincs minden részlet kidolgozva... mi lenne, ha visszajönnél, amikor mindezt kitaláltad?*” – és mi megszégyenülten távozzunk;
- ♦ segítők más-más irányban kezdenek dolgozni, mert mást értenek az alatt, hogy mit is akarunk;
- ♦ rengeteget dolgozunk a cél elérésén, és hónapok múlva ugyanolyan távol vagyunk tőle, mint amikor elkezdjük;
- ♦ nem értünk egyet abban, hogy egyáltalán elértük-e már a célt vagy sem.

Szánjunk tehát időt arra, hogy pontosan fogalmazzuk meg, kiknek a számára mit szeretnénk elérni.

Nézzük meg, mit jelentenek a SMART betűszó egyes betűi.<sup>13</sup>

---

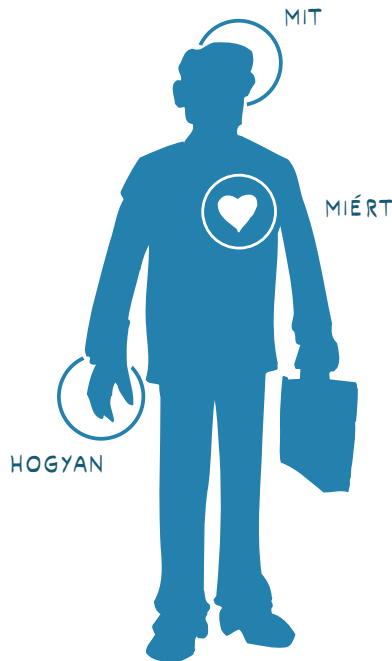
<sup>11</sup> Királyvízzel – salétromsav és sósav keverékével – az állítólagosan aranyból készült tárgyak valódiságát állapítják meg. A királyvíz az aranyon kívül szinte minden más fémot felold.

<sup>12</sup> A módszer projektcélok vizsgálatán kívül a személyzeti munkában is alkalmazható például annak vizsgálatára, hogy a munkavállaló elé kitűzni kívánt személyes (szakmai) célok eléggé átgondoltak-e vagy sem.

<sup>13</sup> Megjegyzendő, hogy a szakirodalomban a SMART elemzési módszer különböző felhasználási területein eltérő jelentésű angol szavakat feleltetnek meg az egyes betűknek. Jelen tankönyvben a közösségi mentálhigiénés projektek célelemzéséhez leginkább alkalmasnak tartott jelentéseket adjuk meg, illetve szerepeltetünk néhány egyéb lehetséges jelentést is

### 1.6.1. „S” MINT SPECIFIKUS („SPECIFIC, SIMPLE, SIGNIFICANT”)

Ez alatt a cél konkrét megfogalmazottságát értjük. Ha célunkat egy mondatban össze tudjuk úgy foglalni, hogy kívülálló is megérti, hogy mit tervezünk, és hogy hogyan kívánjuk elérni célunkat, akkor projekttervünk specifikus céllal rendelkezik. A megfogalmazásnak válaszolni kell a **„miért-mit-hogyan”** kérdésekre.



A kérdéseket így, ebben a sorrendben kell feltennünk magunknak. Gondolkodásunkat a **„miért”**-tel kell kezdenünk, hogy lássuk magunk előtt a célt, amelynek elérésére időt és energiát áldozunk – és láttassuk azokkal is, akiket meg akarunk nyerni ügyünknek. Ha fordítva tennénk, arról kezdenénk beszélni, hogy mit teszünk, hamar elveszítenénk a hallgatóság érdeklődését. Mintha az előző fejezetben tárgyalt álmot megelőzné a cél kitűzése. Szinte minden szervezet el tudja mondani, hogy mit csinálnak, de csak kevesen tudják megfogalmazni, miért teszik. Szervezzünk egy nyugdíjas klub tagjai számára irodalmi pályázatot – így, ilyen formában elmondva nem feltétlenül vonzó az ötlet, hacsak nem vagyunk irodalombarátok. De ha tudjuk, hogy az idősek számára az életük összefoglalása, tapasztalataik átadása milyen mentálhigiénés jelentőséggel bír – biztosíthatja számukra azt az érzést, hogy életből való távozásuk után is tovább él az a sok élmény

és tapasztalat, amit életükben felhalmoztak – teljesen másképp tekinthetünk az ötletre.

Ugyanakkor nem szabad megállnunk a „miért” kérdésnél, meg kell válaszolnunk a „mit”-et és a „hogyan”-t is. Válaszunknak nem kell feltétlenül részletesnek lennie, de ha nem tudjuk, hogy célunkat hogyan akarjuk elérni, akkor nem célunk van, csak egy vágyálunk. Nézzünk két példát:

- ♦ A pszichiátrián dolgozók munkaterhelése túl nagy, emiatt fennáll a kiégés veszélye. Kellene tenni valamit a megelőzés érdekében, amíg nem késő. Ez az érintettek lelki egészségét pozitívan befolyásoló, fontos cél, de még nem eléggé specifikus, mert csak a „miért” kérdésre válaszol. Jó, rendben, akkor szervezzünk valami eseményt, ami ezt a célt – a kiégés megelőzését – szolgálja. Ez csak elég specifikus cél? Nem, még mindig nem elég specifikus. Mit akarunk szervezni? Közös kirándulást, bográcsozással egybekötve? Egy előadást a kiégésről? Hívunk egy tréneret, aki tart egy egyszeri kiégésmegelőző tréningalkalmat? Vagy hívunk egy szakembert, aki konkrét munkahelyi szituációkat dramatikus formában feldolgozó csoportot vezet a dolgozóknak szombat délelőttönként egy éven keresztül?
- ♦ A *„fogyatékkal élők társadalmi elfogadottságának javítása”* nagyon nemes cél, de ebből még nem sokat tudunk meg. A *„vak gyermekek társadalmi elfogadottságának elősegítése vak és látó gyermekek számára szervezett közös játékdélután segítségével”* megfogalmazásból megértjük, hogy a cél érdekében mit is kívánunk tenni. Ha még azt az információt is hozzátesszük, hogy a játékdélután az X általános iskolában valósul meg, ahová egy szombat délutánra elhívjuk a gyengénlátó gyermekek Y általános iskolájának egy osztályát, akkor már a „hogyan” kérdésre is választ adtunk. Vegyük észre: most még nem tudjuk, pontosan mikor valósul meg a program, pontosan mit fognak a látó és vak gyermekek együtt csinálni, esetleg kapnak-e valami uzsonnát – ezeket a részleteket most még nem kell tudnunk ahhoz, hogy specifikusnak nevezhető projekt céllal rendelkezünk. A projekt megvalósítása során azonban majd mind ki kell találnunk.

Több kitűnő projektcél-megfogalmazás közül hadd idézzem most a Te+Én református misszióét<sup>14</sup>, akik többek között az Erzsébetvárosban tartanak fenn egy mentoráló, tanulást segítő napközi szolgálatot a városrész általános iskoláiba járó

---

<sup>14</sup> A Te+Én misszióval kapcsolatos anyagokért és azok közzétételéért Lakó István lelkipásztornak, a Józsefvárosi Református Egyházközség vezetőjének tartozom köszönettel.

roma tanulók részére, tanulásra motiválva és segítve őket. Célkitűzésük így hangzik: **„A Magdolna negyedben a környék cigány és nem cigány embereivel új, református gyülekezetet plántálni, amely a helyi társadalmi élet meghatározó szereplője, és amely plántáló gyülekezetté nő fel”.**

Vessünk egy pillantást a megfogalmazás egyes részeire:

„A Magdolna negyedben...” – Budapest VIII. kerületében pontosan meghatározott az a környék, amelyben működni kívánnak, és így a célcsoport is.

„... a környék cigány és nem cigány embereivel új, református gyülekezetet plántálni...” – tudatában vannak és felvállalják az integrált megközelítéssel együtt járó kulturális kihívásokat. Egy példa: a hagyományos református liturgikus éneklés és a célcsoport által preferált pörgős, ritmusos zenei stílus jelentősen különbözik egymástól. Ahhoz, hogy a gyülekezeti alkalmak a célcsoport számára vonzóak lehessenek, az általuk értett zenei nyelven kell hozzájuk szólni. A misszió nem adja fel református identitását, de hajlandó a kereteket a célcsoport igényeihez szabni.

„... amely a helyi társadalmi élet meghatározó szereplője...” – nem akarnak bezárkózni a templomukba, azt akarják, hogy a plántálandó gyülekezet léte rajta hagyja a nyomát a környék életén.

„... és amely plántáló gyülekezetté nő fel...” – hosszú távú terveik szerint a létrehozandó gyülekezetnek multiplikátorra kell válnia.

A fenti célkitűzésből már csak az hiányzik, hogy hogyan, milyen lépésekben kívánják ezt elérni. A célhoz vezető egyik lépés az említett, mentoráló napközi szolgálat beindítása.

### 1.6.2. „M” MINT MÉRHETŐ

(„MEASUREABLE, MEANINGFUL, MOTIVATING”)

A cél mérhetősége egyszerűen annyit jelent: a projekt végén megállapítható-e, hogy sikeresnek tekinthetjük-e a megvalósítást vagy sem. Akinek volt már dolga uniós finanszírozású projektekkal, az ismeri az indikátorok fogalmát: a program-sorozaton összesen legalább 5823 regisztrált személy vesz részt, a bűncselekmények száma a kerületben legalább 15%-kal csökken, a tanulók iskolai eredménye legalább 23%-kal javul stb.

Saját mentálhigiénés projektünkben is fontos, hogy a tervezés során időt szánjunk annak megfogalmazására: milyen számszerű eredményeket várunk a projekttől. Hányan jöttek el a rendezvényre, milyen visszajelzéseket adtak, foglalmaztak-e meg igényt a folytatásra? Ez is része az álomnak.

Mérhető célok kitűzése mellett praktikus érvek is szólnak. Ha például egy rendezvényt vagy tréninget tervezünk, mindenképpen szükséges a részvételre vonatkozó *minimális és maximális* célértékeket megfogalmaznunk. Mi az a létszám, ami mellett egyáltalán még érdemes megtartanunk a rendezvényt, elindítani a csoportot; és mi a maximális létszám, akiket még kezelni tudunk? Vagy jelen kiadvány előkészítési projektjét példaként hozva: körülbelül hány oldalt tervezünk, hány ábra kap majd helyet benne, hány projekt leírása szerepeljen a példatárban?

Lehet, hogy első hallásra idegenkedünk a számszerűsíthető elvárások megfogalmazásától; valahol mélyen a kudarcától félv. Mi van, ha ötven főt várok a rendezvényre, és csak harmincöten jönnek el? Akkor megbuktam, mint projekt gazda? Fontos önismereti kérdéseket vethet fel az, hogy hogyan állok a mérhető célok előzetes megfogalmazásához, milyen érzéseket kelt bennem az, mikor erről gondolkodom.

Mentálhigiénés projektek esetén a cél nem az, hogy az előzetes mérőszámok esetleges nem teljesülése esetén kudarcnak ítéljük a projektet (és ezért valakit hibáztassunk), hanem az, hogy a mérhetőséggel rálépünk egy tanulási útra. Ha „csak” negyvenketten jöttek el, akkor vagy valamit másképp kell csinálni legközelebb (például szélesebb körben hirdetni a rendezvényt), vagy az ötven fős elvárás volt eleve túlzott. Mindkét esetben valamit megtanultunk, ami hasznunkra válik a következő hasonló projekt tervezésekor.

Igaz az az érvelés is, hogy az ilyen projektek esetében az elért hatás (pl. szemléletmódváltás, belső fejlődés) általában hosszú távon érzékelhető és nehezen mérhető. Mégis pont ez adja a kihívást számunkra a cél megfogalmazásánál. Tegyük fel magunknak a kérdést, hogy a mérhetőségről való lemondás mögött nem az kudarcból való félelmünk áll-e?

### 1.6.3. „A” MINT AKCEPTÁLHATÓ

(„AGREED, ATTAINABLE, ASSIGNABLE, ACHIEVABLE”)

Ez alatt a kritérium alatt azt értjük, hogy a projekt célkitűzései főbb érintettek (a későbbiekben ismertetendő kooperációs team, a célcsoport és egyéb érintettek, pl. intézményvezetők) számára elfogadható. Kevés, ha csak a mentálhigiénés képzés projekt stúdiumának csoportvezetői vagy a támogató csoport fogadta el a projektcélokat, szükséges, hogy az abban résztvevők is egyetértsenek velük. Ha ez nem megy elsőre, semmi baj: az ötletet addig kell „gyúrni”, amíg közös nevezőre nem jutunk.

A projekt stúdium csoportja és a projekt kooperációs teamje nagyon fontos szabályozó szerepet tölthet be az ötlet kiforrásának és a részletek megtervezésének időszakában.<sup>15</sup>

#### 1.6.4. „R” MINT REÁLIS („REASONABLE, REALISTIC, RELEVANT”)

Elég-e a rendelkezésre álló idő, megvannak-e vagy megteremthetők-e a projekt-építéshez szükséges feltételek? A munkatársak (kooperációs team, önkéntesek) várhatóan rá tudják-e/akarják-e fordítani a projektre a szükséges időt, energiát? Mindenki a saját élete, a napi feladatai, családja, egyéb elkötelezettségei *mellett*, azokon túl vesz részt a projektben – bármennyire is elkötelezettek vagyunk mi és munkatársaink, heti egy vagy néhány óránál több időt nem tudunk a projektre fordítani. A mentálhigiénés projektek világában az a csodálatos, hogy ilyen, viszonylag csekély ráfordítással is komoly, életünket jobbá tévő eredmények érhetők el! Ha úgy találjuk, tervezett projektünk csak akkor „működik”, ha a megvalósításban résztvevők hónapokon keresztül heti 15-20 órát fordítanak rá, akkor kérdezzük meg magunktól: reális-e a tervünk?

Lesznek-e szponzorok, akik például a tervezett verseny díjait állják? Biztos, hogy a felkérni tervezett neves előadó ráér és ingyenesen fogja vállalni az előadást?

Gondoljunk Jézus példázatára a tornyot építeni tervező emberről, aki elkezdte a torony építését, de nem tudta befejezni. (*„...mert ki az közületek, aki ha tornyot akar építeni, nem ül le előbb, hogy kiszámítsa a költségeket, hogy lesz-e elég pénze arra, hogy befejezze? Nehogy miután lefektette az alapokat, már ne tudja befejezni, és csúfolni kezdje mindenki, aki látja, és azt mondja: Ez az ember elkezdte az építést, de nem tudta véghezvinni.”*<sup>16</sup>)

A tervezés során lelkesedésünkben hajlamosak lehetünk a feladat mértékét alábecsülni – ilyenkor nagyon hasznos az „ördög ügyvédje”. Nem azért, hogy elvegye a kedvünket, hanem hogy segítsen minket abban, hogy kapcsolatunk a realitással egy pillanatra se szakadjon meg.

<sup>15</sup> Egy példa arra, hogy munkatársaink hogyan óvhatnak meg minket attól, hogy csapdába essünk: egy hallgató gyermekek számára kézműves alkotó foglalkozást tervezett, helyszíniként – legegyszerűbb megoldásként – saját lakását jelölve meg. A team tapasztalt pedagógus tagjai felhívták figyelmét, hogy milyen rosszindulatú vádakkal teheti ki magát, ha saját otthonában idegen gyermekeket fogad – így inkább nyilvános helyet kerestek a foglalkozás számára.

<sup>16</sup> *Biblia*, Lukács evangéliuma (2011) Budapest: Veritas, 14. rész, 28. vers.

Az összetartó csoportokban nagy a konszenzuskényszer, ezért általában rosszallóan néznek a „kötekedőkre” – pedig az „ellenálló” vagy a csoportdinamikai „omega” pozíciót elfoglaló személy az, aki képes és mer megfogalmazni részgazságokat. Ezeket érdemes megfontolni, mert lehet, hogy olyanra mutat rá, amely a projektvezető – és más csoporttagok – vakfoltja.

### 1.6.5. „T” MINT IDŐZÍTHETŐ („TIME RELATED, TIME BOUND”)

Ahogy korábban említettük, a projekt olyan tevékenységsorozat, aminek eleje és vége van. A mentálhigiénés képzés tanprojektjére adott idő áll rendelkezésre, de a való életben sem tervezhetünk végtelenített projekteket. Vizsgáljuk meg, hogy a kitűzött cél néhány hónap, esetleg fél-egy év alatt megvalósítható-e – ennél hosszabb projekteket ne tervezzünk! Ha nem valósítható meg, akkor bontsuk szakaszokra, tűzzünk ki olyan részcélokat, amelyek megvalósíthatók, aztán „majd meglátjuk”. Munkatársainktól sem várhatjuk, hogy végtelen időkre elköteleződjenek a projektnek. A realitással való kapcsolat itt is fontos.

Ha tudjuk, mikorra szeretnénk megvalósítani a projektet, számoljunk vissza az időben és készítsünk ütemtervet. Ha a rendezvény márciusban lesz, akkor azt legalább egy-két hónappal előbb meg kell hirdetni. Amikor meghirdetjük, már ismernünk kell az előadó nevét. Az előadót hónapokkal korábban fel kell kérni, mert nem biztos, hogy pont akkor ráér.

Ha a jelen művet készítő szerzői team nem állított volna fel ütemtervet (mikorra szeretnénk kész lenni – ehhez mikor kell a tördelőszerkesztőnek megkapnia az anyagot – ehhez mikor kell a szakmai és nyelvi lektoroknak megkapniuk a kéziratot – az egyes fejezetrészeket készítő szerzők mikorra készüljenek el az első változattal stb.) az olvasó most nem olvashatná a kiadványt.

### 1.6.6. ZÁRÓ MEGJEGYZÉS

Nagyon fontos, hogy megértsük: a SMART-vizsgálat nem projektcélunk *jóságát* méri. Nem ad választ arra a kérdésre, hogy kitűzött célunk fontos-e, értékes-e, valóban hozzájárul-e egy-egy embercsoport életének, lelki egészségének jobbá tételéhez. Pusztán arra ad választ, hogy eléggé átgondolt, kidolgozott-e ahhoz, hogy nekiállhassunk projektként megvalósítani. Ha egy ötlet nem megy át a SMART-elemzésen, az annyit jelent, hogy bizonyos részletek még nincsenek eléggé kidolgozva, még gondolkozni kell rajta, mielőtt elkezdjük.



## 1.7. A PROJEKT SZEREPLŐI

(ASZTALOS BERNADETT)

Az előző fejezetben a projektről többnyire, mint a cselekvés tárgyáról esett szó. Érdeemes azonban figyelmet szentelnünk annak is, hogy kik lesznek a projekt végrehajtói. Gyakran esünk abba a hibába, hogy miután egy jó ötletünkhöz megtaláljuk annak megvalósulási formáját, eltervezzük a lépéseket, gyakorlatilag magányos harcosként visszük azt végig, legfeljebb egy-két feladatnál hívunk be segítőt. Ennek viszont sokszor az lesz az eredménye, hogy ugyan a program sikeresen lezajlik, de vezetőként teljesen kimerülünk, nem élvezzük magát a megvalósulási folyamatot, sok feszültséget és konfliktust élünk meg, többször eljutunk arra a mélypontra, hogy legszívesebben hagynánk az egészet. A siker ízét sem tudjuk a végén érezni, mert fáradtságunk mindent felülmúl. Érezzük, hogyha legközelebb ilyen vagy ehhez hasonló feladattal kell szembenéznünk, már eleve negatívan fogunk majd hozzáállni.

Pedig ennek nem kéne így lennie. A kemény munka ellenére lehetne élvezni a folyamatot, tölteni annyira és tanulni belőle úgy, hogy a következő kihívás elé kedvvel álljunk. Ez azonban csak akkor lehetséges, ha nagyon gondosan átgondoljuk és megszervezzük a projekt emberi tényezőit. Nem elég az, hogy mit és hogyan csinálunk, legalább olyan fontos az is, hogy kikkel. Sőt az is fontos, hogy a projektben dolgozók milyen szinten köteleződnek el. Egy megbeszélésre meghívott tanácsadók lesznek? Több-kevesebb önállósággal elvégzik a nekik „kiosztott” feladatokat? Vagy a teamünk tagjai, a projekt „társtulajdonosai”, akik minden megbeszélésen velünk együtt jelen vannak? Ha a szereplők valóban a helyükre kerülnek, akkor nagyobb esély van rá, hogy a projekt során jól is fogják érezni magukat.

A következőkben a projekt szereplőit tekintjük át, mert az a tapasztalat, hogyha ezeket magunk és a résztvevők számára is tudatossá és világossá tesszük, vagyis azt, hogy kiket mire hívunk meg, az megkönnyíti és eredményesebbé teszi a közös munkát. Mivel a terminológiát az angol nyelvből a magyar nyelv is átvette, sokszor nincs rá megfelelő magyar szavunk, a magyarázatoknál legtöbbször csak körbeírni tudjuk a fogalmakat.

### 1.7.1. A PROJEKTVEZETŐ (MENEDZSER)



Az a személy, aki felelős azért, hogy a projekt sikeresen végre legyen hajtva, az ezt befolyásoló döntéseket ő hozza meg (persze nem egyedül kell eljutnia az ehhez vezető legjobb útig). Koordinálja a feladatokat. A forprofit világban szinte nem is csinál mást. A mentálhigiénés projekteknél, ahol többségében kisebb léptékű és kevésbé összetett projektekről van szó, a legtöbb esetben vállal feladatokat, a tanulócsoportokban azonban már az is nagy előrelépésnek számít, amikor a hallgatókból projektvezetővé váló személyek eljutnak oda, hogy nem mindent ők végeznek. Képeseké válnak fontos feladatok delegálására és összehangolására. Természetesen ehhez szükséges, hogy jól mérje fel a projektvezető a kompetenciákat és realitásokat, és sikerüljön jól meghatározni a felelősségi szinteket. Erre még az Akciótervek, feladattervek fejezetben is kitérünk.

Számos projekt megszületését végig nézve, segítve gondolkodóba ejtett, hogy a kiemelkedő projektvezetőknek vajon mi a titka? Miért szeretnek a többiek együtt dolgozni velük? Mitől érzik azt, akik benne voltak, hogy érdemes volt? Mitől ment minden annyira könnyedén? Sokszor nem is az adott szakma nagy elméi voltak ezek a személyek, sőt nem is azok, akiknek a kisujjában volt a tervezés. Arra felismerésre jutottam, hogy az elméleti ismereteken túl, a megfejtés kulcsszava az önismeret és az önreflexió. Egy jó vezető attól az, hogy megtalálja az adott helyzetben a vezetői szerephez való jó viszonyulást. Egyre jobban rálát saját erősségeire és gyengeségeire, tud őszinte lenni magához. Nem vereségként éli meg, ha felfedezi, hogy valamihez kevés, hanem arra meghív másokat. Olyan csapatot tud építeni maga köré, ahol nem marad fontos terület ellátatlanul. Saját megéléseit tudatosítja, ezáltal gazdagodik tapasztalata, s ez segíti hozzá ahhoz, hogy arányaiban több olyan feladatot bízjon a többiekre, amelyekben azok megélhetik a flowélményt, a sikert. Úgy tudja delegálni a munkát, hogy mindenki úgy élje meg, hogy bár végez olyan feladatokat, amit nem annyira szeret, de összességében boldoggá teszi az, amit vállalt, többet kapott, mint amit adott, profitált. Fontos, hogy kompetens legyen azon a területen, amin a feladata van. Szolgáltatás-ként élje meg munkáját, de ne legyen annak rabszolgája.<sup>17</sup>

<sup>17</sup> Persze ez így nagyon leegyszerűsítve és szubjektíven hathat, ezért aki ennél több időt szeretne erre szánni, annak figyelmébe ajánlom a következő honlapot: [http://fligbymagyarul.blog.hu/2016/01/17/fligby\\_vezetoi\\_keszsegek](http://fligbymagyarul.blog.hu/2016/01/17/fligby_vezetoi_keszsegek).

Akik mentálhigiénés projekt szemináriumon vesznek részt, azoknak javasolni szoktuk, hogy írjanak *projektnaplót*. Ebbe ne csak az aktuális eseményt és annak lezajlásáról a legfontosabb tényeket írják bele, hanem a saját önreflexiójukat. Az önreflexiókat olvasva, érdemes elgondolkodnunk, hogy amikor erőteljes pozitív vagy negatív érzések fogalmazódnak meg, mi lehet annak az oka? Mi az üzenete számomra? Mit kéne máskor így vagy pont másképp csinálnom?

Ha vezetőként fel merjük vállalni, hogy nyitottak legyünk a fenti önismereti jellegű munkára, akkor könnyebb lesz meghívni a segítőköt, a sok esetben már eléggé leterhelt, jó és áldozatos szakembereket. Gyakran előfordul, hogy a mentálhigiénés projektekben a segítőköt önkéntes alapon hívjuk meg, vagy egyes szakembereknek a piaci ár alatti díjazást tudunk felajánlani, s szinte szégyenkezve szólítjuk meg őket, félve, hogy újabb terheket rakunk rájuk. Azonban, ha egy jó projektet raktunk össze és olyat tudunk számukra megajánlani, amiben megtalálhatják saját örömeiket, ha meg tudjuk nekik fogalmazni, miért pont rájuk van szükség, akkor általában megnyerjük és megajándékozunk, nem pedig kihasználjuk őket.

A vezető csak a folyamatos önreflexió által juthat el oda, hogy szembe merjen nézni a hibákkal, s így elkerülhesse azokat legközelebb, rájöjjön a fejlesztendő területekre, illetve a saját erősségeit jobban ki tudja használni, így a vezetői szerepben megerősödhet. Tehát azt mondhatjuk, nem születik valaki jó vezetőnek, hanem azzá válik, s így módon ez belső munkával fejleszthető. A képzés eddigi projektjeinél több olyan példának lehettünk tanúi, amikor a projektmunka során egy-egy hallgató felfedezte önmaga eddig ismeretlen vezetői kompetenciáit.

Szerepéből adódóan a legfontosabb feladata, amire emberileg is alkalmasnak kell válnia, hogy közben tartsa a folyamatot. Mentálhigiénés projekt esetében arra is kell törekednie, hogy a folyamat során a lelki egészség szolgálata valósuljon meg, de legalábbis a végrehajtók lelki egészsége se sérüljön, miközben a célcsoport lelki egészségét igyekszik szolgálni. Elsőre ez talán meglepően hangzik, de számos projektet láttam, amikor a célt minden áron el akarta érni a projektvezető – el is érte –, de közben a teamjének tagjai lelkileg, egészségileg tönkrementek.

Nagyon fontos hangsúlyozni, hogy bár ő hozza meg a végső döntéseket, ebben a tevékenységben nem kell, hogy egyedül maradjon. Túl nagy kockázatot is jelentene, ha egy projekt sikeressége egyetlen emberen múlna. Munkájához bevonhat olyan személyeket, akikkel a projekt első pillanatától az utolsóig átbeszélheti a felmerülő témákat, tennivalókat. De olyanokat is, akik csak egy-egy feladathoz csatlakoznak. A következőkben arra térünk ki, hogy kik lehetnek a projektvezető társai ezen az úton.

## 1.7.2. A PROJEKTGAZDA

Az üzleti világban általában azt nevezzük projektgazdának, aki megrendeli azt, vagy egy olyan szervezetet, amely kezdeményezte és esetleg anyagilag is támogatja a projektet, vagy a megvalósult projekttermékből valamilyen előnye származik. A projekt stúdium esetén általában mi vagyunk a projekt gazdái és a projekt vezetői is, de ennek nem feltétlenül kell egybeesnie. Például előfordulhat, hogy egy szociális intézmény mint mentálhigiénés szakembert felkér egy olyan projekt vezetésére, amely a dolgozók burn out prevencióját célozza meg.

## 1.7.3. KOOPERÁCIÓS TEAM



A projekt vezetője, még ha remek intelligenciával és nagyfokú szakmai kompetenciával is rendelkezik, egy problémára nem nagyon tud két-három megoldásnál többet találni, vannak vakfoltjai, elvesztheti lelkesedését, hitét stb. Hogy ezek ne veszélyeztessék a projekt sikerét és könnyebben meg lehessen találni a problémákra a lehető legjobb megoldást, érdemes magunk köré szervezni egy csapatot. Ezt úgy érdemes megtennünk, hogy közben a szemünk előtt lebegjen: a team elsődleges feladata a projekt megtervezésének, koordinálásának, monitoring funkciójának az ellátása, elejétől végéig való nyomon követése.

Az egyedül megvalósított projektmunka másik hátránya, hogy így elveszítjük potenciális partnereink ötleteit, kreativitását. A születéstől a megvalósulásig a projektötlet formálódik, és ehhez a folyamathoz mások sok értéket adhatnak hozzá. A formálódás során eredeti elgondolásunk módosulását részben veszteségként is megélhetjük, így mind rugalmasságra, mind önérvényesítő készségre is szükségünk van, hogy eredeti elgondolásunk egyes elemeit elengedjük vagy éppen megvédjük.

A team fogalmának is problémás a magyar megfelelőjét megtalálni, sokszor csapatként fordítják, mi sem tudnánk jobbat, de nem szerencsés. A team ugyanis egy speciális csapat, érdemes időt szánnunk arra, hogy ismerveit összegyűjtsük. A teambe a tagokat a vezető hívja meg, lehetőleg úgy, hogy a sikeres problémamegoldáshoz szükséges kompetenciák jelen legyenek, s ők is el tudják fogadni a team működésére közösen lefektetett, mindenki által elfogadható szabályokat. A teamben a tagok egyenrangúak, végig kísérik a projekt megvalósulását, rendsze-

resen időközönként összegyűlnek, tagjai úgy ismerik a projektet, annyira átlátják, mint maga a vezető. Praktikus lehet, ha a teamtagok személyiségükben, esetleg munkastílusukban különbözőek és kiegészítik egymást. A team sokszínűségénél azonban ügyelni kell arra, hogy különbözőségük ne legyen összeférhetetlenség, másságuk ne akadályozza az együttműködést. A teamtagok javaslatokat tesznek, figyelmeztetik, emlékeztetik, kontrollálják a vezetőt és egymást, aki mindent koordinálva, mérlegelve meghozza a végső döntéseket.

Egy jól összeállított team tehermentesítheti a vezetőt, ha az éppen hullámvölgybe kerül, a team többi tagja adhat újabb lendületet, inspirációt, lelki és szakmai támogatást. Amikor az egyik teamtag mélyponton van, a többiek továbblendítik az ügyet, mint amikor együtt evezünk egy hajóban. Ha az evezősök közül valaki elfárad, a többiek tovább eveznek, amíg ő összeszedi erejét. A legismertebb hasonlat a szálló vadlúdcsapaté, ahol a csapat együttes felhajtóereje töredékére csökkenti a szükséges energiabefektetést ahhoz képest, amit akkor kéne kifejteni, ha egy-egy vadlúd egyedül repülne. Illetve a vadludak cserélgetik a pozíciót, így egyenlítve ki a leterhelést, a legelől szálló madár sokkal nagyobb energiát fejt ki, mint a többiek, ezért ezen a pozíción váltják egymást. Ugyanez a hatás érvényesül, ha bolyban biciklizünk, talán ezt már mindenki tapasztalta.

Elképzelhető az is, hogy a projektvezető a team tagjait önálló feladatokkal bízza meg, ők fogják koordinálni az alájuk beosztott embereket, s team felé képviselik az adott érdekeket. Az ügyes projektvezető feladata csupán a munkák összehangolása lesz. Ezt azonban csak akkor tudja jól végezni, ha kompetens a projekt területén, biztosítja a megfelelő kommunikációt és információáramlást, továbbá ügyel a lefektetett szabályok betartására.

A segítő szakmabeliek általában küzdenek azzal, hogy nagy energiákat igénylő, legtöbbször nem vagy alig fizetett projektjeikbe teamtagokat toborozzanak, pedig a túl kicsi és a túl nagy létszámú team egyaránt gondot okozhat. Ha túl kicsi a team előfordulhat, hogy pont a tehermentesítő funkció nem tud érvényesülni, ha túl nagy a teamünk a folytonos team megbeszélések megvalósulása kerül veszélybe. Egész egyszerűen időről időre nem tudjuk az embereket összeszervezni, maga a team egyben tartása több energiát von el, mint amit hoz a konyhára.

A teamnek feladata lesz, hogy lefektessék az együttműködés szabályait (nem felesleges munka akár írásos formába önteni). Ebbe megfogalmazhatják azt is, hogy a projekt bizonyos szakaszaiban milyen időközönként beszélnek meg, hogy a tervezettnek megfelelően haladnak-e és ha nem, akkor milyen lépéseket kell megtenni (persze ez lehet már egy skype konferencia is, nem biztos, hogy személyesen kell minden alkalommal összegyűlni). Megfogalmazhatják, hogy az el-

maradásokkal, késésekkel mit fognak kezdeni. Az eldöntendő kérdések esetén az előnyöket és hátrányokat összegyűjthetik, együtt kereshetik elakadások okait stb.

#### 1.7.4. STAKEHOLDEREK („ÉRDEKELTEK”)



Vannak olyan idegen szavak, melyekre nem született még igazán találó magyar megfelelő. Tudomásunk szerint a stakeholder is ilyen, s úgy tűnik nyelvünkbe fordítás nélkül fog beépülni. Körülírását, definiálását nehezíti, hogy mindig árnyalja az a terület, ahová beépül. Ahogyan a projekt is a gazdaság és informatika világából érkezett a segítőköz, így ez a kifejezés is. A kezdetekben például a részvénytársasági projekteknél a részvényesekre alkalmazták, akik bár társaság projektjeinek végrehajtásában nem vettek részt, mégis nagy befolyással voltak arra, hogy megvalósulhasson, támogatást nyerjen és sikeresen fusson le.

Freeman, aki egész elméletet épített e köré, így határozta meg: stakeholdernek nevezünk „bármely olyan csoportot vagy személyt, aki/amely befolyásolni képes a vállalatot céljainak elérésében, illetve akikre a vállalat tevékenysége hatással van.”<sup>18</sup>

A mentálhigiénés projektekre vonatkoztatva úgy is fogalmazhatunk, hogy vannak személyek, akik formálisan nem vesznek részt a projektben, de valamilyen szinten meghatározó szerepük van. Ilyen például egy intézményvezető, aki a tervezett rendezvénynek helyet ad; a polgármesteri hivatal jegyzője, aki a közterület-foglalási engedélyt kiadja; esetleg projektünket részben finanszírozó szponzor; vagy a helyi lelkész, aki gyülekezetében hirdeti. Ezen személyek körét is fel kell mérnünk, a velük való kommunikációt, projektünk számukra való „eladását” meg kell terveznünk, őket igény szerint folyamatosan tájékoztatnunk kell. Lehetséges, hogy egy részüket a projekt elejétől fogva ismerjük, s lehet, hogy a projekt közben válik csak személyük ismertté.

A stakeholderek meggyőzésének technikáját is lehet gyakorolni. Például próbáljuk meg az egyik tagunknak elmondani, hogy mit mondanánk a meggyőzendő személynek, amennyiben negyed óra állna a rendelkezésünkre, és utána társunk jelezzen vissza, hogy ha ő lenne a döntéshozó, vajon meggyőztük volna-e

<sup>18</sup> ZILAHY GY. (2007): Szervezetek közötti együttműködés a fenntartható fejlődés szolgálatában. *Vezetéstudomány*, 4. szám, 4.

őt? Ha bizonytalanok vagyunk, akkor még tovább mehetünk, most ő mondja el a mondatainkat, és mi képzeljük magunkat a döntéshozó bőrébe. Ezzel a kis szerepcserés játékkal tovább csiszolhatjuk a mondandónkat, s amikor valós szituációba kerülünk, talán könnyebben meg tudjuk fogalmazni érveinket.

### 1.7.5. SEGÍTŐ CSAPAT



Mint már az előzőekben szó volt róla, lesznek olyanok is, akik nem kísérik figyelemmel a projektünket az elejétől a végéig, nem lesznek a teamünk tagjai, csak egy-egy feladatnál hívjuk be őket. A segítség mértéke és minősége is változhat, és nagyon eltérő lehet, kitől mit kérünk/kérhetünk. Lehet, hogy valakire rá lehet bízni egy nyári tábor teljes gyermekszállításának a szervezését, de lehet, hogy valakitől csak annyit kérünk, hogy egy rendezvény után maradjon ott még egy órát, s segítsen visszarendezni a székeket. Érdemes azonban azokat a terheket átadnunk, amit más is képes elvégezni, bár kétség kívül sokszor nagy a csábítás, hogy mindent mi csináljunk.

Valóban nem könnyű jól delegálni egy feladatot, de megéri. Mint már említettük az egyszemélyes felelősség mindig nagy kockázatot jelent önmagában is. Annál a programnál, ami egy emberen múlik, a szerencsefaktor nagyobb szerepet kap, mint a tervezhetőség. Nagy segítség a team maga, de a team elsődleges feladata a projekt megtervezésének, koordinálásának, monitoring funkciójának az ellátása, elejétől végéig való nyomon követése. Általában időnként több személy is bekapcsolódhat hosszabb-rövidebb időre a lebonyolításba. Lesznek, akik egy-egy feladatkört vállalnak el, például egy tábor esetén Béla vállalja az élelmezést. Ő fogja össze azokat, akik az ételt beszerzik, a szakácsokat, a mosogatókat. Béla nem a team tagja, de a projekt egyik nagyon fontos segítője: nem kell tudnia, hogyan fognak zajlani a tábor alatti csapatversenyek, amiket Ági szervez. A team rakja feladata és felelőssége, hogy ezek a programelemek időben egymáshoz illeszkedjenek. A táborban tehát rengeteg feladat lesz, s ezek eltérő szakmai, döntési kompetenciákat követelnek meg, így ezek mentén érdemes szervezni a segítőköt. A segítők nem vesznek részt minden teammegbeszélésen, csak legfeljebb azokon, ami őket érinti.

A projekten belüli kooperáció területe az, ahol önismereti téren is a legtöbbet profitálhatunk. A segítők köre jó indikátor arra, hogy mennyire tudja a pro-

jektépítő „eladni” projektötletét, átadni lelkesedését. Ha ez elsőre nem sikerül maradéktalanul, azt legtöbbször kudarcélményként éljük meg, holott lehet, hogy csak arról van szó: nem a megfelelő személyekhez fordultunk. Itt is egy, a projektépítő számára fontos önismereti pontot érinthetünk: Mennyire vagyok képesek egy általam jónak tartott ötletet átadni másoknak? Mennyire veszi el a kedvemet a kudarc, mennyire vesztetem el a kedvemet?

Az ötlet kikristályosításában, a tervezésben elengedhetetlen a segítők kontrollszerepe. Lehet, hogy tudnak valamit a célcsoportról, amit a projektvezető nem tud. Rendelkezhetnek olyan, a tervezés vagy a lebonyolítás során nélkülözhetetlen ismerettel, tapasztalattal, amivel ő nem. A tapasztalat az, hogy mire a projekt elindul, az eredeti ötlet lényeges változásokon mehet keresztül. Ismét egy önismereti pontra tapinthatunk: hogyan viselem, ha ötletemet kritizálják, változtatásokat javasolnak az alapötlet, a célcsoport vagy a lebonyolítás részletei tekintetében?

A segítők attitűdje más és más lehet, ami különbözőképpen érinthet minket:

- ♦ Ismert a készséges segítő figurája: „Nagyon jó a projekt ötleted, szívesen segítek, mondd meg, hogy pontosan mit csináljak! (de nincs saját ötletem)”. Hogyan tudom motiválni a segítőket, hogy ne csak a dolgok végrehajtásában, hanem azok kitalálásában is segítsenek?
- ♦ Az „ördög ügyvédje”, aki mindig tudja, mi miért nem fog működni, és nagyon lehangoló lehet – de felhívhatja a figyelmet a valódi buktatókra („ne szervezzük az eseményt a foci-vb idejére”), vagy látszólagos negativizmusa ellenhatásaként megerősíthet a kompetencia megélésében („lehet, hogy esni fog az eső, de erre az esetre kitalálunk egy „B” tervet”). Sokszor az ellenállók nehezen viselik a lelkes segítők, pedig ők is képviselhetnek valamilyen olyan komplementer igazságot, ami a projekt sikerességéhez hozzájárulhat. A csoportdinamikában ómegáknak is szokták őket hívni. A vezetőknél mindenképpen nagy kihívást jelentenek, mert első érzésünk velük szemben az, hogy megakasztják a folyamatot. Csak nagyon őszinte önreflexióval jöhetünk rá arra, hogy valóban képvisel valamilyen rész igazságot, amikre vakok voltunk; esetleg rossz feladatot bízunk rá, s ebből fakad ellenállása; velünk vezetővel folytat hatalmi harcot; vagy tényleg alkalmatlan a kooperációs munkára?
- ♦ Olyan segítő is van, aki lelkesen beáll a munkába, aztán két nappal a megvalósítás előtt jut eszébe, hogy a kisfiának épp aznap van a hegedűvizsgálója. A helyzet kezelése mind bizalmunk, mind szervezői kompetenciánk számára kihívást jelenthet. Persze ilyen és ehhez hasonló eset minden projektben előfordulhat, ha ez egyedi, akkor is érdemes reflektálni rá, átgondolni, hogy



esetleg kellett volna-e másképpen csinálni valamit? Ha ez a jelenség többször is előfordul, akkor az egész team részéről nagyobb reflexió szükséges.

### 1.7.6. TANÁCSADÓK



A projekt segítésében nagy szerepe lehet egy sajátos csoportnak, a tanácsadóknak. Előfordulhat, hogy projektünk annyira innovatív, vagy annyira speciális területen jön létre, hogy a kidolgozás egy-egy fázisába be kell vonnunk tanácsadókat. Az is előfordulhat, hogy az általunk nagyra becsült szakember nem tudja vállalni, hogy a teamtagunk legyen, de arra meg tudjuk nyerni, hogy a kidolgozott projekttervünket a véglegesítés előtt véleményezze. A teamet tovább tudja lendíteni egy-egy holtpontra a nagyobb tapasztalattal rendelkező vagy esetleg máshol már hasonló projektben részt vevő tanácsadó. A tanácsadók bevonása megmenthet minket attól, hogy kezelhetetlenül nagy létszámú teamet kelljen összeállítanunk.

Egy klasszikus projektkönyvben ezzel a jelen fejezet le is zárulhatna, de mivel ez a könyv gyakorlati útmutató, ezért fontosnak érezzük, hogy szó esszen egy sajátos témáról, s ezek az önkéntes segítők.

### 1.7.7. ÖNKÉNTESEK



Mentálhigiénés projektek – kevés kivétellel – önkéntesek segítségével valósulnak meg, ezért ilyen projektek vezetőjeként tisztában kell lennünk, mik a sajátosságai az önkéntesekkel végzett munkának.

Ha munkahelyünkön vezető beosztásban dolgozunk, beosztott munkatársaink munkaköri kötelességből, fizetésért dolgoznak a projektünkön. Munkával kapcsolatos motivációjuk tehát legalábbis részben külső. Természetesen fizetett munkatársakra is igaz, hogy igazán jó munkát saját, belső motivációtól indítva tudnak végezni, ezért munkahelyi vezetőként is nagyon fontos feladatunk munkatársaink ilyen jellegű motivációjának serkentése, más szavakkal a mentálhigiénés szempontok érvényesítése. Fizetett munkatársaink esetében mégis számíthatunk arra, hogy a kiadott feladatokat, ha másképp nem, kötelességből elvégzik.

Önkénteseink kizárólag belső, saját motivációból segítenek. Motivációjukban valószínűleg különböző arányban keveredik a projekt által képviselt ügy iránti lelkesedés, az érett személyiségre jellemző altruizmus (mások javát szolgáló, a jutalmazás reménye nélkül végzett önkéntes munka<sup>19</sup>), esetleg transzcendens elemek (Isten szolgálata), a korábbi szülői (vagy „szülőpótló” személyre projektált) elvárások teljesítésének igénye, kötelességérzet, a szolgáló csapathoz tartozás vágya, saját értékesség megélésének vágya és egy sor egyéb tényező.

Vezetőként NEM feladatunk, hogy önkénteseink minden motivációját kiszolgáljuk, de igenis feladatunk, hogy óvjuk őket a munka során a sérülésektől. Ezért nagyon fontos hogy

- ♦ A munka megszervezésében biztosítsuk, hogy arra szánt idejük és erőfeszítésük nem pazarlódik el hiába szervezési hibák következtében. Nagyjából azt is meg kell tudnunk nekik mondani, hogy a feladat mennyi idejüket fogja igénybe venni.
- ♦ Fontos, hogy a segítők lássák a „nagy képet”, azaz képletesen szólva ne csak követ faragjanak, hanem katedrálist építsenek. Folyamatosan fejezzük ki feléjük, mennyire fontos a munkájuk, adjunk visszajelzéseket munkavégzésükre és a projekt eredményét (például a résztvevőktől kapott visszajelzéseket) osszuk meg velük.
- ♦ A feladatokra való felkérésnél vegyük figyelembe az illető adottságait, hogy ki mit szeretne csinálni; tegyük világossá az elvárásokat és győződjünk meg róla, hogy ki-kik felkészült-e arra a munkára, amit végez. Akár projektet vezetünk, akár más önkénteseket is foglalkoztató tevékenységet koordinálunk, mindig legyünk képben a feladatokról. Ha az önkéntesre olyan feladatot bízunk, amely téren nem kompetens, nagy esélye van, hogy sérül vagy kudarcélménye lesz a végére, ha egyáltalán kitart velünk a végéig. Ha a felkészültsége és a feladat jelentette kihívás megfelelő arányba kerül, nem unalmas, de nem is szorongást keltő a számára, akkor fogja magát a feladat közben boldognak érezni és kitartani mellettünk.
- ♦ Ne felejtjük el megköszönni az önkéntesek munkáját, ha lehetőség adódik rá, nyilvánosan! Ne gondoljuk, hogy segítségük természetes. Gondoljunk arra is, hogy nekünk is mennyire jól esik, ha megköszönnek nekünk valamit vagy megdicsérnek minket. A köszönetnek különböző módjai vannak,

---

<sup>19</sup> FODOR L. & TOMCSÁNYI T. (1990): Segítő kapcsolat, segítő szindróma, segítő identitás. In: JELENITS I. & TOMCSÁNYI T.: *Egymás közt – Egymásért*. HÍD CsSK és a Szeged-Csanádi Püspökség.

például a projekt lezárásának megünneplése, egy-egy emléklap, vagy a közösségi házban a köszönet falára kitett névtáblák.

Hazánkban az elmúlt évtizedben egyre nagyobb teret nyernek az önkéntes munkák, ami mindenképpen öröndetes jelenség, de úgy tűnik nincsenek meg ennek a hagyományai, vagy legalábbis a történelem folyamán megtört a folyamatossága. Ezért minden esetben fontos, hogy tudatosítsuk, nagy valószínűséggel nem ugyanaz van a feladattal kapcsolatban a jelentkező önkéntesek fejében, mint a miénkben; s az önkéntesek nem állnak össze automatikusan csapattá, hanem nekünk kell azzá formálnunk őket.

Összefoglalva tehát a projekt szereplői:

- ♦ projektvezető, projektgazda
- ♦ stakeholderek
- ♦ kooperációs team
- ♦ tanácsadók
- ♦ segítők, önkéntesek.

## 1.8. PROJEKTFELADATOK TERVEZÉSE, VÉGREHAJTÁSA ÉS KÖVETÉSE

---

(SZENTJÓBI OTTÓ – ASZTALOS BERNADETT)

A tervezés során az egésztől a részletek felé haladunk: először eldöntjük, hogy miről is szóljon a projektünk, mik legyenek a keretek, majd elkezdjük kidolgozni a részleteket. A részletekhez való viszonyunkat is személyiségünk határozza meg.

Az MBTI<sup>20</sup> személyiségstruktúra alapján vannak intuitív és észlelő típusok. Az intuitív típusú személyek a megismerés során felülről lefelé haladnak: először a globális képet látják át, és innen haladnak a részletek felé – egy bizonyos mélységig. A részletkérdések nem mindig érdeklik őket.

Az észlelő típusú embert ezzel szemben elsősorban a részletek, a tények érdeklik. Akkor érzi magát biztonságban, ha a legapróbb részletkérdéssel is a kezdetektől fogva tisztában van. Egy erősen észlelő típusú ember már a legelső megbeszélésen – amikor még magáról csak az ötletéről beszélünk – tudni szeretné, hogy akkor pontosan mikor mi fog történni, hol állnak majd az asztalok, milyen színű lesz a szalvéta...

Az előzőekben ott tartottunk, hogy az álomból kikristályosodott a projekt célja, kiderült, hogy a cél megfelel a SMART-kritériumoknak, összeállt a kooperációs team, pontosítottuk az elképzelést. Ebben a folyamatban nagy segítségünkre lehet a képzés projektcsoportja, ami mintegy „szupervíziós csoportként” funkcionálhat. Ismerjük a célcsoportot, felmértük az igényeket. Hogyan tovább? Egy erősen intuitív személy számára a projekt tervezése véget is érhet, számára innen a dolgok már mennek a maguk útján. Ez azonban korántsem így van.

Mivel a kooperációs teamünkben különböző személyiségű emberek vehetnek részt (mi magunk is adott személyiségtypushoz tartozunk), ezért a részletek helyét is megfelelően kell tudnunk kezelni. Az ideális eset az, ha mi magunk a teljes képet látjuk át, de vannak munkatársaink, akik odafigyelnek a részletekre. A tervezés

---

<sup>20</sup> A Katherine és Isabel Briggs által Karl Gustav Jung munkássága alapján összeállított típuselmélet és teszt egyes személyiségjegyeket négydimenziós skálán (Extrovertált-Introvertált; Érzékelő-Intuitív; Gondolkodó-Érző és Megítélő-Észlelő) ábrázolja és méri.

folyamatában tudatosan kell figyelni arra, hogy melyik részletkérdés kidolgozásának mikor van itt az ideje.

### 1.8.1. A PROJEKTFELADATOK TERVEZÉSE

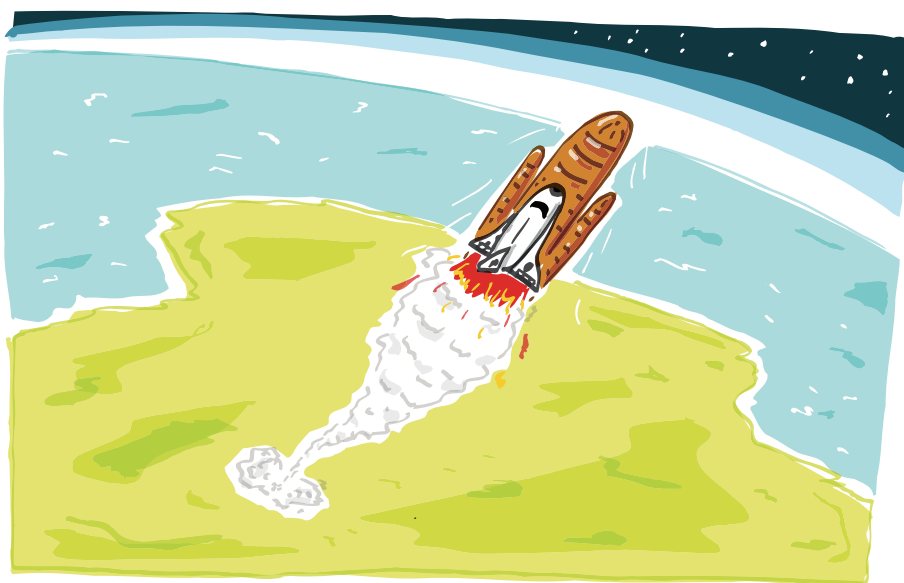
Mielőtt elindulunk egy útra, tudni kell, hogy mikor hova akarunk érkezni, nagyjából milyen útvonalat követünk, és mikor hol kell tartanunk. Ha Sopronból délben autóval indulva este 6 óra Nyíregyházán szeretnénk lenni, akkor fél 3-kor valahol Budapest magasságában kell járnunk. Ha délután 3-kor még csak Győr közelében vagyunk, akkor a 6 órás nyíregyházi programunkra már nem valószínű, hogy odaérünk – vagy a hátralévő útszakaszon át kell lépünk a megengedett sebességet. Ez nem feltétlenül tragédia: a „Változások kezelése” című fejezetben leírtak szerint még mindig áttervezhetjük a programot – később kezdünk Nyíregyházán, esetleg Miskolcon éjszakázunk – de minél előbb tudjuk ezt, annál jobb. Érdemes azt is átgondolnunk, hogy az egyik vagy másik lehetséges megoldás, milyen kockázatokat hordoz magában, hogyan befolyásolják a változtatások a már kimondottan vállalt kötelezettségeinket, s hogy a tervünk egyéb pontjaival hogyan áll összefüggésben. Könnyen meglehet, hogy ha egy ponton változtatok, az dominóelvet indít el s más tervek is borulni fognak. Ennek megfelelően a projektcél és keretek rögzítése után meg kell tervezniünk utunk főbb állomásait: meg kell határozniunk, milyen főbb lépések szükségesek a cél elérésére, és ezekre a lépésekre ütemtervet kell készíteniünk.

Két eset van, amikor az ütemterv készítése nehézségekbe ütközik:

- **Ha a megvalósításra túl kevés az időnk.** Ilyenkor hajlamosak vagyunk kapkodni, átgondolatlan döntéseket hozni, túlvállalni magunkat. Irreális, betarthatatlan tervet készítenek, csak hogy elérjük az előre megálmodott határidőt. Áldozatul eshetünk a csoportgondolkodás jelenségének – saját realitásérzékünket elnyomjuk a csoportkonszenzus elérése iránti vágyunk miatt. Ez csak rossz döntésekhez vezethet.

A csoportgondolkodás jelenségét a szociálpszichológusok az amerikai Challenger űrsikló katasztrófájával szokták szemléltetni. A Challenger űrsikló, fedélzetén hét emberrel 1986. január 28-án kilövés után robbant fel műszaki hiba (az üzemanyag-ellátó rendszer szivárgásának) következtében. A műszaki hibának már előző napokban voltak előjelei, egyes (alacsonyabb beosztású) mérnökök javasolták is a kilövés elhalasztását. A NASA akkor kényes politikai-pénzügyi helyzetben volt: a kongresszus

megvonni készült több projekt támogatását – egy ismételten elhalasztott kilövés nagyon is rosszul jött volna a NASA pénzügyi forrásokért folytatott lobbitevékenysége szempontjából. A kilövés előtti napon tartott értekezleten a döntéshozó csoportban senki sem akarta felvállalni, hogy a csoportban megfogalmazott nagyon erős vágygal ellentétes álláspontot hangoztasson<sup>21</sup>. A csoporttagok józan felelősségvállalását felülírta a csoport konszenzus vágya, így senki sem vétózta meg a kilövést. Az eredmény jól ismert: a túlélhetetlen robbanásban életét veszítette a fedélzeten tartózkodó mind a hét űrhajós.



Visszatérve az előző gondolatmenethez: ha túl kevés az idő, ne engedjünk a „wishful thinking”, a realitás helyett a vágyak által irányított gondolkodás kísértésének – vállaljuk fel akár a projekt átütemezését, akár a projekt céljának, terjedelmének redukálását.

- ♦ **Ha a megvalósításra túl sok az időnk.** Ha túl sok az idő, életbe lép a Pató Pál effektus, az „ej, ráérünk arra még...” gondolkodásmód. Most, 2017-ben nem nagyon érdemes egy egyébként normal munkaráfordítással fél év alatt

---

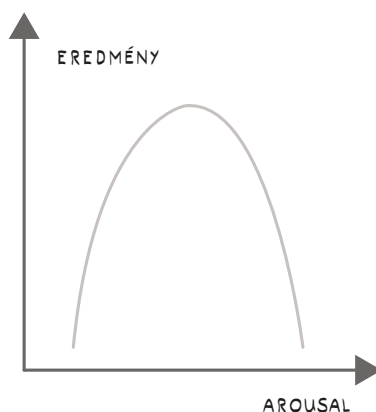
<sup>21</sup> Az ellentétes véleményt felvállaló személy csoportdinamikai szempontból kívülálló, ún. „ómega” pozícióba került volna, a csoport rávetítette volna minden ellenérzését. Ez nagyon kellemetlen pozíció, így érthető, hogy senki sem vállalta fel szívesen.

megvalósítható, de valami miatt csak 2022-ben esedékes projekten törni a fejünket. Nem fog működni az a megoldás, hogy szépen lassan, hetente/havonta minimális munkát végezve 2022-re majdcsak elkészül valami. Ha nem érzünk egy minimális szintű sürgetést, a feladatok végrehajtása nulla sebességgel fog történni, hiszen mindig lesz fontosabb, sürgősebb feladatunk. Ráadásul lehetséges, hogy 2022-ben teljesen mást és másképp akarunk majd tenni, mint amit most, 2017-ban gondolunk. Ilyenkor készítsünk egy nagyvonalú ütemtervet, hogy tudjuk, mégis mennyi időre lehet szükség a projekthez, és a maga idejében kezdjük el a tervezést és a megvalósítást.

Az ütemterv készítésekor is találkozhatunk önmagunk megismerésének újabb lehetőségével. A már említett MBTI személyiségstruktúra ellentétpárjai közül általában utolsóként említik a „Megítélő-Észlelőt”. A „Megítélő” típusú személyek akkor érzik magukat jól, ha egy döntés már megszületett (és utána már nem vesznek figyelembe más információt), tennivalóikat feladatlisták alapján szervezik, és vizsgálják a rendelkezésre álló idő alatt folyamatosan készülnek. Az „Észlelő” típusúak szívesen hagynak nyitva feladatokat, halasztanak el döntéseket a minél teljesebb kép kialakulása érdekében. Számukra a „határidő a legjobb múzsa”. Ők azok, akik – ha készítenek is feladatlistákat – nem nézik meg azokat; és ők azok, akik vizsgáljukra utolsó éjszaka készülnek fel.

A tervezéshez és a terv követéséhez való hozzáállásunkban tetten érhetjük saját és kooperációs teamünk tajgainak személyiségtípusát. A projektmenedzsment tudománya tervezhetőség miatt értelemszerűen személyiségünk „Megítélő” oldala által képviselt értékeket preferálja; az ilyen értékek mentén vezetett projektek átláthatóbbak, jól dokumentáltak és kevesebb megvalósítási kockázatot hordoznak; az ismert módszertanok is ezek alapján készültek. Másik oldalról nézve mentálhigiénés projektekben (is) különös érték a rugalmasság, kreativitás, az ismeretlen felfedezésére való nyitottság; amelyek tipikus „Észlelő” típusú értékek.

Más oldalról is megvilágíthatjuk a határidő és az inspiráció összefüggését. Ismert az a görbe, amely leírja, hogy milyen érzelmi feszültség („arousal”) szinten milyen teljesítményre vagyunk képesek. Ha az arousal szintünk alacsony, pihenő üzemmódban nagyon lazák vagyunk, jól érezzük magunkat, de produktív munka szempontjából nem sok hasznunkat lehet venni. Belső izgal munk, feszültségünk egy bizonyos szintig való növelésével a teljesítményünk is növelhető. Egy sikeres egyetemi előadó mondta egyszer, hogy néha szándékosan késve indul el, hogy a kialakult izgalmi állapot segítse abban, hogy még jobb előadást tartson.



Ez a jelenség csak egy bizonyos szintig működik. Ha érzelmi feszültségünk meghaladja az optimális szintet, izgalomban egyre többet hibázunk, míg el nem érjük a pánik szintet, ahol ismét nullához közelít a teljesítményünk. Aki hajlamos vizsgahelyzetre túlzott izgalommal reagálni, az ismeri azt a jelenséget, amikor izgalomban még a jól megtanult tények sem jutnak az eszébe, „azt sem tudja, fiú-e vagy lány”. Minél inkább begyakorolt tevékenységet végzünk, annál inkább jobbra tolódik a görbe, annál inkább képesek vagyunk a jól begyakorolt tevékenységeket magas izgalmi állapotban is elvégezni. A gyakorlott autóvezető hirtelen veszélyhelyzetben is képes jól dönteni és megfelelő kormánymozdulatokkal elkerülni a balesetet. Mindig csodálom a katonákat, rendőröket és katasztrófavédelmi szakembereket, amikor vészhelyzetben is nyugodtan, célirányosan tevékenykednek – e mögött rengeteg gyakorlás van.

A projekt végrehajtásához is szükség van egy bizonyos arousal szintre, ami nehezen biztosítható, ha a határidő még igen távol van.

## 1.8.2. AKCIÓS TERVEK, FELADATTERVEK

Angolul óráig lehet beszélgetni anélkül, hogy kiderülne, ki is végzi az egyes feladatokat; és a végén elégedetten állunk fel – minden „elvégeződik” és „megcsinálódik”, és esetleg csak később jövünk rá, hogy valami mintha hiányozna. Később pedig egymásra fogunk várni, mert mindenki azt hiszi, hogy a másik fogja elvégezni a feladatot. Talán ismert az az angol nyelvgyakorló mondóka, ami szerint volt egy feladat, amiről *Mindenki* azt gondolta, hogy majd *Valaki* elvégzi. Végül *Senki* sem végezte el, pedig *Bárki* megtehetette volna.



Számomra a magyar nyelv egyik szépsége, hogy – néhány kivételt, például a jogi szaknyelvet kivéve – nincs benne igazi nyelvtani szenvedő szerkezet. Egy feladatról igen hamar meg kell mondanunk, hogy ki fogja azt elvégezni, mert a már nyelviileg sem hangzik jól, ha nem így teszünk.

A mentálhigiénés projekt műfajának alakulása alatt mind az „akciós terv”, mind a „feladatterv” szót használjuk, sőt néha a feladatlista is szóba kerül. A következőkben arra szeretnénk rávilágítani, hogy ezek a szavak egyfajta cselekvést takarnak: össze kell gyűjteni, hogy milyen feladatok állnak előttünk, s hozzájuk időpontokat és végrehajtott embereket kell rendelnünk.

Nagy vonalakban felvázolt feladat- és ütemtervünket tehát le kell bontanunk egyedi feladatokra, és meg kell határoznunk, hogy ki mikorra mit végez el. A kooperációs team megbeszélésén – ahol nagyrészt a feladatok születnek és gazdára találnak – a projektvezetőt ez kihívás elé állíthatja, amiből további önismeretre tehet szert. Van, akiknek nehezükre esik feladatokat kiosztani még udvarias kérés formájában is. Van, aki nehezen veszi, ha másoktól feladatokat kap, és van, aki egyenesen elvárja ezt. Mentálhigiénés projektekben a projektvezető és a teamtag munkatárs között általában nincs munkahelyi függőségen alapuló viszony, így az egyenrangú partnerség alapján kell felépíteni a megfelelő kommunikációt. Nagyon fontos, hogy a feladatot kapó értse, hogy mi a teendő, és elvállalja feladatát.

Vajon milyen részletezettségig kell elmennünk a teendők „lebontásában”? A projektmenedzsmentben alapszabály: a feladatot olyan szintre érdemes lebontani, amely lehetővé teszi az azért felelős személy számára, hogy azt önállóan, túl sok kérdés nélkül végrehajthassa, valamint egyértelmű számára – és számunkra is – hogy milyen eredményt kell elérnie. A „helyszín előkészítése” feladat például a következőket jelenti: egyeztesd a helyszínre vonatkozó követelményeket, szerezd meg a szükséges eszközöket, gondoskodj azok odaszállításáról, rendezd vagy rendeztesd be a helyszínt. Ha olyan munkatárssal (felelősökkel) dolgozhatunk, akik számára ez a komplex feladat ilyen formában kezelhető, akkor nincs szükség arra, hogy részletezzük. Az ilyen munkatárs egyenesen élvezzi, ha egy nagyobb feladategységet önállóan kezelhet, így a projektvezető akkor teszi jól, ha az egészet rábízza. Az ilyen módon való feladatdelegálást hívják a vezetéstudományban „empowerment”-nek, azaz felhatalmazáson alapuló vezetésnek. Boldog az a projektvezető, akinek ilyen munkatársai vannak!

Például Marcsi felel azért, hogy a teremben legyen szék, asztal, díszítés, hangosítás, s ezt a feladatot úgy definiáljuk, hogy a terem berendezése és a felelőse Marcsi. Azonban a székeket ténylegesen Laci szállítja, az asztalokat Jani, a díszítést Éva vállalja, a hangosításhoz Marci ért, de ő tovább osztja, mert az informatikai

részét Gábor, a hangtechnikai részét Peti csinálja. Vagyis Lacinak nem kell tudnia Éváról, s Évának sem kell tudnia Laci hogy áll, de Marcsinak mindkettőjükéről tudnia kell és össze kell hangolnia Lacit és Janit, hogy időben be tudják szállítani a székeket és asztalokat, és közben ne is akadályozzák egymást.

Komplexebb feladatok megszervezésére alkalmas munkatárs („Marcsi”) hiányában a teljes folyamat koordinálása a projektvezetőre hárul, neki kell biztosítani, hogy a székeket szállító teherautó és a pakolását végző segítők egy időben egy helyen legyenek, nyitva legyen a helyiség stb. És a székek ide-oda szállítása csak egy pici része az egész folyamatnak; ha ilyen szinten kell projektünket koordinálni, akkor igen sok dolgunk lesz.

A projektmenedzsment egyik fontos (lélektani) szabálya, hogy a projektvezető feladatdelegálási képességének (amelyet többek között személyiségünk kényszeres-hiszteroid mivolta befolyásol) és munkatársaink feladatátvállalási készségének szinkronban kell lennie. Ha a projektvezető nem képes feladatokat megfelelő szinten delegálni (tehát szükségtelenül mindenbe bele szeretne szólni), míg munkatársa magas fokú önállósággal rendelkezik, folyamatos feszültséget fognak megélni a közös munka során. Ha ezzel ellentétben a projektvezető (helytelenül) feltételezi, hogy munkatársa önállóan dolgozik, annak el nem végzett feladatok, a „kész” fogalmának különböző értelmezése által okozott félreértések lesznek a következményei.

Példánknál maradva a kész az-e, ha a székeket Laci odaviszi, vagy beletartozik az elszállításuk is, s az egész szállítással járó dokumentáció és a kifizetések bonyolítása is? Érdemes tehát még a határidő előtt rákérdeznie Marcsinak, ki hogyan áll, időben vannak-e az előkészületek. Ennek az ellenőrző időpontnak a kijelölése meglehetősen nehéz feladat. Függ a feladat minőségétől, mennyiségétől és a végrehajtó munkatempójától éppúgy, mint az érintettektől. Nem érdemes túl korán rákérdezni, de még annyira időben kell, hogyha esetleg még nem történt semmi, akkor is reális legyen elvégezni időre.

Nem lehet és nem is kell minden feladatot részletesen a projekt legelején megterveznünk. A változásokról szóló részben ismertetettek szerint, ahogy halad előre a projekt, úgy csökken a bizonytalanság és szűkülnek a döntési lehetőségek. A projekt elején, amikor még nem is tudjuk pontosan, hogy melyik helyiségben valósul meg és hány résztvevőre számíthatunk, korai lenne a székek pakolását megszervezni. Mint amikor éjszaka autóval közlekedünk: bár biztosnak kell lennünk benne, hogy a megfelelő úton a megfelelő irányba haladunk, reflektorunk az útnak csak közvetlenül az előttünk lévő rövid szakaszát világítja meg. Ahogy haladunk előre, egyre újabb és újabb útszakaszok, kanyarok válnak láthatóvá számunkra. Az előző példánál maradva: először ki kell választani a lehetséges

helyszínt, egyeztetni kell a helyiség felett diszponáló személlyel, majd ennek eredményétől függenek a további teendők.

A feladatokat érdemes listába szervezni, megadva, hogy melyikért ki a felelős, mikorra kell készen lennie, (az egyértelműség kedvéért azt is, hogy esetleg milyen eredményre számítunk, mikor tekintjük késznek a feladatot).

Komplexebb terveknél esetleg annak rögzítésére is szükség lehet, hogy milyen más feladatoktól függ – azaz minek kell készen lennie annak érdekében, hogy az adott feladat elkezdődhessen. A lista ne legyen túl hosszú, túl általános, és ne legyen túl rövid sem. Egy banki informatikai rendszer hétvégi átállásának részletes projektterve közel 6000 egyedi feladatot tartalmaz. A mi mentálhigiénés projektünk terve kb. 10-20 feladatból fog állni. Ha csak 5 feladatunk van, akkor vagy túl általánosan fogalmaztunk (tehát nem egyértelmű, hogy a feladat mikor van kész); vagy nem gondoltunk át alaposan mindent. Ha 20-30 feladtnál sokkal többet gyűjtöttünk össze, akkor lehetséges, hogy elveszünk a részletekben – kivéve, ha tényleg ennyire komplex a projektünk.

A fentiek könnyebb megértése érdekében álljon itt néhány feladat egy tipikusnak tekinthető mentálhigiénés projekt feladattervéből:

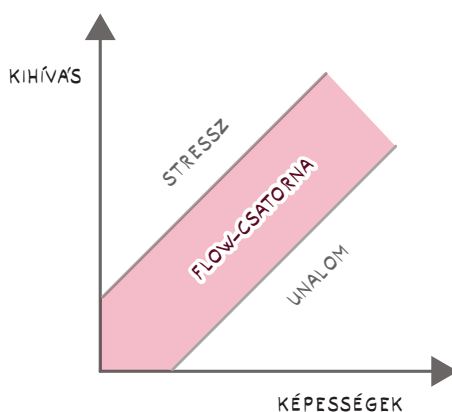
FELADAT	FELELŐS	KI VÉGZI EL?	EREDMÉNY. MI A KÉSZ?	ELLENŐRZÉS IDŐPONTJA	HATÁRIDŐ
IGÉNYFELMÉRÉS	MARCSI	LACI	KÉRDŐÍVEK KIKÜLDÉSE A CÉLCSOPORT SZÁMÁRA. A VÁLASZOK BEÉRKEZTEK ÉS FELDOLGOZOTTAK.	2013. DECEMBER 12.	2014. JANUÁR 20.
EGYEZTETÉS A FOGADÓ INTÉZMÉNY VEZETŐJÉVEL	FERI	FERI	A FOGADÓ INTÉZMÉNY VEZETŐJE TÁMOGATJA A PROJEKTET ÉS ENGEDÉLYEZI HELYISÉGEK HASZNÁLATÁT.	2014. FEBRUÁR 24.	2014. FEBRUÁR 27.
ELŐADÓ FELKÉRESE	JULI	JULI	AZ ELŐADÓ IGENT MONDOTT. (HA NEM, KELL EGY 'B' TERV)	2013. DECEMBER 18.	2014. JANUÁR 22.
SZÓRÓANYAG ELKÉSZÍTÉSE	FERI	MANCI	MEGFELELŐ PÉLDÁNSZÁMBAN KINYOMTATOTT ANYAG.	2014. FEBRUÁR 18.	2014. MÁRCIUS 5.
HÍRDETÉS MEGJELENTETÉSE	MARCSI	MARCSI	AZ ESEMÉNYRŐL SZÓLÓ HÍRDETÉS MEGJELENET A HELYI LAPOKBAN.	2014. JANUÁR 15.	2014. MÁRCIUS 7.

Miután a feladattervet mindegyik teamtag elfogadta, úgy tekintünk rá, mint egy szerződésre, amihez mindenkinek tartania kell magát. Persze előfordulhat, hogy nem tartható. Az a leghasznosabb, ha az, aki látja, hogy a terv nem tartható, a le-

hető leghamarabb értesíti a projektvezetőt. A vezető feladata az, hogy a problémát orvosolja, lehet, hogy team megbeszélést is össze kell hívnia, de a team tagoknak mindenképpen értesülniük kell a változásról. Olyan, mintha szerződést módosítanának a felek mindegyikének beleegyezésével.

A projekt nem egyszemélyes produkció, hanem teammunkában valósul meg. Ezért ha a felelősök között szinte minden esetben a projektvezető neve áll, az annak a jele, hogy a feladatokat nem sikerült megfelelően delegálni – keressük meg ennek okait. Az is lehet, hogy a kooperációs teamet nem sikerült kellőképpen bevonni, esetleg feladat delegáló készségünk még fejleszthető.

Csikszentmihályi Mihály szerint a flowélmény ott jelenik meg, ahol a feladat által támasztott kihívás egyensúlyban van a személy képességeivel.<sup>22</sup> A munkatársaink tehát akkor fogják jól érezni magukat, ha nem kapnak erejüket meghaladó nehézségű vagy mennyiségű feladatot, de számukra degradálót sem.



### 1.8.3. A PROJEKT SZÍVVERÉSE

Felmerül a kérdés, hogy érdemes-e a projekt teamnek rendszeresen összeülni. Az egyik iskola szerint nem kell rendszeres megbeszélésekre pazarolni az időt: a feladatok meghatározása és kiosztása után mindenki felelős felnőtt emberként

<sup>22</sup> CARLI, M., DELLE FAVE, A., & MASSIMINI, F. (1988): The quality of experience in the flow channels: comparison of Italian and U.S. students. In: M. Csíkszentmihályi, & I. Csíkszentmihályi (Eds.): *Optimal Experience: Psychological Studies of Flow in Consciousness*. Cambridge: Cambridge University Press, 288–306.

végzi a munkáját; ha van valami nehézség, azt majd úgyis jelzi; és akkor majd legfeljebb összeülünk.

Ezt nem javasoljuk; a sok éves tapasztalat során úgy tűnik ebből a megközelítésből inkább csak baj származott. Azonban beváltak a rendszeres, rövid (!) megbeszélések, melyek fenntartják a résztvevőkben azt az érzést, hogy valami mozgásban lévő dolognak a részesei; hogy figyelem irányul arra, amit végeznek. Érdemes ezeket a megbeszéléseket előre beütemezni; betenni a naptárba. Ha a személyes találkozás nehézségekbe ütközik, az internetes technológia siet a segítségünkre (skype, google hangouts, join.me stb.). Ezeknek a rendszeres megbeszéléseknek a rövidege kulcskérdés: nem itt kell az egyes feladatokkal kapcsolatos részletkérdéseket megvitatni – hacsak olyan körülmény nem merült fel, ami a többi munkaterületre is hatással van – csak egy nagyon rövid „hol tartunk” információt kell mindenkinek adnia. Ebben általában három egyszerű kérdés segít:

- Mit sikerült eddig elvégezned?
- Mit tervezel a következő időszakban elvégezni?
- Van-e valamilyen nehézséged, amiben segítséget kérsz?

A megbeszélések gyakorisága a projekttől függ, általában heti-kétheti, hosszabb távú projekt esetén havi gyakoriságot érdemes megcélozni. Megjegyzem, hogy szoftverfejlesztési projektek esetén gyakorlat a napi negyedórás – félórás „standup” megbeszélés a fenti napirenddel, amit a rövideg biztosítása érdekében hagyományosan állva tartanak.

#### 1.8.4. MESSZE VAGYUNK MÉG?

Fontos kérdés, hogy menet közben honnan látjuk, hogy jó úton halad-e a projekt, milyen messze vagyunk a célunktól. Egyik lehetőség, hogy feladataink készültégi állapotára tekintünk, és ebből láthatjuk, hogy hol tartunk, van-e csúszás. Ez fontos, de nem minden esetben elegendő. Láttam projekteket, ahol az előre meghatározott feladatok mind ki voltak pipálva, mégsem érték el a céljukat.

A SMART-elemzés „M” betűje alatt mérhető célok kitűzését értettük. Legtöbb célról a projekt végén, esetleg jóval azután fog kiderülni, hogy elértük-e vagy sem. Ha például jelen kiadvány kereskedelmi forgalomba kerülne, kitűzhettük volna célul, hogy egy év alatt 800 példányban keljen el. Ekkor leghamarabb a kiadás után egy évvel derül ki, hogy elértük-e a célt vagy sem, azaz a projekt végrehajtása (a kiadvány készítése) közben semmilyen információval nem rendelkezünk

arról, hogy hol tartunk a cél eléréséhez vezető utunkon. Lehetnek azonban projektünknek olyan mérhető céljai, amelyekre érdemes a végrehajtás közben is rátekin-tenünk. Ha egy kiégést megelőző tréningre eredetileg 20 főt várunk, minimálisan 5 fővel is van értelme a tréningnek, de eddig csak ketten jelentkeztek, közülük is az egyik bizonytalan, és már közel vagyunk a határidőhöz – akkor valamit sürgősen változtatnunk kell. Erről szól a következő fejezet.

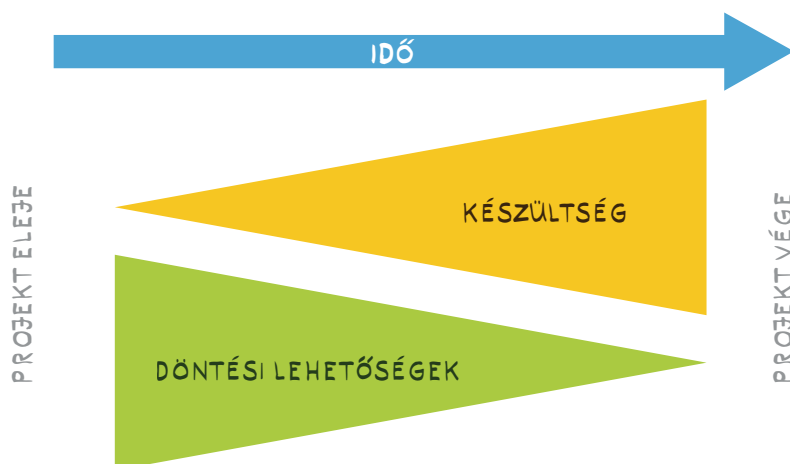
## 1.9. VÁLTOZÁSOK KEZELÉSE A PROJEKT SORÁN

(SZENTJÓBI OTTÓ)

Az első projektötlet a tervezés, de még a végrehajtás során is jelentős változásokon mehet keresztül. Már a kooperációs teammel való legelső megbeszélésen – amire érdemes elegendő időt, esetleg több órát is fordítani – gyökestül felfordulhat az elgondolás.

A változás minden projekt velejárója. A versenyszféra projektjeinél különböző projekt módszertanok különböző módon kezelik a változásokat. Mivel itt a projekt mögött legtöbbször egy megkötött szerződés áll – amiben pontosan rögzítve van, hogy ki mit mikorra mennyiért szállít – a végrehajtás gondos tervezésen alapul, és változás esetén a szerződés módosítása szükséges, ami hosszadalmas procedura. Ezekre formális változáskezelési eljárásokat dolgoznak ki. Más – ma népszerű, úgynevezett „agilis” – módszertanok éppen a „változás állandóságára” építenek: a munka rövid, néhány hetes időszakokban (ún. „sprintekben”) folyik, és az, hogy a következő szakasznak mi lesz a tartalma, még csak most tervezzük. Mintha egy olyan házat építenénk, ahol az egyik emelet építésével párhuzamosan tervezzük a következő alaprajzát. Bizarrul hangzik, de sok éve jól működő módszertanról van szó.

Ahogy előrehaladunk a projekt tervezésével és végrehajtásával, két dolog változik. Az elképzeléseink egyre pontosabbak, a munkálatok egyre előrehaladottabbak lesznek, míg a döntési, változtatási lehetőségeink egyre beszűkülnek. A projekt elején a tervek készültsége nulla, míg a nyitott döntési lehetőségek száma (szinte) végtelen. A projekt végén minden kész, és már nincs változtatási lehetőségünk. A projekt során mindig lehet változtatni, de a változások „költsége” az előrehaladással egyre növekszik. Amíg csak tervezzük a házat, a nappali tájolása bármilyen lehet. Amikor már elkészült a terv, még át lehet tervezni az egész északnyugati fekvésről délkeletire (legföljebb a tervező mérnök plusz óradíját kell kifizetni), de amikor már kiástuk/kibetonoztuk az alapot, sőt félig állnak már a falak, a tájolás megváltoztatása már nagyon nehéz és költséges dolog lenne. Az „arany középut” ez: a döntéseket nem célszerű túl korán meghozni, a meghozott döntések felülvizsgálatától és megváltoztatásától nem kell félni, de ezek hatásával mindenkor tisztában kell lenni.



Személyiségünknek megfelelően más és más lehet a változásokhoz való viszonyunk. A mentálhigiénés képzés során tanult Riemann-féle személyiségtípusizálási rendszer alapján a kényszeres típusú emberek a változásoktól, míg az ezzel ellentétes, hiszteroid oldalon állók az állandóságtól félnek. Egy kényszeres személyiség számára az előre rögzített tervtől való eltérés bizonytalanságot, félelmet kelt, aminek hangot is ad („ezt már egyszer eldöntöttük, miért vesszük elő ismét?”). Az ilyen ember bizonytalan, ha nem lát minden részletet idejekorán tisztázva, és hajlamos lehet a „problémázásra” és a részletekbe való belebonyolódásra. Egy hiszteroid ember pedig nehezen kötelezi el magát egy döntés mellett, legszívesebben minden döntési opciót örökké nyitva tartana, életeleme a spontaneitás, a rögtönzés. Mind hiszteroid munkatársaink spontaneitása, mind a kényszeresek precizitása felbecsülhetetlen értéket jelent a projekt tervezése és végrehajtása során. Saját és társaink személyiségét ismerve kell lavíroznunk a projekt során, hogy a szükséges döntések időben megszülethessenek.

Vannak esetek, váratlan helyzetek, amikor az előzetes tervekhez vagy a már félig megvalósított produktumhoz viszonyított – akár jelentős mértékű – változás nem kerülhető el. Nehéz lélektani helyzet, hiszen beleéltük magunkat egy terv adott módon való megvalósulásába, amit nehezen engedünk el. Fejünkben mindenáron keressük azokat a módokat, hogy elkerüljük vagy minimalizáljuk a változást, és ennek érdekében hajlamosak lehetünk a struccpolitikára. Ilyenkor érdemes nagy levegőt venni, és először csak „mi lenne ha” alapon végiggondolni a lehetőségeinket. Még nem mondtuk ki, hogy változtatunk, csak játszunk a gondolattal. Milyen lehetőségeink vannak? Milyen hatása lenne a változtatásnak? Ezeket listázzuk fel egy papírra – alternatívaként.



Például az előzetesen ingyenesnek gondolt és a tervezett program szempontjából ideális helyszínről kiderül, hogy nem ingyenes. Mit tehetünk?

1. Ragaszkodunk az eredeti helyszínhez és előteremtjük a szükséges összeget?
  - a) Pénzt kérünk a résztvevőktől? Hogyan befolyásolja ez a részvételi kedvet? Milyen a célcsoportunk anyagi helyzete? Hogyan kommunikáljuk feléjük ezt a változást?
  - b) MI, szervezők „összedobjuk” a szükséges összeget? Megtehetjük? Meg akarjuk tenni?
  - c) Megpróbálunk hirtelen szponzorokat felhajtani? Kik jöhetnek szóba? Ki és mikor keresi meg őket?
2. Alternatív ingyenes helyszínt keresünk? Az eredeti ideális volt – egy más helyszín esetén módosítani kell a kereteken és a programon. Lehet hogy az új helyszínen kisebb a hely, nincs büfé, nincs gyermekvigyázásra alkalmas helyiség – ezek hiánya mit jelent a célcsoport, a tervezett program megvalósításának szempontjából?
3. Lemondunk az egész programról? Milyen hatása van ennek?
4. Átütemezzük a programot, hogy legyen időnk alternatív helyszínt és/vagy szponzorokat találni?

Az alternatívák felsorolásánál ne engedjünk a kísértésnek, hogy túl hamar ítéljünk egy lehetőséget megvalósíthatatlannak. Most még csak „játszunk a gondolattal”, még mindig visszaléphetünk. Legalább szerepeljen előttünk a lehetőség, később majd kiértékeljük.

A kiértékelés során gondosan vegyük számba a lehetséges következményeket, kockázatokat, és ezután döntsünk. Azt is mérjük fel, hogy azt adott változás módosítja-e a projekt eredeti kereteit (cél – idő – költségek) vagy sem. Ha például egy hajléktalanok élethelyzete iránti érzékenyítő napot terveztünk, ehhez kaptunk erkölcsi-anyagi támogatást valahonnan, de egy változtatás eredményeképp már az eredetitől eltérő cél valósul meg, akkor a támogatóknak erről mindenképpen tudniuk kell, és el kell dönteniük, hogy így is vállalják-e a támogatást.

Fontos, hogy már a tervezés során felkészüljünk a változásokra. Ha tervezett rendezvényünket egyetlen neves előadó „köré” építjük, akkor ez nagyon bizonytalan lesz: fennáll a lehetősége, hogy az illető nem vállalja, lemondja,

megbetegszik. Ezért mindig legyen „B” terv, mindig készülünk fel a lehetséges eseményekre.

A tervezés során végzett előzetes kockázatelemzés segít minket a váratlan eseményekre való felkészülésben. Ehhez egy egész sajátos gondolkodásmódra való átállás szükséges. Gondoljuk el a helyzetet: van egy nagyszerű alapötlet, amit a résztvevők támogatnak, egyre-másra születnek a jobbnál jobb ötletek a résztvevőkkel kapcsolatban, és mindenki nagyon lelkes, a tervező csapat folyamatos flowélményt él meg. Mindenki alig várja, hogy belefogjunk.

És most váltunk gondolkodásmódot, kezdjük el a lehetséges kockázatokról beszélgetni, azaz hogy mi minden csúszhat félre. Ünneprontó, negatív gondolkodású, pesszimista beállítottságú ember az, aki ilyenkor ilyesmit előhoz! A realitással való folyamatos kapcsolathoz mégis az szükséges, hogy az „advocatus dei” mellett megjelenjen az „advocatus diaboli” is. Lélektanilag gondosan kell előkészíteni, időzíteni egy kockázatelemzéssel, „B” tervvel foglalkozó megbeszélést, még véletlenül sem túl korán, amikor a projekt célja még nem kristályosodott ki, és az ötletek áradásának periódusát éljük. Legjobb akkor, amikor az ötlet kikristályosodott, megfelel a SMART-feltételeknek, és a konkrét „hogyan” lépéseket tervezzük.

A kockázatelemzés egyszerűen azt jelenti, hogy végiggondoljuk a lehetséges kockázatokat; és értékeljük őket. Mennyire valószínű, hogy bekövetkezik, és ha igen, milyen hatással van a projekt sikeres megvalósítására? Mi a teendő, hogy elkerüljük vagy mérsékeljük a hatást; hogyan készülhetünk fel előre?

A profi kockázatelemzéskor a kockázatok listázása, valószínűségük és hatásuk becslése („csekély-közepes-jelentős”) után egy táblázatot készíthetünk. Az egyes típusokba tartozó kockázatok más-más megközelítési módot igényelnek. Azokkal a kockázatokkal nem kell foglalkoznunk, amelyek bekövetkezése nem valószínű, és hatása is csekély. Ha azonban van olyan kockázat, ami nagy valószínűséggel bekövetkezik, és jelentős a hatása, akkor más tervet kell kieszelni. Például ha az egész program egy előadás köré épül; és az előadó nagy valószínűséggel nem fog ráérni, (tehát a kockázat nagy valószínűséggel bekövetkezik, és jelentős a hatása) akkor az egész terv nem jó, mást kell kitalálni. Egy szabadtéri program esetén gondolnunk kell az esetleges viharra (mint csekély valószínűséggel bekövetkező, de bekövetkeztekor jelentős hatású eseményre) és kell, hogy legyen „B” tervünk<sup>23</sup>.

---

<sup>23</sup> Nagyobb tömeget megmozgató, az önkormányzatnál bejelentett szabadtéri rendezvény esetén a katasztrófavédelmi hatóság meg is követeli, hogy legyen előre elkészített kiürítési/menekülési

Az alábbi táblázat ad áttekintést a különböző jellemzőkkel rendelkező kockázatok javasolt kezelési módjáról.

**VALÓSZÍNŰSÉG**

		ALACSONY	KÖZEPES	MAGAS
HATÁS	ALACSONY	NE FOGLALKOZZUNK VELE	NE FOGLALKOZZUNK VELE	EGYÜTT ÉLÜNK VELE, KÉSZÜLÜNK RA
	KÖZEPES	NE FOGLALKOZZUNK VELE	LEGYEN B TERV	LEGYEN B TERV
	MAGAS	LEGYEN B TERV	LEGYEN B TERV	TALÁLJUNK KI VALAMI MÁST

## 1.10. PROJEKTEK LEZÁRÁSA

(SZENTJÓBI OTTÓ)

A projekt lezárultával mind a projekt folyamatot, mind az elért eredményeket értékelnünk kell, és le kell vonnunk közösen a tanulságokat. Ez a lépés sajnos túl sokszor marad el: a végére mindannyian elfáradunk, bár büszkéek vagyunk az eredményekre, alig várjuk, hogy hazamehessünk végre. Pedig szükségünk van rá, hogy együtt ünnepeljünk és a tanulságokat is levonjuk, megfogalmazzuk a továbblépés lehetőségét, esetleg a feszített munka során a teamen belül óhatatlanul keletkezett feszültségeket „kisimítsuk”. Köszönjük meg a megköszönendőket, kérjünk elnézést, akitől kell; osszuk meg egymással, mi ment jól a projekt során és mi nem; minek örültünk és minek nem; legközelebb mit hogyan érdemes végeznünk, egyáltalán igényünk-e, hogy máskor is együtt dolgozzunk hasonló projekten.



A projektfolyamat kiértékelésének egyik forrása a kooperációs team szubjektív érzékelése, hiszen egy mentálhigiénés projektben a végrehajtók, szervezők belső jó érzése – vagy annak hiányosságai – is fontos szempont.

Szükségünk van arra is, hogy a célcsoport tagjaitól is kapjunk visszajelzéseket a projekt eredményére vonatkozóan. Ennek egyik lehetséges formája a kérdőív, ahol jól megfogalmazott kérdésekre narratív vagy számszerűen is kifejezhető visszajelzést kaphatunk.

Az értékelés során tehát választ kapunk arra, hogy:

- Elérte-e a projekt az előre kitűzött céljait? A projektmenedzsment irodalma a „sikerkritérium” szót használja. A SMART-elemzés „M” betűjénél említettük, milyen fontos, hogy egy projekt céljai mérhetőek legyenek. A tervezésnél különösen lényeges, hogy egyértelmű és mérhető célokat tűzzünk ki. Egy cél akkor világos, ha tudjuk, hogy elértük-e vagy sem. Ha nem tudjuk, akkor nem vagyunk készen, gondolkodjunk rajta még egy kicsit.
- A versenyszféra projektjeinél a sikert egyértelműen és kizárólag a kitűzött számszerű célok elérése jelzi. Hozta-e a kitűzött negyedéves profitot az új bankkártyatermék vagy sem? Gyorsult-e az ügyfélkiszolgálás 10%-kal vagy sem? Ha igen – minden rendben van, és senkit sem érdekel, hogy ki hogyan érezte magát a projekt végrehajtása során. Ha nem – akkor az kudarc, és senkit sem érdekel, hogy egyébként értékes szakmai kapcsolatok születtek, sokat tanultunk magunkról és egymásról és nagyszerűen éreztük magunkat. Egy mentálhigiénés projekt viszont nem csupán attól sikeres, hogy elértük az előre kitűzött számszerű indikátorokat. Egy jó hangulatú, a résztvevőket láthatóan megmozgató, a szervezők számára új szakmai kapcsolatokat kialakító program akkor is sikeres, ha az eredetileg tervezett ötven résztvevő helyett csak harmincan jöttek el. Egy mentálhigiénés projekt eredményének értékelésekor nagyon fontosak a járulékos eredmények. Hasonló területen dolgozó szakemberekkel sikerült-e új kapcsolatokat kialakítani? Létrejött-e egy önsegítő csoport, akik szeretnének a projekt lezárása után is együtt maradni? Felkértek-e minket egy cikk megírására vagy egy előadás megtartására?
- Milyen tanulságokat vonunk le a szervezés során, azaz legközelebb: mit tartanánk meg és mit végeznénk másként?

Nagyon fontos, hogy a „mit változtatnánk” rész ne menjen át vádaskodásba és viszontvádaskodásba. A „Kreatív technikák” c. fejezet néhány ötletet tartalmaz, hogyan lehet a tanulságok levonását strukturáltan, az esetleges sértődéseknek minél kevesebb teret adva végezni; illetve hogyan lehet „feldobni” a lezáró megbeszélést.

- Mit tanultunk magunkról, milyen önismereti felismerésekre jutottunk, milyen – eddig esetleg nem ismert – kompetenciát fedeztünk fel magunkban;

esetleg komfortzónánkból kilépve milyen eddig nem gyakorolt „működés-módban” működtünk? Milyen fejlesztendő területeinkre derült fény? Érdekes lehet a kooperációs team tagjainak is feltennünk ezeket a kérdéseket.

- ♦ Hogyan tovább? Hogyan hasznosíthatnánk a projekt eredményeit? Ez a projekt ugyan lezárult, de van-e a célcsoportban igény, a szervezőkben hajlandóság és energia valamilyen jellegű folytatásra?

Az évente megrendezésre kerülő Antropos mentálhigiénés konferencia, amely több száz érdeklődőt vonz, és a szakma egyik meghatározó rendszeres rendezvénye, eredetileg egy diplomaosztó ünnepségen merült fel ötletként. Az első alkalommal megvalósult konferencia kiértékelésekor a szervezők a célcsoport visszajelzései alapján úgy találták, hogy érdemes legalábbis a következő évben ismét megrendezni. És a rákövetkező évben ismét, immáron 15 éve.

Fontos, hogy a kiértékelést ne azonnal a befejezés után tartsuk – hogy az értékelést ne felfokozott pozitív vagy negatív érzelmi állapotunk befolyásolja – de ne is teljen el túl sok idő a lezárás és a kiértékelés között. A kiértékelés megkönnyítése érdekében nagy segítség, ha az eseményeket, döntéseket, de még saját reflexióinkat is folyamatosan rögzítjük a projektnaplónkban.

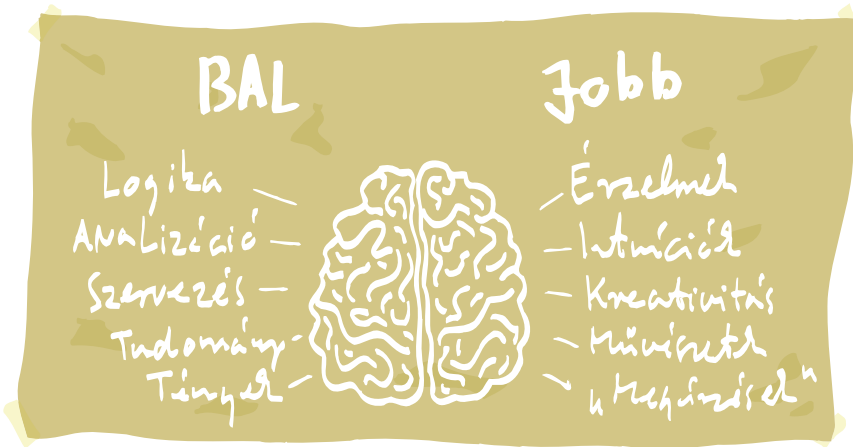
Az önkéntesekkel való munkához hasonlóan a kiértékelő megbeszélés nagyon fontos része, hogy mindenkinek megköszönjük a munkáját, a lehetőséget, hogy együtt dolgozhattunk, tanulhattunk egymástól.

Összefoglalva: legjobb, ha a résztvevők mindegyikének visszajelzését begyűjtjük és minden információ birtokában vonjuk le a tanulságokat: mit tartanánk meg a következő hasonló projektnél; mit hagynánk el, mit tennénk másképp.

# 1.11. KREATÍV TECHNIKÁK

(SZENTJÓBI OTTÓ)

Ebben a fejezetben ízelítőként néhány olyan, projekt tervezésekor vagy kiértékelésekor használható technikát írunk le, amelyek segítségével elsősorban agyunk jobb, képi/szimbolikus gondolkodásért felelős részének, a képzelőerőnknek, empátiánknek a stimulálása érhető el.



Köztudomásúlag agyunknak két féltékéje van; a bal az analitikus gondolkodásért, a verbalitásért felelős, míg a jobb a szintetikus, kreatív, képi, szimbolikus gondolkodás otthona. Különbözőek vagyunk abban a tekintetben, hogy melyik oldalt milyen mértékben használjuk. Mérnökök, műszaki szakemberek legtöbbször a bal féltékéjüket használják, számukra a tények, a kiszámítható/megfogható dolgok mindennél előrébb valók. Az ilyen emberek pontosan és szabatosan fogalmazzák meg a gondolataikat. Kultúránk általában a bal agyfélteke használatát juttatja; sokunknak ez a részünk amúgy is jobban „kéznel van”. Az alábbiakban közreadunk néhány kreatív technikát, amelyek segítségével nemcsak a projekt-megbeszéléseket „dobhatjuk fel”, de agyunk kevésbé használt részeinek stimulálásával olyan információkhoz, ötletekhez is juthatunk, amelyek más módon csak nehezen lennének előcsalogathatók.

Nincs szükségünk sok vagy drága kellékre: néhány csomagolópapír (lehet flipchart-papír is, de az drágább), némi cellux vagy gyurmaragasztó, hogy fel lehessen tenni a papírokat a táblára, pár csomag post-it, színes (lehetőleg vastagon fogó) filctoll, papír, toll.

Lényeges, hogy az eredmények ne vesszenek el, örökítsük meg őket fényképen vagy jegyzeteljük le, és küldjük el a résztvevőknek.

### 1.11.1. TERVEZÉSKOR HASZNÁLHATÓ TECHNIKÁK

#### a) Szimbolizáció

Kevés lelombozóbb dolog van, mint egy üres papír vagy tábla előtt ülve törni a fejünket. A tervezéskor a kooperációs teammel érdemes a projekt várt eredményét; hatását nem hagyományos, nem-verbális módon is leírunk. Kérjük meg a résztvevőket, hogy egyenként rajzoljanak egy képet, szimbólumot, hogy milyen lesz a világ a projekt megvalósulása után! Vagy formáljuk meg gyurmából, rakjuk ki legóból. Aztán vegyük szemügyre egymás alkotását, mondjuk meg, mire asszociálunk róla, végül hallgassuk meg, mit gondolt a szerző.

Fontos szabály, hogy ne vitatkozzunk egymás alkotásával! Ne „ütköztessük” a saját látásunkkal; most az a cél, hogy ki-ki szabadon megfogalmazhassa a gondolatait. Képekben, szimbólumokban sok olyan dolog is megfogalmazódik, amelyeket szavakkal csak nehezen tudnánk leírni, vagy eszünkbe sem jutna.

Más lehetséges módszer, hogy egy nagy csomagolópapírra közösen rajzoljuk fel a képet. Ne beszéljünk egymással rajzolás közben, de szabad a társunk által rajzoltakat további részletekkel kiegészítenünk. A rajz elkészítése után mindenképpen reflektáljunk a folyamatra.

Az alkotási folyamat elején esetleg hajlamosak lehetünk (helytelenül) feltételezni, hogy társaink pontosan ugyanazt gondolják a projektről, mint mi, ezért a gyakorlat arra is jó, hogy egymás elképzeléseit megismerhessük, esetleg a későbbiekben ütköztessük. Ne féljünk a véleménykülönbségek megfogalmazásától, minél hamarabb derülnek ki, annál könnyebb kezelni őket.

#### b) Brainstorming

Az ötleteléskor jól használható a „brainstorming” technika. A cél az, hogy adott idő alatt minél több ötlet keletkezzék.



Például az előző pontban leírt rámelegítés után ki-ki listázzon fel annyi ötletet, amennyit csak tud, és mondjuk el egymásnak. Esetleg írjuk fel egy csomagolópapírra, vagy kis post-itekre. A post-itnek az is az előnye, hogy kis mérete rákényszerít minket a minél pontosabb, tömörebb megfogalmazásra, valamint a cédulák a táblán vagy a csomagolópapíron tetszőlegesen csoportosíthatók.

A brainstorming egyik alapvető szabálya, hogy szabad a legképtelenebb, legvadabb, legerugaszkodottabb ötletet is előhozni, és tilos egymás ötleteit bírálni. Még közvetett módon se bíráljunk, ne kérdezzünk rá például az ötlet részleteire. Eben a fázisban próbáljuk személyiségünk hiszteroid/intuitív oldalát használni. Majd később szelektálunk – most az a cél, hogy egymást inspirálva minél több ötletünk legyen.

Egy háztartási vaskereskedés nem vonzott elegendő vásárlót, ezért a tulajdonos és az alkalmazottak leültek „brainstormingolni”. Valaki bedobta az ötletet, hogy az utcán a járdába rejtett csapóajtóval kényszerítsék a vásárlókat, hogy bekerüljenek az üzletbe, ahonnan természetesen csak vásárlás után távozhatnak. A nyilvánvalóan képtelen ötletet annak rendje és módja szerint fellistázták; majd az ötlet által inspirálva jutott valakinek eszébe a bolt egy lehetséges szolgáltatása: helyezzenek el egy csapóajtóval ellátott ládát, ahova nyitvatartási időn kívül is bedobhatják a vásárlók az élezésre szoruló háztartási eszközeiket, amit másnap megélezve vehetnek át.

Ha az ötleteket post-itekre írjuk, használjunk vastagon fogó filctollat és nyomtatott betűket az olvashatóság érdekében. Nem feltétlenül kell a cédulára teljes mondatokat megfogalmazni, elegendő egy-két szó, ami felidézi számunkra az ötletet.

A post-iteket a falra erősített csomagolópapíron elhelyezve az ötletek csoportosíthatók. Vigyázzunk: senki ötletét ne vegyük le azzal, hogy „ez már volt” – az illető úgy érezheti, hogy semmibe vették a gondolatát. Nem baj, ha valami többször is szerepel, nagyobb baj, ha a bírálat bármilyen formája gátolja a kreativitást, ami ennek a technikának a lényege. Ha ilyen jelenséggel találkozunk és valami miatt nem akarunk elmenni mellette, pozitív módon erősíthetünk rá („bizonyára van oka annak, hogy más is felvetett már hasonló ötletete..”).

Megjegyzendő, hogy introvertált személyiségű embereknek nem annyira kézenfekvő a brainstorming megbeszéléseken való részvétel, mint az extrovertáltaknak.

### c) Szavazás

Ha egy kérdésnek sok-sok szempontja van, vagy ötleteket akarunk priorizálni, az igazán fontosak kiválasztásában segít a „pont-szavazás” (dot vote) technika. Ha például a sok-sok ötletet gyűjtöttünk össze, osszunk ki a résztvevők között 3-3 pontot, amelyet mindenki oda tehet, amit a legfontosabbnak gondol – akár egyetlen elemhez is hármat, vagy három különbözőhöz egyet-egyet. Így minden listaelem vagy szempont kap egy összesített szavazatszámot, így megállapítható, hogy a résztvevők szerint mi a három vagy öt legfontosabb dolog.

### d) Célcsoport megjelenítése

Ha a projekt célcsoportjának helyzetébe jobban „bele akarjuk élni magunkat”, dramatikusan szerepjátékban megformálhatunk egy-egy tipikusnak gondolt célcsoporttagot, így közelebb kerülhetünk valódi szükségleteikhez. Képzeld el a célcsoportunk tipikus tagját, életkorát, nemét, öltözetét; adjunk neki valami nevet. Ezután valaki helyezkedjen bele a szerepébe, és valaki más interjúolja meg, mit gondol a formálódó projektötletéről: tetszik-e neki, részt venne-e rajta, milyen speciális szempontjai lennének („tudja, nagyon szívesen elmennék, de ki vigyáz addig az óvodás gyerekekre?”)

### e) Hatóerők

Ha számba akarjuk venni, hogy projektünket mi viszi előre és mi gátolja, rajzolhatunk a táblára egy vitorlás hajót. A hajót előre viszik a szelek, de visszatartják az áramlatok vagy a horgonya. Miket írunk be a szél, és miket az ellenáramlatok helyére? Természetesen feltehetjük úgy is a kérdést, hogy „IQ-ból” listázzuk fel azokat a tényezőket, amelyek segítik vagy gátolják a projektünket, de a képi megfogalmazás – a jobb agyféltekénket is stimulálva – még több gondolatot eredményez.

## 1.11.2. KIÉRTÉKELÉSKOR HASZNÁLHATÓ TECHNIKÁK

A projekt kiértékelésekor lényegében arra keressük a választ, hogy mi az, amit sikerként, örömként éltünk meg, amit legközelebb is így csinálnánk – és mi az, amit nem. A kognitív elemzés előtt célszerű magukat az eseményeket és az azo-

kat kísérő érzelmeket felidézni. Ehhez használható az „idővonal” technika. Ki-ki rajzoljon a papírára egy idővonalat, megjelölve rajta a projekt számára fontos időpontjait (első megbeszélésünk, amikor elmondtuk az ötletet az intézményvezetőnek, amikor megvalósult az esemény, amikor...), majd egy „lázgörbét” annak megfelelően, hogy hogyan érezte magát. Ezek után egy közös csomagolópapírra vagy egy táblára rajzoljuk fel az idővonalat, az egyes résztvevők lázgörbéit különböző színekkel.

Az előző technika egy változataként tekinthető az a módszer, amikor a már felidézett eseményekhez társítjuk a résztvevőknek az eseményeket kísérő érzelmeit. Ezeket a résztvevők gyűjtsek össze maguknak, majd egyenként mondják el. Például: amikor láttam, hogy az eseményre csak öten jelentkeztek, megijedtem és büntudatom volt, hogy nem jól fogalmaztam meg a hirdetést.

A lezáráskor van ideje annak is, hogy egymásnak személyes visszajelzéseket adjunk! Kezdjük a „virágokkal”: post-itekre írjuk fel, hogy kinek miért vagyunk hálásak, mit tanultunk tőle – majd adjuk át egymásnak ezeket. Ha a lezáráskor a számunkra nehéz érzéseket okozó jelenségeknek, viselkedésnek is mindenképpen hangot akarunk adni, akkor használjunk én-üzeneteket (olyan üzeneteket, amelyek *rólam* és nem *rólad* szólnak. Mondjuk el, pontosan mi történt (tények!), és ezek milyen érzelmet váltottak ki belőlem. Akinek szól az üzenet, az ne reagáljon rá, csak hallgassa meg. Például: „amikor elfelejtetted elküldeni a tervet, nagyon dühös voltam.”

A tanulságok levonásakor egyszerűen felrajzolhatunk egy mosolygó és egy szomorú emotikont, megkérhetjük a résztvevőket, hogy ki-ki írjon 3 dolgot, ami jól ment (és amit legközelebb is megtartanánk), és 3 dolgot, ami nem. Vagy másképp feltéve a kérdést, mi az, amire büszkék vagyunk, és mi az, amire nem. Ezeket egyesével írjuk fel a táblára vagy a csomagolópapírra, majd esetleg dot-vote technikával szavazzunk, melyeket tartjuk a legfontosabbnak.

### 1.11.3. MEGBESZÉLÉSKOR HASZNÁLHATÓ TECHNIKÁK

A projekt során gyakran kell megbeszéléseket tartanunk, ezért fontos, hogy ezek hatékonyak legyenek, és a résztvevőkben is megerősítsék azt az érzetet, hogy megérte a rászánt időt. Néhány egyszerű „ökölszabály” betartásával ezt elérhetjük.

- A megbeszélésnek legyen előre rögzített időpontja, helyszíne, amit a résztvevőknek előzetesen e-mailben elküldünk. Nem elég az, hogy három hónapja (szóban) megállapodtunk, hogy ekkor itt és erről megbeszélést fo-

gunk tartani – jó gyakorlat, hogy erre néhány nappal előtte ráerősítsünk. Saját tapasztalatom, hogy az a program, amit nem jegyzek be a naptáramba, az egyszerűen nem létezik.

- ♦ A megbeszélésnek legyen előre tervezett napirendje, azaz tudjuk, hogy mit akarunk elérni. A megbeszélésen felmerülhetnek egyéb témák is – ezeknek fontosságát és sürgősségét mérlegeljük. Valóban itt és most kell megállapodnunk ebben a kérdésben? Nem ér ez rá egy hónap múlva? Ha igen a válasz, jegyezzük fel és tárgyaljuk meg később.
- ♦ Ha a felkészüléshez szükséges, hogy a résztvevők valamilyen előkészítő anyagot elolvassanak, azt jó előre küldjük el. Ne túl későn (senki sem fogja elolvasni, amit a tervezett időpont előtt fél órával küldünk ki), és ne is túl korán (ha kapok egy emailt, amiben olyan dologról van szó, ami egy hónap múlva esedékes, azt vagy nem olvasom el, vagy ha elolvasom, addigra elfelejtem).
- ♦ Kezdjük el időben és fejezzük be időben. Ahogy a csoportmunkánál, úgy a megbeszéléseken sem célszerű azzal jutalmazni a (be nem jelentett) késést, hogy a végtelenségig várunk az illetőre. Kultúránként és régiónként eltérések tapasztalhatók abban, hogy három óra az három órakor van-e vagy három óra tízkor, esetleg háromnegyed négykor. Németországban esetleg két perc késést is rossz néven vesznek, míg Máltán megmosolyogják azt, aki egy három órakor kezdődő megbeszélésre pontban háromkor érkezik. Magyarország valahol a „középső zónában” helyezkedik el.
- ♦ Ne csak a kezdő időpontot, hanem a megbeszélés végét is tervezzük meg. Ne tartson tovább, mint egy-másfél óra. Másfél óra az a maximális időtartam, ameddig valaki képes koncentráltan figyelni egy témára. Kevés rosszabb dolog van, mint a végtelenített megbeszélések. Bár mentálhigiénés projekteken általában egymással közeli, esetleg baráti kapcsolatban lévők vesznek részt, ne keverjük össze a baráti időtöltést a munkamegbeszéléssel. Amikor vége van, zárjuk le, azaz legyen egy világos cezúra abban, hogy eddig tartott a munkamegbeszélés – és utána, ha akarunk és ráérünk, még együtt maradhatunk páran, baráti alapon.
- ♦ Legyen a megbeszélésen egy moderátor, aki ügyel a témára való koncentrálásra éppúgy, mint az időtartásra.
- ♦ A megbeszélés végén foglaljuk össze a megállapodásokat, a további feladatokat és az esetleges nyitva maradt kérdéseket. Jó gyakorlat, ha a moderálást és az emlékeztető írását nem mindig a projektvezető végzi, hanem ezek a feladatok megoszlanak a csapatban.

- ♦ Mindezeket jegyezzük fel, és a résztvevőknek küldjük el egy rövid emlékeztetőben. Lehet, hogy ez első hallásra mindez nagyon hivatalosnak, „kockának” hangzik, de higgyük el: egy-két hét múlva már senki sem fog emlékezni, miben maradtunk – vagy ami még rosszabb, hárman háromféleképpen fogunk emlékezni.

2. RÉSZ:

---

# Mentálhigiénés projektek példatára



## BEVEZETÉS A PÉLDATÁRHOZ

Könyvünk első felében a mentálhigiénés projektépítés gyakorlatához szerettünk volna fogódzókot adni, a második részében pedig eddigi mentálhigiénés projektekből választottunk ki tízet, hogy példákön keresztül megfoghatóvá váljon az első rész elméleti anyaga.

Ezek a projektek nagyon változatosak, témájuk, felépítésük is eltérő. Nem hibátlanok, nem „vegytiszták”, hanem valóságosak; szerzőik őszintén beleírták dilemmáikat, nehézségeiket, kudarcaikat, de pont ez adja értéküket is. Pont hitelenségük, őszinteségük, kongruenciájuk miatt is példaértékűek. Közös vonásuk ezeken túl az is, hogy igyekeztek és egy-két apróság kivételével sikerült is nekik, megfelelni a mentálhigiénés projekt kritériumainak. Nem javítottuk át a szerzőkkel valóságot tükröző, akár hibákat is tartalmazó leírásaikat tökéletes és hibátlan, de sótlan és színtelen laboratóriumi példává, mert akkor pont az izgalom és szülés szépsége veszett volna oda.

Az olvasó rajtuk keresztül nemcsak megértheti az elméletet, de meg is érezheti, hogyan öltenek testet az álmok. Mint ahogyan a pillangó kemény munkával bújik ki a bábjából, és felröppenésekor megérezheti velünk a teremtés nagyságát, úgy ezeknek a projektleírásoknak az olvasásakor is egy kicsit ajándékba kapunk abból a szavakkal nehezen kifejezhető érzésekből, amelyeket ezeknek a születésekor élhettek meg a jelenlevők.

Lesznek a példák között hosszabb és rövidebb, egyszerűbb és komplexek projektleírások, de mind egyaránt értékesek. Értéküket az adja meg, hogy végigmentek a projektépítés lépésein és mentálhigiénés szemlélettel hoztak létre mentálhigiénés értékkel bíró produktumot. Szerettünk volna minél színesebb palettát megjeleníteni és eloszlatni azt a tévhitet, hogy csak gigantikus költségvetésű és sok résztvevőt mozgósító projektek lehetnek értékesek. Érdemes először kisebbekkel kezdeni, s ahogy tapasztalatunk gyűlik, úgy belevágni nagyobb kihívásokba.

Szeretnénk, ha nem tekintené az olvasó ezeket a leírásokat recepteknek, amelyekről eltérni hiba volna, válogatásunkkal inkább ihletet szerettünk volna adni, hogy minél több mentálhigiénés szakember merjen ilyen és ehhez hasonló vál-



lalkozásokba belevágni. Kívánjuk, hogy ilyen vállalkozásaiknál a projektmódszer egyszerűbbé tegye munkájukat, energiát spóroljon számukra, jobban tudják élvezni a folyamatot és pozitív hatással tudjanak lenni mások életére.

*A Szerkesztők*

# 2.1. FRISSÍTŐ FORRÁS: HITTANOS CSALÁDI NAP

(BENCE ANDRÁS ISTVÁNNÉ)



## 2.2.1. BEVEZETÉS

Főállásom, hivatásom, szolgálati területem és hobbi is a gyermekek között végzett tevékenység. Tanítói és hittanári végzettséggel rendelkezem. Alsó tagozatos tanítóként dolgozom immár 22 éve. Jelenleg egy harmincfős második osztály osztályfőnöke vagyok. Emellett saját iskolámban heti két alsós és egy felsős hittanórát tartok, evangélikus gyermekek számára. Férjemmel, aki evangélikus lelkész, és néhány gyülekezetünkhöz tartozó pedagógussal több mint húsz éve szervezünk nyári hittantáborokat.

A rám bízott gyermekeken keresztül rálátok családjaikra is. Naponként megtapasztalom, hogy a családi szokások, viselkedésminták, családtagok közötti kapcsolatok, illetve azok hiánya hogyan befolyásolja a gyermekek beilleszkedését, magatartását, sőt tanulmányi eredményét is.

Tanítói munkám során az utóbbi években egyre több nehéz helyzet került előm. Egyre gyakrabban éltem át tanácstalanságot és tehetetlenséget. Eddigi kompetenciáim kevésnek bizonyultak, szakmai ismereteim, személyes tapasztalataim nem segítettek, amikor a rám bízott gyermekek voltak szenvedő alanyai a családjukban jelentkező problémáknak.

Az esetek kapcsán saját felelősségem súlya is rám nehezedett. Tudatosan kezdtem keresni a prevenció lehetőségeit: Mít lehetne tenni azért, hogy megakadályozzunk hasonló szörnyűségeket? Tanítóként van-e erre lehetőségem? Egyre erősödött bennem a hiányérzet és a vágy arra, hogy szakmai ismereteimet, eszköztáramat gyarapítsam. A mentálhigiénés képzésre is azért jelentkeztem, hogy

ebben a prevenciós munkában megerősítést, szakmai segítséget kapjak. A mentálhigiénés képzés során kiszélesedett látószögem, bővültek ismereteim. Nemcsak az önismeret terén jártam be eddig ismeretlen utakat, de a különböző tantárgyak révén is sok új témával találkoztam. Olyanokkal is, melyek először idegenül hatottak rám, de ahogy egyre többet hallottam róluk, egyre nagyobb érdeklődéssel fordultam feléjük. Családomnak minden előadás után lelkesen számoltam be az elhangzottakról, de legszívesebben minden házasságra készülő fiatal párral, minden édesapával és édesanyával elolvastattam volna a családi életciklusokról szóló fejezeteket. Mindenkinnek hallani kellene az egyes életszakaszokban rejlő feladatokról és nehézségekről! A tanítói munkám során tapasztalt nehézségek, valamint a mentálhigiénés képzésen tanultak is megerősítettek abban, hogy a gyermekekkel való foglalkozás elképzelhetetlen a családjukkal való foglalkozás nélkül.

Amikor a tanév elején kiderült, hogy mentálhigiénés szemléletű projektet kell kitalálni és lebonyolítani, számomra egyértelmű volt, hogy célcsoportként a családokat jelöljem meg. Minél többet hallottam és olvastam a családi rendszerről, működéséről és jelentőségéről, annál inkább vonzott ez a téma. Családokat megszólító projektemmel a család védő, támogató, mentálhigiénés funkciójára szeretném ráirányítani a figyelmet.

## 2.1.2. A PROJEKT ELŐKÉSZÍTÉSE

### a) Cél

Projektem címe: Frissítő forrás. A családi nap elsődleges célja a családon belüli összetartozás érzésének erősítése. A programok összeállításánál azt tartottuk szem előtt, hogy - kiszakadva a hétköznapi rutinszerű menetéből - időt adjunk magunknak arra, hogy újra átéljük kezdeti álmunkat a családról. A családon belüli összetartozás egyik legfontosabb része a szülői szerep megélése. Célként fogalmazódott meg, hogy a családi nap keretein belül életünk egyik legfontosabb hivatására, a szülői, illetve nagyszülői hivatásra is ráirányítsuk a figyelmet. Fontos volt számunkra az is, hogy hittanosaink családjaikkal megtapasztalják annak élményét, hogy egy nagyobb közösséghez tartoznak. Ez a közösség nem fiktív, nemcsak papíron létezik, illetve nemcsak „néma” tagokból áll, akik a templompadokban egymás mellett ülnek. Szólhatunk egymáshoz, kérdezhetünk, válaszolhatunk. Megoszthatjuk örömeinket, gondjainkat. Együtt játszhatunk, gondolkozhatunk, alkothatunk.

A projekt címe Isten Igéjére is utal. A családi nap célja az is, hogy hitben erősödjünk, közelebb kerüljünk Jézushoz, az élet vizéhez. Az Élő Víz, maga Jézus

Krisztus az, aki által frissül, gazdagodik és elmélyül családi és gyülekezeti közösségünk. A vele való közösség megélése kellő erőt ad a családok számára a hét-köznapi kihívások között is. A benne felfrissült családok forrásként erősíthetik kiszáradt környezetüket.

A családi naphoz fűződő reményeimet így foglalnám össze: Családok közötti kapcsolat elmélyülése, frissülő családi közösségek.

## **b) Célcsoport**

Projektben azoknak az evangélikus családoknak terveztem családi napot, akiknek gyermekei városunkban és a környező településeken iskolai és óvodai hitoktatásban részesülnek. A családi nap programját úgy terveztük, hogy gyermekeket, szülőket, nagyszülőket egyaránt megszólíthassunk. A gyermekprogramoknál a különböző korosztályokra is gondoltunk.

## **c) A kooperációs csoport bemutatása**

Miután a projekt témája és célcsoportja körvonalazódott, az is egyértelművé vált, kik lehetnének a segítők, kikkel tudnám legeredményesebben megszervezni, megvalósítani a hittanos családi napot. Olyan munkatársakat kerestem, akiről biztosan tudtam, hogy szívügyük a gyerekekkel végzett gyülekezeti munka. Arra is figyeltem, hogy rajtuk keresztül másokat is be tudjak vonni a családi nap szervezésébe, lebonyolításába.

Elsőként Krisztivel osztottam meg tervemet. Kriszti tanítói végzettséggel rendelkezik, és velem egy időben kapcsolódott be a gyülekezeti gyermekmunkába. Az Evangélikus Hittudományi Egyetemen együtt szereztük hittantanári diplománkat, és azóta is közösen álmodunk és szervezünk minden olyan alkalmat, ami hitoktatással kapcsolatos. A közös szolgálat során megtapasztaltam, hogy Kriszti kreativitásában, lelkesedésben nagyon jól kiegészíti saját kompetenciáimat; igényességére, precizitására a projekt során is biztosan építhetek.

A családi nap megvalósítása elképzelhetetlen volt számomra Attila személye nélkül. Attila eredeti végzettsége angol és földrajz szakos tanár. Szeptembertől gyülekezetünk főállású hitoktatója lett, és feleségével együtt sok területen bekapcsolódott a gyülekezeti szolgálatba. Amikor Attilának elmondtam a családi napra vonatkozó terveimet, meglepő lelkesedéssel fogadta.

*„Attila lelkesedése motivál. Egyenesen hálálkodott, amikor elmondtam neki ötletemet. Úgy tűnt, mintha neki tennék szívességet ezzel a projekttel. Azt hangsúlyozta, milyen hatalmas dolog lenne, ha ez megvalósulna.” (Projekt-napló)*

Kriszti és Attila mellett olyan munkatársra is szükségem volt, aki a gyülekezeti ifjúságot képviseli a csapatban. Ezért szólítottam meg Marcit, aki egyetemi hallgató, számítógépes grafikával foglalkozik. Tagja a gyülekezeti énekkarnak és ifjúsági körnek, és gitározni szokott a családi istentiszteleteken. A zenélésben és a nyomdai tervezésben is olyan többlettudással rendelkezik, amely a projekt megvalósulásához nélkülözhetetlen.

Az első teamülést követően önként csatlakozott a csoporthoz Gabika. Munkatársi órán értesült a családi nap terveiről, és – mint a hitoktatásban szolgáló – megkérdezte, segíthet-e a szervezésben. Gabika több mint tíz éve került gyülekezetünkbe, személye fontos és értékes a közösség számára. Már az első megbeszélés után látszott, hogy a projekt lebonyolítása nagyobb feladat lesz, mint ahogyan azt előre sejtettem volna. Gabika nagyon lelkiismeretes és elkötelezett a gyermekmunkában, és ismeretségi köre révén olyan embereket is meg tud szólítani, akik a lebonyolításban segítségünkre lehetnek.

#### **d) Igényfelmérés**

Az igényfelmérés több lépcsőben valósult meg kérdőívek, illetve meghívó formájában. Az első, viszonylag egyszerű kérdőívre a projekt indulásához volt szükség. Fel kellett mérnünk, van-e tényleges igény arra, amit mi fontosnak és szükségesnek tartunk; vagyis a hitoktatásban résztvevő gyermekek családjai eljönnének-e egy egész napos rendezvényre. 26 kérdőívet kaptunk vissza. Az összesítésből kitűnt, hogy 24 család szívesen részt venne a családi napon. Ez a létszám felbátorított bennünket a projekt indítására. A hittanos gyermekekkel hetente találkoztunk, de szüleikkel nem volt rendszeres kapcsolatunk. Ezen kívül az igényfelmérés a családi nap időpontjához képest viszonylag korán történt. Szükségesnek tartottuk tehát, hogy néhány hónap múlva ismét megszólítsuk a szülőket.

Januári teamülésünkön összeállítottuk a második kérdőívet (2.1.1. melléklet). Ez sokkal hosszabb és részletesebb volt, mint az előző. Szerepelt rajta a projekt címe és pontos időpontja is. Részben a szülőkkel való kapcsolattartást szolgálta, de úgy állítottuk össze, hogy segítse a családi nap programjának véglegesítését. A kérdőív első részébe a családokra vonatkozó adatok kerültek. A középső rész

a családok szokásaira kérdezett rá. A harmadik rész pedig a családi napra vonatkozó igényeket mérte fel. A visszaérkezett kérdőívek elemzése, összesítése után állítottuk össze a családi nap végleges programját. A családi nap előtt két héttel elkészültek a meghívók. Figyeltünk arra, hogy tartalmában és megjelenésében a családi nap hangulatát idézze: a programpontokat játékos nyelven fogalmaztuk meg, feltüntettük a családi nap logóját, és a szokásos borítékos csomagolás helyett vízcseppel díszített, színes kis facsipeszekkel zártuk le a meghívókat. Bízunk abban, hogy aki kézhez kapja, kedvet is kap a programokon való részvételhez.

A meghívók a családi nap szervezésének utolsó mozzanatait is segítették. (2.1.2. melléklet) Egy kis perforált szegély visszajuttatásával a jelentkezők leadhatták ebédrendelésüket. Kiderült számunkra, hogy hány felnőtt, hány gyermek, illetve hány speciális ebédet kell rendelni. A háromlépcsős igényfelmérés végére érve, az ebédrendeléseket összesítve mintegy hetven főre számítottunk a családi napon.

### e) A projekt elemzése a SMART-szemponatok alapján

*Specifikus*, mert az iskolai hitoktatásban részesülő evangélikus gyermekek családjai egész napos rendezvény keretein belül találkozhatnak egymással. A nap során megtapasztalhatják a saját családjukban rejlő örömforrásokat, és átélhetik a gyülekezet közösségéhez való tartozás élményét.

*Mérhető* a családi napra jelentkezők számában. (Előzetes elvárás: 40-50 fő.) A résztvevők aktivitásában, a programok hangulatában, de legfőképpen az utólagos visszajelzések alapján. A nap végén „kijelentkező kártyákat” terveztem, melyek segítségével a résztvevők visszajelzéseket adhatnak arról, hogyan érezték magukat; mi a véleményük, javaslatuk; van-e igényük a folytatásra stb.

*Akceptálható*, mivel a *Frissítő forrás* című projekt kedvező fogadtatásra talált a gyülekezet lelkésze, felügyelője és munkatársi köre részéről. A kooperációs team lelkesen látott hozzá a megvalósításhoz, miután az igényfelmérő kérdőívek kimutatták, hogy a hittanos gyermekek családjai támogatják a programot.

*Reális*, mert a családi nap lebonyolításához kompetens személyek állnak mellettünk. Elegendő idő áll rendelkezésünkre, hogy a megfelelő helyszínt biztosítsuk, kidolgozzuk és előkészítsük a programot. A program anyagi támogatása nagy részben megoldott (gyülekezeti alapítvány, a Reformációi Emlékbizottsághoz benyújtott sikeres pályázat).

*Tempírozható*

- ♦ A projekt előkészítése, együttműködők megkeresése: 2015. november, december
- ♦ Résztevők hívogatása, kapcsolattartás: 2016. január, február
- ♦ Szervezési feladatok: január, február
- ♦ Megvalósulás: 2016. március 19.
- ♦ Értékelés: 2016. március vége

A szervezéshez és lebonyolításhoz szükséges feladatokat és a projekt értékelésének részletes leírását a mellékelt akciós terv tartalmazza (2.1.3. melléklet).

**f) Értékelési szempontok**

A projekt értékelése az alábbi szempontok figyelembevételével történik:

**1. A családi nap eredményessége:**

- ♦ A résztvevők száma és aktivitása
- ♦ A résztvevők visszajelzései (Nem „hagyományos kérdőív” kitöltése, de a családi nap tartalmának, arculatának megfelelő „kijelentkező kártyák” megírása.)

**2. A kooperációs team együttműködése:**

- ♦ Kompetenciák figyelembe vétele, határok, keretek
- ♦ Spontaneitás
- ♦ Időpontok tartása
- ♦ Vállalt programok tartalmi kidolgozása

**3. Önértékelés:**

- ♦ Vezetői stílus
- ♦ Feladatok delegálása
- ♦ Saját részfeladatok ellátása

**2.1.3. MENTÁLHIGIÉNÉS SZEMPONTOKNAK VALÓ MEGFELELÉS****a) A lelki egészség fejlesztésére, megtartására irányul**

A család a mentálhigiéné primer prevenciójának kitüntetett területe. A családi nap gyülekezeti közösségben szerveződik. Ez a közösség is része lehet annak

a szociális védőhálóknak, mely körülveszi az egyéneket, családokat, és lelki védőfunkcióval rendelkezik: kötődési, hovatarozási lehetőséget, viselkedésmintákat, értékeket kínál, veszteségek, krízisek esetén támaszt nyújt, megoldásokhoz segít. Projektem címe: Frissítő forrás. Frissítő forrása lehet a családok életének a gyülekezet közössége. A családi nap programját is mentálhigiénés szemléletben állítottuk össze. Közösségi játékok, sport, kézműves tevékenységek és szülőknek szóló előadás segíti, hogy a családok hétköznapi rohanásukból kiszakadva megtapasztalják az egymásra figyelés, elfogadás, együttműködés, összetartozás, egészséges kitarulkozás, adni és kapni tudás élményét.

### **b) Releváns része a mindennapi munkámnak**

Családunk életét döntően meghatározta a gyülekezethez tartozás. Személyesen tapasztaltuk meg a közösség megtartó, értékközvetítő, védőháló szerepét. Gyermekünk ebben a nagy családban nőttek, formálódtak. Tanítói hivatásomból adódóan egyházközségünk életében főként a gyermekmunkában találtam meg szolgálati területemet. Ebben saját gyermekünk szinte már óvodás koruktól „munkatársaink” voltak, hiszen eleinte az ő baráti körüknek tartottunk foglalkozásokat, nyári táborokat. Bár három gyermekünk már felnőtt, nekem továbbra is szívügyem a hitoktatás. Célom, hogy minél több család megtapasztalja azokat az ajándékokat (belső harmóniát, érzelmi biztonságot), melyeket a mi családunk is kapott a keresztény közösség által.

### **c) Kooperációval valósult meg**

A projekt megvalósulása teammunkában történt. A struktúratervben végig gondolt és meghatározott feladatokat a kooperációs team tagjai között osztottuk ki, amely velem együtt öt főből állt. Eleinte havonként, majd ahogy sűrűsödtek a tennivalók, már hetente szerveztünk megbeszéléseket. Beszámoltunk egymásnak az elvégzett tevékenységekről, és közösen gondolkodtunk a felmerülő kérdéseken, problémákon. Természetesen a teamüléseken kívül is kerestük egymást személyesen, telefonon vagy e-mailben, ha a szervezési feladatok ezt megkívánták.

A Frissítő Forrás című projekt gyülekezeti közösségben szerveződött, ezért – bár nem volt teamtag – férjem, a gyülekezet lelkésze is bekapcsolódott a szervezőmunkába. Az ő segítségével adtunk be sikeres pályázatot az Emberi Erőforrások Minisztériumának Reformáció Emlékbizottságához, és az ő közvetítése révén tudtuk egyre szélesebb gyülekezeti közösségben reklámozni projektünket.



A januári teamülés egyik legfontosabb feladata az volt, hogy számba vettük azokat a segítőköt, akiknek szolgálata a családi nap sikeres lebonyolításához nélkülözhetetlen. Összeállt a lehetséges munkatársak listája, akiket a családi nap zenei, adminisztrációs, tartalmi és egyéb feladatainak lebonyolítására felkérhettünk. A következő hetekben személyesen is megszólítottuk őket. Attila és Marci feladata volt a zenészcsapat felállítás, Kriszti és Gabika a gyermekek kézműves tevékenységéhez szerveztek segítőköt. Az én feladatomban volt, hogy gondoskodjam az előadó személyéről, illetve hogy megszólítsam a délutáni kics csoportos beszélgetések lehetséges vezetőit. A konyhai háttér szolgálatról is gondoskodni kellett, és olyan személyekre is szükségünk volt, akikre a regisztrációnál, portaszolgálatnál, teremrendezésnél és egyéb „lóti-futi” feladatoknál számíthattunk. Férjemre, Andrára bízunk, hogy felkérje azokat a gyülekezeti tagokat, akik ebben segíthetnek.

Március 4-én mintegy húsz fővel kibővített team-gyűlést tartottunk.

*„Valami születőben! Ennyi áldozatos ember! Mind-mind azért jött, hogy segítsen. (Nekem segítenek? Ez egy kis önismeret: nehéz segítséget kérnem és elfogadnom. Tudatosítanom kell, hogy nem nekem segítenek!) Olyan jó volt látni, hogy teljesen átvették a felelősséget: nekik is fontos. Ötleteltek, vitáztak, javasoltak; mindenkit egy cél vezetett: a meghívott családoknak ÉLMÉNYT nyújtani.” (Projektnapló)*

#### 2.1.4. A PROJEKT MEGVALÓSULÁS

*„...Őrizz meg attól a naiv hittől, hogy az életben mindennek simán kell mennie! Ajándékozz meg azzal a józan felismeréssel, hogy a nehézségek, kudarcok, sikertelenségek, visszaesések az élet magától adódó ráadásai, amelyek révén növekedünk és érlelődünk!”*

(Antoine de Saint-Exupéry: Fohász)

##### a) Célegyenes

A kibővített teamgyűlés után felgyorsultak az események, megsokszorozódtak a szervezési feladatok. Az újonnan bekapcsolódó munkatársakkal többször is egyeztettem. Közös munkával véglegesítettük a gyermek foglalkozásokat, megalakítottuk a családi istentisztelet vázlatát, kidolgoztuk a résztvevők visszajelzésének módját. Elkészültek a kitűzhető névkártyák, és összeállt egy éneklés is. A gyű-

lekezeti ház faliújságát a családi nap témájához alakítottuk már a rendezvény előtt egy héttel.

*„Bekivel a vasútra menet újabb ötletünk támadt: flash mob. Jó lesz, ha leállítom magam! Kicsit beszíppantott ez a családi nap. Minden gondolatom e körül forog, ezer ötletem lenne még, de az egy hétre is sok lenne.”*  
(Projektnapló)

## b) Utolsó napok izgalmai

Legfontosabb feladatunk az volt, hogy eljuttattuk a családokhoz az elkészült meghívókat. Izgatottan vártuk a jelentkezéseket. Minél hamarabb szükségünk lett volna a megközelítőleg pontos létszámra. Ennek ismeretében lehetett az ebédrendelést véglegesíteni és a kézműves-foglalkozások alapanyagait beszerezni. Várakozásunkat nehezítette, hogy a családi nap előtti hét rövidített volt a március 15-i nemzeti ünnep miatt.

A jelentkezési lapok hozzám futottak be a hitoktatóktól. Csütörtök este összesítettem azokat. Ennek alapján mintegy 75-80 főre számíthattunk gyermekeket és felnőtteket, vendégeket és szolgálókat egybevéve. Hosszan telefonáltam Judittal, aki az ebéd lebonyolításának feladatait vállalta magára. Judit tapasztalatában, előkészítő munkájában megbíztam, a hosszú telefonbeszélgetés tulajdonképpen a meghallgatás, megerősítés szolgálatát jelentette számomra.

Krisztivel is egyeztetnem kellett. Ő volt annak a munkacsoportnak a felelőse, akik a gyermekfoglalkozásokat dolgozták ki, és nála futottak be a kézműves-foglalkozások eszköz- és alapanyagigényei. Tájékoztattam a várható gyermeklétszámról és a korosztályok összetételéről.

Azt terveztük, hogy péntek este közösen berendezzük a gyülekezeti ház termeit és a templomot. Szombaton reggel már nem szerettünk volna tárgyi előkészületekkel foglalkozni, mert mindannyiunk számára fontos volt, hogy lelkileg is ráhangolódjunk a napra.

A pénteki nap azonban az eszközök és alapanyagok beszerzésén és a termek berendezésén kívül egy előre nem tervezett, feszültséggel teli nagy kihívást is tartogatott a számunkra.

### c) „Ember tervez...”

A jelentkezések csütörtöki összesítése után, péntek délelőtt kaptam egy telefont. Egyik hittanosom édesanyja jelezte, hogy korábbi jelzésüktől eltérően mégis el tudnak jönni a családi napra. Nagyon megörültem a telefonnak, mert úgy gondoltam, hogy a négygyermekes család nyitottságával, közvetlenségével, személyes értékeivel példaként szolgálhat a családi nap többi résztvevője számára. Ezen kívül egy másik család is megkeresett. Ők az ebédrendelésüket szerették volna módosítani, mert két fővel többen jönnének. A plusz nyolc főt szervezés szempontjából nem tartottam jelentős változásnak.

Arra azonban nem számítottam, hogy Kriszti és Attila is kapott hasonló telefonokat. Sőt! A lelkeszi irodában is érdeklődött néhány család, hogy lehet-e még jelentkezni. Természetesen nem utasították el őket. Több segítőről is kiderült, hogy családtagjaival együtt érkezne. Újra összesítve a résztvevőket, a családi nap előtti este kiderült, hogy a tervezett 75-80 fő helyett 135-140-en leszünk.

Döbbenet, csalódottság, düh, kétségbeesés. Ugyanakkor elégedettség, büszkeség, öröm. Ezek az érzések együtt kavarogtak bennem. A csapatokban is, és – ahogy a hír terjedt – a gyülekezeti házban rendezkedő munkatársakban is. Kiderült ez a fel-felröppenő hozzászólásokból: Na, most mit csinálunk? Ennyi embert nem tudunk egyszerre megebédeltetni! El kell utasítani a későn jelentkezőket! Ennél nagyobb bajunk soha ne legyen! „Túl szép” volt a meghívó! Majd csak megoldjuk valahogy, örülünk, hogy sokan jelentkeztek!

Attila önkéntelenül egy oximoronnal fejezte ki az érzések ellentmondását: „Rettentően nagy boldogság ez nekünk!” Nagyon megtetszett ez a kifejezés. Segített, hogy egyszerre lássam a rettenetet: beszorított helyzetünket, és a boldogságot: a jelentkezők száma minden előzetes álmunkat felülmúlta. Attila találó megfogalmazása az elszántság, a remény és a bizalom érzését ébresztette fel bennem. Talán ennek köszönhettem, hogy sikerült határozott vezetőként irányítanom a csapatot. Juditot felhívtam, hogy reggel módosítsa az ebédrendelést. Ha nem lehet, akkor saját főzésű paprikás krumplival egészítsük ki az ebédet. Nagyobb gondot jelentett, hogyan oldjuk meg az ebédelést. Kézenfekvő volt, hogy két csoportban legyen az étkezés. Kitaláltam, hogy ehhez a névkártyák színeit használjuk fel. Először ebédelnek a kék és sárga névtáblás családok, ez alatt a zöld és barack színű névkártyával rendelkezőknek akadályversenyt rendezünk. Ezt úgy kell megtervezni, hogy időtartamban az ebédelésnek feleljen meg. Utána a két társaságot megcseréljük; aki ebédelt, az megy akadályversenyezni és fordítva. Krisztinek tetszett az ötlet. Ketten elvállaltuk, hogy kitaláljuk az akadályverseny állomásait.

Amíg a termeket berendeztük, kikészítettük a szükséges kellékeket. Némi pluszmunkát jelentett számunkra, hogy az akadályverseny állomásainak eszközeiről is gondoskodni kellett.

A váratlan helyzet ellenére – vagy talán éppen annak hatására – felemelő érzés volt megtenni az utolsó előkészületeket. Igazi csapatként dolgoztunk, mindenkinek volt feladata, segítettük, kiegészítettük egymást. Késő estére minden a helyére került. Fáradtan, de jókedvűen köszöntünk el egymástól, és izgatottan, bizakodva vártuk a másnapot.

### 2.1.5. „FRISSÍTÓ FORRÁS” CSALÁDI NAP

A családi nap hivatalos része reggel fél tíztől délután fél ötig tartott. A résztvevők életkorát tekintve három csoportba sorolhatnám a programokat:

- ♦ közös családi programok
- ♦ felnőtteknek szóló programok
- ♦ gyermekprogramok

A programok három csoportját részletesen leírva szeretném ismertetni a családi napot.

#### a) Közös családi programok

A családi nap megvalósításának egyik legfontosabb célja a családon belüli összetartozás érzésének erősítése volt. Ennek megfelelően több olyan programot is terveztünk, melyek a családok minden tagját megszólítják.

#### ***Csörgedezés***

A családok összetartozó egységét próbáltuk kifejezni a regisztrációnál is. Az érkező családok négy szín közül választhattak kítűzőket; egy család egyféle színűt. A kítűzőkön a Frissítő forrás családi nap emblémája szerepelt. Erre a keresztnevek kerültek, hogy könnyebben megszólíthassuk egymást. A regisztrációnál osztottuk azokat az énekléveket is, melyek a családi nap témájához kapcsolódó énekeket tartalmazták. A csörgedezés, gyülekezés alatt az ifjúsági zenekar ezeket a dalokat játszotta, és az érkezők bekapcsolódhattak a közös éneklésbe. Sőt zenélésbe is, mivel a kikészített csörgőket, dobokat bárki használhatta.

Egy család – létszámtól függően – egy vagy két füzetet kapott ajándékba. Az ajándéknak missziós célja is volt. Abban reménykedtünk, hogy a nap folyamán énekelt dalokat talán utólag, otthonaikban is dúdolgatják majd a gyermekek és felnőttek. Személyes kedves tapasztalatom, hogy a közös éneklés mennyire összeköti a családtagokat.

### ***Lelki frissítő***

Dél előtt fél tízkor kezdődött a családi nap hivatalos programja. András, mint a gyülekezet lelkésze köszöntötte a megjelent családokat. Köszöntőjében a nap címét értelmezte a családokra: Gyakran úgy élünk, mint a zuhatag, hatalmas erővel, erőbedobással, néha nagy dérrrel-durrall, és mindenekelőtt nagy sebességgel. Rohanunk. A forrás csendesen csobog. Néha alig látszik meg – ám abból nőnek a folyók. És frissítő, szomjat oltó vizet ad.

### ***Testi frissítő***

Második igényfelmérő kérdőívünkön a családi napra vonatkozó programjavaslatokat is felsoroltunk. A kérdezettek viszonylag nagy számban jelölték meg a *mozgás, sport*, illetve a *családi vetélkedő* programokat, ezért egy nagy családi játékot is terveztünk.

Ezt a programot a nap elejére gondoltuk. Mert a játék az egyik legmegfelelőbb ismerkedési forma. Egyrészt a közös feladat, élmény lehetőséget ad egymás megismerésére, másrészt – mint örömszerzéssel kísért cselekvés – a testi, lelki felüdülést szolgálja. A játék a kisgyermekek elsődleges tevékenysége; külső céltől mentes, önmagáért a tevékenységért folytatott cselekvése. A felnőtteknél viszont nem elsődleges, hanem jellegzetesen szabadidős tevékenység, s mint ilyen, kikapcsol a hétköznapi feszültségéből, és kellő hangulatot teremt a további programokhoz.

A játékhoz négy csoportba osztottuk a családi nap résztvevőit. A csoportokat a kitűzött névjegykártyák színe adta.

A vetélkedő három részből állt:

Az első rész *Kártyás csapatjáték* volt. Ennek kérdéseit úgy állítottam össze, hogy legyenek a családdal, bibliai történetekkel és a húsvét témakörével kapcsolatos kérdések, feladatok is. (A játékot és a benne szereplő kérdéseket a 2.1.4. melléklet tartalmazza.) A kártyás játék elérte célját. Sokat nevtünk, a csapattagok összeemelegedtek, formálódott a közösség.

A vetélkedő második része a *Házaspárbaj* volt. Minden csapatból párosokat hívtam ki; első körben szülő – gyerek, második körben férj – feleség párosát. A párosok kérdéseket kaptak, amire piros vagy kék tábla felemelésével kellett

válaszolni. A páros akkor szerezhetett pontot a csapatának, ha egyforma színű táblát emeltek fel. (A játék kérdéseit az 2.1.5. melléklet tartalmazza.)

A harmadik blokkot kooperatív ügyességi játékok alkották. A közösségfejlesztő ügyességi feladatok megkoronázták a játékos programot. Oldott, vidám hangulatban folytatódhatott a családi nap.

### ***Déli frissülés***

A délelőtti programokat közös ebéd zárta. A nagy létszám miatt ezt két turnusban terveztük megvalósítani: míg a vendégek fele ebédel, a másik fele akadályversenyen vesz részt. A szervezők rugalmasságát dicséri, hogy az étkezést mégis sikerült egy időben lebonyolítani. A családok többsége a gyülekezeti ház nagytermében ebédel, néhány családnak a kisebb tanácsteremben terítettek, míg a nagyobb gyermekek, fiatalok az alagsori ifjúsági teremben étkeztek. Ez utóbbi helyszín spontán szerveződött, jelezve, hogy a kamaszok korosztálya, ha jól érzi magát, önállósodik. Az előző este megálmodott akadályverseny nem valósult meg, de ötleteit megőrizzük egy későbbi hasonló rendezvényre.

### ***Szendergés***

Ebéd után csendes pihenő következett; mesehallgatásra gyűjtöttük össze a családokat. András egy igazi nagypapa-fotelba telepedve három, témájában is a naphoz illeszkedő Lázár Ervin-mesét olvasott fel. A gyerekek és felnőttek egyaránt szájtátva hallgatták, a legkisebbek közül egy-egy elszenderedett.

Az utolsó *Az élet titka* c. mese volt, amelyben egy család tizenkét fia egy-egy sort megtanulva közösen énekelt, s így jutott be Csodaországba. A mese végén a titokban érlelt flash mob ötletet valósítottuk meg: Egy tizenkét soros éneket – a székek, asztalok közül felállva – soronként énekelt tizenkét beépített ember.<sup>24</sup> Közben a dal szövegét kiosztottuk, s másodszorra már az egész közösség együtt énekelt – már aki tudott a könnyei között énekelni. Megható, felemelő pillanatok voltak ezek, igazi közösségi élményt élhettünk át.

### ***Élő víz forrása - családi istentisztelet***

Családi napunk csúcspontja, megérkezése az istentisztelet volt. A gyermekek meglepetésműsorával kezdődött, akik megjelenítették Jézus Jeruzsálembe való bevonulását. Az igehirdetés szolgálatát Attila végezte. Mt 21:14-17 alapján beszélt a szülők felelőségéről is; arról, hogy a gyermekek azt teszik és szövik, amit

<sup>24</sup> Szeretni nem pusztá szó: *Evangélikus Énekeskönyv* 574. éneke.

szüleiktől látnak és hallanak. A záró imádság keretei között került sor a családi nap „értékelésére”, a visszajelző vízcseppek oltártérben való elhelyezésére. Az istentisztelet úrvacsorai közösséggel végződött.

## b) Felnőtteknek szóló programok

A délelőtti folyamán került sor Eszter és Tamás előadására. Eszter az egyik hit-tudományi egyetem főállású oktatója, férje, Tamás református lelkész. Az előadást ketten tartották. Tamás beszélt a nagypénteki-húsvéti történet üzenetéről, lényegéről („értünk halt meg”), főleg a történet szimbólumain keresztül (köpeny, töviskoszorú, kereszt, üres sír, lepel, angyal stb.). Eszter valláspedagógiai szempontokat tett hozzá. Az előadáson elhangzott, hogy mikor és hogyan beszéljünk gyermekeinknek a szenvedésről, kell-e eltitkolni valamit, mit kezdjünk (és mit ne) a feltámadás csodájával.

Délután a felnőtteknek három témában kínáltunk beszélgetési lehetőséget. Az egyik csoportban a családi szerepekről beszélgettek. Érdekes módon ezt a témát főleg a nagyszülő korosztály választotta, így a nagyszülők feladatairól, lehetőségeiről folyt a szó.

A másik csoportot a délelőtti előadók, Eszter és Tamás vezette. *A teremtett világ, mint az ünnep helyszíne* címet adták a beszélgetésnek, és a téma iránt érdeklődőkkel közösen gondolkodtak arról, hogyan jelenik meg a Bibliában a teremtésvédelem, van-e az egyháznak felelőssége, mit tehet konkrétan egy család vagy gyülekezeti közösség.

A harmadik csoportot ketten vezettük Andrással. Családi élethelyzeteink örömeiről és nehézségeiről beszélgettünk. Interaktív formában próbáltuk megjeleníteni a családi közösség életciklusait, az egymást követő szakaszokban rejlő lehetőségeket és veszélyforrásokat. A csoport összetételéből adódóan leginkább a kamasz gyermekeket nevelő családok nehézségeiről volt szó. Nagyon hamar eltelt a csoportbeszélgetésekre szánt egy óra. A résztvevők aktivitása miatt picit tovább is tartottuk, és többen megfogalmazták, hogy lenne még igény a beszélgetésre.

## c) Gyermekprogramok

Délelőtt, amíg a felnőttek előadást hallgattak, a gyermekek négyféle kézműves foglalkozás közül választhattak. A tevékenységek a család illetve a húsvéti téma köré épültek. Az egyik helyszínen Jézus nyitott sírját formázták meg a gyerekek. Kis tálkában földdel, kavicsokkal és egy apró virágcsereppel kialakították a sírbol-

tot és környékét. Felszínét fűmaggal szórták be, és kis botokból feszületet állítottak a közepére. A másik helyszínen a gyerekek talpukkal és tenyerükkel csacsit és pálmaágakat festettek, felidézve ezzel Jézus virágvasárnap bevonulását. A harmadik helyszínen gyöngyből megfűzhatték a családjukat jelképező virágot. Annyi szziromból fűzték a virágot, ahány tagból áll a családjuk. A negyedik helyszínen is a virágmotívumot használták fel a család megjelenítésére. A család egységét hungarocell-golyó szimbolizálta, és gombostűk segítségével ezt díszítették színes virágokkal.

A délutáni foglalkozásokat a gyermekek életkora szerint tartottuk. A legidősebbeknek, a 14-17 éves korosztálynak *Kamasz panasz* címmel hirdettünk meg programot. Itt önismereti játékokon keresztül találkozhattak önmagukkal és egymással a fiatalok. Józsi vezette a csoportot, aki magyartanárként dolgozik egy szakközépiskolában, és iskolai munkájában is gyakran felhasználja a játékokban rejlő lehetőségeket.

10-13 éveseknek Józsi felesége, Ági tartott meseterápiás foglalkozást. Ági maga is pedagógus, és tanári hivatása mellett mesepszichológiával foglalkozik.

Kriszti, mint tanító néni vállalta az alsó tagozatosok csoportját. Drámapedagógiai módszerekkel dolgozták fel a virágvasárnap történetét. Arra is volt módjuk, hogy készüljenek a családi istentiszteletre. Énekekkel és egy rövid jelenettel hozták közelebb számunkra Jézus Jeruzsálembe való bevonulását.

Hasonló témával foglalkoztak az óvodások Lenke és F. Eszti vezetésével. Mindketten óvó nénik, így az óvódás korosztály életkori sajátosságait figyelembe véve készültek ők is egy kis meglepetéssel a családi istentiszteletre. Mivel az alsók és ovisok csoportfoglalkozása nem ölelt fel egy órát, nekik jutott idejük egy kis mozgásos, ügyességi játékokra is.

Volt egy mini-csoportunk is. Vera, mint gyakorló édesanya és zenetanár baba-mama kört tartott két egyévesnél fiatalabb babának és szüleiknek. A kör létszámát tekintve is mini volt tehát, de talán éppen ez tette bensőségessé.

## 2.1.6. A PROJEKT ÉRTÉKELÉSE

### a) Nehézségek

Nem hagyhatom figyelmen kívül azonban azokat a megakadásokat, nehézségeket, melyekkel szembe kellett néznünk. Projektünk legnagyobb megakadása a projekt időpontjával kapcsolatos. Frissítő forrás című családi nap eredeti időpontja június 11. lett volna. Az időpontot teammegbeszélésen tűztük ki, és azért



választottuk ezt a napot, mert ekkor vidám keretek között az iskolai tanévet is lezárhatjuk. A november végi szakdolgozati tájékoztatón azonban kiderült, hogy egynapos projektből csak akkor lehet szakdolgozatot írni, ha a projekt a szakdolgozat leadásakor már megvalósult. Válaszút elé kerültem: Válasszak másik témát szakdolgozati projektemhez, vagy maradjak az eredeti témánál, és változtassuk meg az időpontot. Tanácsalanságomban, kétségbeesésemben témavezetőm volt segítségemre. Gyors levélváltást követően – és a teamtagokkal egyeztetve – maradtunk az eredeti célcsoportnál és az eredeti témánál, de az időpontot megváltoztattuk. Ettől kezdve nem tanévzáró, hanem húsvéti, virágvasárnapra témában gondolkodtunk.

Első kudarcom a kérdőívekkel kapcsolatban ért. Sajnos a kérdőívek összeállításának, kiosztásának és begyűjtésének határidejénél csak a projektszemináriumi kötelezettségeimre fókuszáltam, és elkerülte figyelmemet az iskolai őszi szünet. Erre a teammegbeszélésen hívták fel a figyelmemet. Mivel a hitoktatók minden gyermekkel csak heti egyszer találkoznak, és az őszi szünetig csak egy hetünk volt hátra, „sebtében összedobtuk” egy igényfelmérő kérdőívet. Ismét bebizonyosodott, hogy hamar munka ritkán jó.

*„A novemberi projektszemináriumi órán megszégyenülve olvastam csoporttársam példaértékű igényfelmérő lapját. Dühös voltam magamra, és nagyon csalódott. Tulajdonképpen a teamemre is haragudtam, miért nem voltak igényesebbek, miért engedték, hogy „fércmunkát” adjak ki a kezemből. Ezek az érzések a bennem élő kényszeres személyiségből fakadnak. Szeretném az időt visszaforgatni, és összeállítani egy másik kérdőívet, ami megfelel azoknak az elvárásoknak, melyeket saját magammal szemben állítok! De sajnos lehetetlen! A kérdőíveket kiadtuk, és az őszi szünet után viszonylag nagy számban vissza is érkeztek.” (Projektnapló)*

A novemberi teammegbeszélésen megosztottam munkatársaimmal a kérdőívvel kapcsolatos érzéseimet. Ha nem is értették meg teljesen, de segítettek olyan megoldást találni, ami kicsit oldotta saját munkámban való csalódottságomat.

## **b) Eredményesség**

A családi nap eredményességét a résztvevők száma, aktivitása és visszajelzései alapján terveztem lemérni. Az értékelésnél fontos szempontnak tartottam a kooperációs team együttműködését is.

### ***Létszám és aktivitás***

A létszámot tekintve a projekt minden elképzelésünket felülmúlta. A 140 résztvevő a gyülekezeti ház minden zegzugát betöltötte. A párhuzamosan futó programokkal minden termet elfoglaltunk, sőt a kedvező időjárás azt is lehetővé tette, hogy az udvart is használjuk.

A kezdeti megilletődöttség után oldódott a hangulat. A közös zenélés, éneklés, játék igazi közösséggé formálta a jelenlévőket. A résztvevők aktivitásával kapcsolatban két pillanatképet szeretnék külön kiemelni. Az első kép az ebédre való előkészület. A délelőtti előadás után a gyülekezeti ház nagytermét ebédlővé kellett átalakítani. Az apukák asztalokat, székeket pakoltak, az anyukák terítettek, tálaltak. A nagyobb gyerek játszottak a kisebbekkel. Mindenki otthon érezte magát. Mint egy jól működő automata gépezet, olyan összhangban ment minden.

A másik képet saját délutáni csoportunkból hozom. Ajándékként éltem meg, és őrzöm az egyik férj hozzászólását, amikor saját életútjának nehézségeit osztotta meg a csoport tagjaival. Ez az őszinteség és nyitottság az egész családi napot jellemezte.

### ***Visszajelzések***

A családi nap a frissítő forrásról kapta elnevezését. A templom oltárterében textilekkel, szalagokkal és a kereszttel próbáltuk megjeleníteni ezt a szimbólumot. A záró istentiszteleten erre tűztük fel azokat a karton-vízcseppeket, melyekre a résztvevők felírhatták véleményüket.

Az istentisztelet liturgiája során kétféle vízcseppet kapott mindenki. A kék színűre olyan „gondolatcseppeket” írhattak, amelyek a nap során kiemelkedtek számukra. Amelyeket megőriznek és hazavisznek: egy-egy szó, mondat, dalrészlet.

Az ezüstsínű cseppet tükörnek neveztük. Azt kértük, hogy erre olyan őszinte véleményt, jó szándékú kritikát írjanak, amellyel segítik egy következő családi nap szervezését.

A vízcseppekre írt gondolatokat, véleményeket a teljesség igénye nélkül a 2.1.6. és 2.1.7. melléklet tartalmazza.

### **c) A kooperációs team együttműködése**

Az ötfős csoporttal novemberi összejövetelünkön beszéltük meg a projekt feladatlistáját. A feladatok kiosztásánál figyelembe vettük a személyes kompetenciákat, mindenki szaktudásának és érdeklődésének megfelelően vette ki részét a tennivalókból. A projekt sikeréhez nagymértékben hozzájárult, hogy a vállalt

határidőket mindenki betartotta, és az elvégzett tevékenységekről folyamatosan tájékoztattuk egymást. Bár a nagy döntéseket közösen hoztuk meg, a programok szervezése és lebonyolítása során megengedhető, sőt olykor nélkülözhetetlen volt a rugalmasság és spontaneitás. Kölcsönös bizalmunkat erősítette, hogy szükség esetén segítséget kérhettünk és kaphattunk egymástól.

#### **d) Bemosakodás, kimosakodás**

Az utolsó hetekben 24 főre bővült a projekten dolgozók köre. Olyan munkatársakat találtunk, akik szaktudásukkal, elkötelezettségükkel segítségünkre voltak a családi nap programjainak lebonyolításában.

Fontosnak tartottuk, hogy a vendégek érkezése előtt összeüljünk egy utolsó megbeszélésre. Az egyeztetések, pontosítások mellett legfontosabb célunk az volt, hogy lelkileg is ráhangolódjunk a közös feladatra.

Az istentisztelettel a hittanos gyermekek családjai számára véget ért a családi nap. Miután a vendégek elmentek, a szolgálók közösségével még együtt maradtunk. Körbe ültünk, és mindenki elmondhatta azokat az érzéseket, gondolatokat, melyek a nap végén legerőteljesebben éltek benne. A megszólalásokból kiderült, hogy egyik legmeghatározóbb közös élményünk a csapatmunka volt. A legtöbben kifejezték örömeiket azzal kapcsolatban, hogy együtt, közösségben valósítottunk meg céljainkat. Boldog fáradtságot éreztünk testileg, de lelkileg mi magunk is felfrissültünk.

#### **e) Önreflexiók**

A teammegbeszélések alkalmával a vezetői feladatok ellátása nem okozott nehézséget. A koordinációs csoport tagjai elfogadták irányító tevékenységemet, amely során figyeltem és számítottam mások ötleteire, javaslataira is. Végső döntések meghozatalánál néha belső bizonytalanságot éreztem, de ennek leküzdésében segített a közös végiggondolás, érvelés. Biztonságot jelentett számomra, hogy a projektben olyan munkatársakkal dolgoztam, akikkel jól ismerjük egymást, elköteleződésük és kitartásuk nekem is lendületet adott.

Az egyik legnagyobb kihívást az jelentette számomra, hogy a kibővült munkatársi körben nem tudtam mindenkivel egyformán együttműködni. Nehezen találtam meg a közös hangot azokkal, akik lelkesek voltak ugyan, de más stílusban gondolkodtak és dolgoztak, mint én. Ami számomra egyértelmű, könnyű feladatnak tűnt, ott megakadtak, (szerintem feleslegesen csináltak belőle prob-

lémát), amit viszont én szerettem volna precízebben átgondolni, azt ők lazábban kezelték.

*„Képviselni saját véleményemet úgy, hogy ne nyomjam le a másikat.” (Projektnapló)*

Ebben a nehézségben a feladatok delegálása jelentett megoldást számomra. A részletek megbeszélését át tudtam engedni a kooperációs team tagjainak. Mivel közvetlen munkatársaimat a projekt indulásakor úgy választottam ki, hogy kik azok a személyek, akikkel együtt tudok dolgozni, az ő véleményükben, igényességükben teljes mértékben megbíztam, ezért el tudtam engedni a minden részletbe való beleszólás igényét.

*„Úgy élem meg a velük való közös munkát, mintha „egy alomból lennénk”. Ugyanazok az értékek, egy helyen a hangsúlyok, egymás ötleteit visszük tovább, segítjük, kiegészítjük egymást.” (Projektnapló)*

Saját részfeladataim közül kiemelném a faliújság szerkesztését. Bár nem szerepelt a tervek között, örülök, hogy menet közben megszületett ez az ötlet. A családra és közösségre vonatkozó idézetek válogatását személyes ajándékként éltem meg. Hasonló örömet jelentett a családi játék és a délutáni csoportbeszélgetés lebonyolítása is. Hálásan gondolok a résztvevők lelkesedésére, illetve őszinte megnyilatkozásaira.

Nehézségként éltem meg viszont, hogy a tartalmi és szervezési feladatokon túl adminisztrációs terhek hárultak rám. Büszkeséggel töltött el pl. a sikeres pályázat, de szorongtam, ha az ezzel kapcsolatos dokumentációra gondoltam. Mivel valamilyen időhiányban szenvedtünk, ezeket a feladatokat nem akartam teambeli munkatársaimra hárítani, kerestem hát a delegálás más lehetőségeit. Gyülekezünk pénztárosát kértem meg, legyen segítségemre a számlák összegyűjtésében, rendezésében, a pályázati elszámolás elkészítésében.

Utólag rácsodálkozom arra az érzelmi hullámvasútra, melyet a projekt indításától kezdve átéltem. A külső események hatására szinte egyik pillanatról a másikra váltam lelkes világmegváltóból csalódott vesztesé, vagy éppen fordítva. Szomorúan veszem tudomásul, mennyire megviselnek a felmerülő nehézségek. Rá kellett jönnöm, hogy elméletben felkészültem ugyan ezekre, de amikor valóban szembejönnek, érzelmileg fölém nőnek. Önismereti munkámban nagyobb

figyelmet kell fordítanom arra, hogy ne rettenjek meg a kudarcoktól, hanem tanulási lehetőséget lássak bennük.

### 2.1.7. Összegzés

*„Minden közösség és minden ember fejlődésre hivatott. A családok és a közösségek élete több szakaszra tagolódik. Fogantatásukat és születésüket követi a gyermekkor, a serdülőkor, majd az érett felnőttkor... Minden közösség arra hivatott, hogy tudatosítsa és elmélyítse önazonosságát, újra és újra választ adjon néhány kérdésre: Kik vagyunk mi? Mit nyújthatunk másoknak? Mi a hivatásunk? Milyen sajátos adottságokkal, képességekkel rendelkezünk? Minden közösség arra hivatott, hogy kifelé megnyílván együttműködjék másokkal, hogy az egység, béke és az élet forrása legyen a társadalom minden tagja számára.” (Jean Vanier)*

Mentálhigiénés szemléletű projektem középpontjában a családok álltak. A családokról nem mint zárt rendszerekről, hanem mint a közösség sejtjeiről gondolkodtam. A különböző irodalmakat olvasva megerősödött bennem a felismerés, hogy felelősséggel tartozom a rám bízott gyermekek családjaiért. Megértettem, hogy tanítóként és hitoktatóként meg kell keresnem azokat az eszközöket és lehetőségeket, melyekkel erősíthetem a különböző életszakaszokban lévő családokat örömeik megélésében, nehézségeik leküzdésében.

A felelősség megtapasztalásának nagy élménye volt számomra a *Frissítő forrás* családi nap megszervezése és lebonyolítása. A tervezés és megvalósítás során, a gyakorlatban is nagy hasznát vettem azoknak az elméleti ismereteknek, melyeket a kétéves mentálhigiénés képzés keretében tanultam.

Újszerű élményt jelentett számomra a projektmódszerrel megvalósuló teammunka. A kooperációs csoport tagjaival való együttműködés, a feladatok kiosztása, a szükségszerű változások és döntéshelyzetek megélése olyan tapasztalatokkal gazdagított, melyeket hivatásom más területein is kamatoztathatok.

A sikeres teammunka következményeként a kibővített munkatársi kör is teljes összhangban tevékenykedett a családi nap során. Ez igazi közösségi élményt jelentett minden szolgáló számára. A közösen végzett tevékenység öröme, a szolgáló közösség egységének megélése talán az egyik legfontosabb „mellékterméke” családi napunknak. A jól végzett munka elégedettségével és a részt vevő családok elismerő visszajelzéseivel gazdagodva megfogalmazódott az igény, hogy minden

évben szervezzünk hasonló alkalmat. A családi nap tehát azon túl, hogy a meghívást elfogadó családokat frissítette, felüdítette gyülekezeti közösségünket is.

Saját magam számára nemcsak a megvalósult családi nap jelentett frissítő forrást, hanem azok a tapasztalatok is, melyekkel a projekt tervezése és szervezése során gazdagodtam.

Szakmai és személyes fejlődésben ugyanilyen frissítő forrásként gondolok a kétéves mentálhigiénés képzés minden előadására és szemináriumára.

# 2.1. MELLÉKLETEK

## 2.1.1. MELLÉKLET

### FRISSÍTŐ FORRÁS Hittanos családi nap 2016. március 19.

Őszi felmérésünkre sok pozitív visszajelzést kaptunk, ezért örömmel láttunk hozzá a tavaszi családi nap szervezéséhez. Programunk tartalmi részének összeállításához érkezünk, amihez szintén szeretnénk az Önök aktív segítségét kérni. Amennyiben érdeklí családjukat kezdeményezésünk, kérjük, töltsék ki a következő kérdőívet, és február 15-ig juttassák el a Lelkészi Hivatalba.

#### I. Családunkról

1. A kérdőív kitöltője: apa                      anya                      közösen
2. Családunk „születésnapja” (pl. házasságkötés éve, napja): .....
3. Családunk felnőtt tagjai:  
    apa: ..... éves                      legmagasabb iskolai végzettsége: .....  
    anya: ..... éves                      legmagasabb iskolai végzettsége: .....

#### 4. Gyermekünk:

	neme	életkora
1.		
2.		
3.		

	neme	életkora
4.		
5.		
6.		

5. Velünk él még: .....
6. Olvasnak-e családi étellel/neveléssel kapcsolatos irodalmat? *igen nem ritkán*
7. Hallgatnak-e családi étellel/neveléssel kapcsolatos előadást? *igen nem ritkán*
8. Kitől kapták a családi életre irányuló, meghatározó tanítást/példát? (Több válasz is megjelölhető.)  
*szülőktől                      kortársaktól                      könyvekből, filmekből                      orvostól, védőnőtől*  
*tanároktól                      lelkesztől                      internetről                      senkitől*

**I. Szokásaink**

1. Közös családi időtöltéseink (A megfelelő részt x-szel jelöljék!)

(A felsorolás szabadon folytatható)	soha	nagyon ritkán	alkalmanként	gyakorta	rendszeresen
tévénézés					
társasjátékozás					
étkezés					
közös házimunka					
bevásárlás					
kirándulás					
üdülés, nyaralás					
mozi, színház					
baráti együttlét					
sport					
imádkozás					
templomba járás					

2. Ami leginkább megterheli családunkat (A megfelelő részt x-szel jelöljék!)

(A felsorolás szabadon folytatható)	soha	nagyon ritkán	alkalmanként	gyakorta	rendszeresen
időhiány					
betegség					
belső feszültségek					
anyagi szűkösség					
lakáskörülmények					
munkahelyi gondok					
munkanélküliség					

**II. Véleményünk**

Mennyire értenek egyet a következő megállapításokkal?

egyáltalán nem 1 2 3 4 5 teljes mértékben

A gyermekek felnőtt életét nagymértékben meghatározza az a családi légkör, melyben felnőnek. A gyermekek egészséges lelki fejlődését elsősorban a család szociális helyzete határozza meg. Saját családunkat jó példának tartom gyermekeim számára. Családunk belső életéhez senkinek sincs köze.  A közösségek erősíthetik a családokat.



### III. A családi napról

#### 1. Részvétel (Aláhúzással jelöljék!)

*Az időpont megfelel, szívesen részt veszünk egész családdunkkal.*

*Családdunkból valószínűleg néhányan részt vesznek majd.*

*Nem veszek részt rajta, de a gyerekeimet elküldöm.*

*Nem megfelelő az időpont.*

#### 2. Milyen programokon vennének részt szívesen? (Több válasz is megjelölhető)

*szülőknek szóló előadás, beszélgetés*

*lelki útavaló a nagyhétre*

*barkácsolás, kézműveskedés*

*családi vetélkedő*

*mozgás, sport*

*Közösségépítő játékok*

*egyéb javaslat: .....*

#### 3. Milyen témákról hallanának/beszélgetnének szívesen?

*Gyermeknevelés*

*Konfliktuskezelés*

*Szexualitás*

*Szerepek a családban*

*Generációk (örömök és nehézségek)*

*Gyermekvállalás*

*Kommunikáció a családban*

*Ünnepre készülés (húsvét, nagyhét)*

*Család és egyház*

*Hitünk megélése a családban*

*Egyéb: .....*

**Köszönjük, hogy a kérdőív kitöltésével segíti munkánkat.**

**A szervezők nevében: Bencze Andrásné**

## 2.1.2. MELLÉKLET

Ha az ebérendelésre vonatkozó adatokat visszajuttatja, megkönnyíti szervezőmunkánkat.

Normál ebéd: ..... fő felnőtt ..... fő gyermek  
Speciális: ..... (milyen?) ..... fő felnőtt ..... fő gyermek

Aláírás: .....



**Frissítő forrás**  
családi nap

2016. III. 19.

székesfehérvári  
Evangelikus  
Gyülekezeti Ház

REFORMÁCIÓS  
EMLEKBIZOTTSÁG

TÁMOGATÁSKERESZTŐ  
EMBERI ERŐFORRÁS

@ szfvar@lutheran.hu

20 / 824-33-00

22 / 506-677

Elérhetőség:

**MEGHÍVÓ**

### FRISÍTŐ PROGRAM

- 9:00 Csörgedezés: Érkezés, bejelentkezés  
9:30 Lelki frissítő: Köszöntés, nyitóáhitat  
10:00 Testi frissítő: Családi, közösségi játékok  
11:00 Áradás: Felnötteknek előadás  
Gyermekeknek kézműves foglalkozás  
12:30 Déli frissülés: Közös ebéd, süti, kávé  
13:30 Szendérgés: Családi mozi délután  
HELYETT Családi mesehallgatás  
14:00 Szigetek: Tematikus csoportbeszélgetés  
Kamaszpanasz  
Meseterápia  
Mocorgó  
15:00 Élő víz forrása: Családi istentisztelet

Köszönjük, hogy segíti szervezőmunkánkat!

Feladat/Tevékenység	Felelős	Határidő	Kívánt végeredmény	Határidőt megelőző ellenőrzési pontok
Igényfelmérés	B. Attila V. Tamásné B. Andrásné	2015. 11. 11.	Projekt indítása Időpont és helyszín meghatározása	2015. 10. 22.
Támogatók és segítők felmérése	B. Attila V. Tamásné B. Andrásné	2015. 11. 11.	Pályázat beadása Gyülekezeti támogatottság	2015. 11.09.
Helyszín biztosítása	B. Andrásné	2015. 11. 30.	A családi nap helyszínének lefoglalása	2015. 11. 29.
Második igényfelmérés	B. Attila V. Tamásné B. Andrásné	2016. 02. 22.	A meghívásra való ráerősítés Tartalomra vonatkozó igények felmérése	2016. 02. 17.
Végleges program összeállítása	B. Attila H. Márton V. Tamásné B. Andrásné T. Gabriella	2016. 02. 22.	Összeáll a családi nap végleges programja; ennek megfelelően folytatódhat a program szervezése	
Előadók felkérése	V. Tamásné B. Andrásné	2016. 02. 22.	Szülőknek szóló előadás megvalósítható	2016. 02. 19.

## 2.1.3. MELLÉKLET: Feladatlista

Feladat/Tevékenység	Felelős	Határidő	Kívánt végeredmény	Határidőt megelőző ellenőrzési pontok
Igényfelmérés	B. Attila V. Tamásné B. Andrásné	2015. 11. 11.	Projekt indítása Időpont és helyszín meghatározása	2015. 10. 22.
Támogatók és segítők felmérése	B. Attila V. Tamásné B. Andrásné	2015. 11. 11.	Pályázat beadása Gyülekezeti támogatottság	2015. 11.09.
Helyszín biztosítása	B. Andrásné	2015. 11. 30.	A családi nap helyszínének lefoglalása	2015. 11. 29.
Második igényfelmérés	B. Attila V. Tamásné B. Andrásné	2016. 02. 22.	A meghívásra való ráerősítés Tartalomra vonatkozó igények felmérése	2016. 02. 17.
Végleges program összeállítása	B. Attila H. Márton V. Tamásné B. Andrásné T. Gabriella	2016. 02. 22.	Összeáll a családi nap végleges programja; ennek megfelelően folytatódhat a program szervezése	
Előadók felkérése	V. Tamásné B. Andrásné	2016. 02. 22.	Szülőknek szóló előadás megvalósítható	2016. 02. 19.
Orvosi jelenlét biztosítása	B. Attila	2016. 03. 04.	A családi nap egészségügyi biztosítása	2016. 02. 22.
Étkezés előkészítése	T. Gabriella	2016. 03. 04.	Ebédrendelés biztosítása (Honnan, milyen költséggel) Konyhai szolgáltatók felkérése	2016. 02. 22.
A nap zenei programjának biztosítása	H. Márton	2016. 03. 04.	Zenész csapat felállítása Próbák megszervezése Éneklőlapok v. kivetítés megszervezése	2016. 02. 22.
Gyermekfoglalkozások megszervezése	B. Attila V. Tamásné T. Gabriella	2016. 03. 04.	Segítők felkérése Anyagok, eszközök beszerzése	2016. 02. 22.
Gyülekezeti közzététel	B. Andrásné	2016. 03. 04.	Cikkírás a Gyülekezeti Hírmondóban Elkészít a cs.nap plakátja	2016. 02. 22.
Meghívók szerkesztése	H. Márton	2016.03 . 04.	Elkészít a meghívó a végleges jelentkezési lappal	2016. 02. 28.
Meghívók kiosztása,	B. Attila	2016. 03. 10.	Körvonalazódik a	2016. 03. 04.

jelentkezések összesítése	V. Tamásné B. Andrásné T. Gabriella		családi nap végleges létszáma	
Étkezés végleges megszervezése	T. Gabriella	2016. 03. 16.	Létszám és teríték egyeztetése Különleges ellátást igénylők	2016. 03. 10.
Regisztráció és kijelentkezés megszervezése	H. Márton	2016. 03. 16.	Névtáblák készítése Napértékelő lap szerkesztése	2016. 03. 10.
Helyszín biztosítása	B. Attila H. Márton	2016. 03. 18.	Felszerelések helyszínre szállítása Helyszín berendezése	2016. 03. 18.
Előadókról való gondoskodás	B. Andrásné	2016. 03. 19.	Az előadó/k megérkezése, fogadása Útiköltség, tiszteletdíj kifizetése	2016. 03. 18.
Cikkíró felkérése	B. Andrásné	2016. 03. 19.	Egy résztvevőt felkér, hogy cikket írjon a Gyülekezeti Hírmondó számára a nap eseményeiről	2016. 03. 18.
Program előtti csendesség biztosítása	B. Andrásné	2016. 03. 19.	Team bemosakodása Segítők köszöntése	2016. 03. 19.
Regisztráció, érkezési időszak programjának megszervezése	H. Márton	2016. 03. 19.	Zökkenőmentes regisztráció Hangulatos napkezdés	2016. 03. 18.
Kijelentkezés, értékelő lapok összegyűjtése	T. Gabriella	2016. 03. 19.	A résztvevők írásos véleményének, javaslatának összegyűjtése	2016. 03. 18.
Rendrakás	B. Attila H. Márton	2016. 03. 19.	A helyszín rendbe tétele Felszerelés, eszközök hazaszállítása	2016. 03. 19.
Nap zárása	B. Andrásné	2016. 03. 19.	Segítők munkájának megköszönése Team kimosakodása	2016. 03. 19.
Pénzügyi összegzés	V. Tamásné B. Andrásné T. Gabriella	2016. 03. 23.	Számlák összegyűjtése	2016. 03. 19.
Beszámoló a Gyülekezeti Hírmondóba	B. Andrásné	2016. 03. 23.	Cikk megjelenése	2016. 03. 22.
Értékelő találkozó megszervezése	B. Andrásné	2016. 04. 23.	Élménybeszámolók A nap értékelése Fényképek	2016. 04. 20.
Pályázati elszámolás	B. Andrásné	A pályázati kiírásnak megfelelően	Elszámolás összeállítása, bektüldése	

## 2.1.4. MELLÉKLET

### Kártyás csapatjáték – játékleírás

A résztvevők csapatokat alkotnak. A csapatok pontokat szerezhetnek.

A pontszerzés módja: Ha a csapatok a játékvezető által feltett kérdésre helyesen válaszolnak, kiküldenek egy játékost, aki húzhat a lefordított kártyalapok közül. A csapattagok utasítása alapján a kiküldött játékos több kártyalapot is húzhat. Ennek előnye, de kockázata is van. Előny, hogy a húzott kártyák pontszáma összeadódik, így a csapat több pontot szerez. Kockázat: A kártyalapok között ún. speciális lapok is találhatóak, melyek a csapat számára törölhetik az adott körben megszerzett pontokat.

Speciális lapok:

Szám visszafelé mutató nyíllal: A körben szerzett pontszámot az előző csapat kapja.

Szám előre mutató nyíllal: A pontszámot a soron következő csapat kapja.

Kártya vízcseppel: Duplázza a körben szerzett pontokat. (Jól jár a csapat.)

Kártya szomorú fejjel: A csapat elveszíti a körben szerzett pontjait.

A kiküldött játékos egészen addig húzhat a lefordított kártyalapok közül, míg csapattársai erre biztatják, vagy speciális lapot nem húz.

Kérdések, feladatok:

Mi a mai nap címe, és mire utal ez az elnevezés?

Soroljatok fel legalább öt családi ünnepet!

Nevezetek meg egy híres magyar rajzfilmcsaládot!

Énekeljétek el a rajzfilm dalának néhány sorát!

Mondjátok el a Házi áldást!

Jézus meggyógyítja Péter napát. Kit gyógyít meg Jézus? Mit jelent a „napát”?

Soroljatok fel bibliai testvéreket!

Hogy nevezük a testvérem apukájának unokaöccsét?

Mondjatok el egy anyósviccet!

Milyen egyházi ünnep lesz holnap?

Mit ünneplünk Virágvasárnap?

Milyen héber szóval köszöntötték Jézust?

Milyen állaton vonult be Jézus Jeruzsálembe?

Soroljatok fel öt gyülekezeti alkalmat!

Hogy nevezik egymást a gyülekezet tagjai?

### 2.1.5. MELLÉKLET

#### Házaspárbaj kérdései

A) Szülő – gyermek páros táblái: kék = apa, piros = anya

Ki a szigorúbb?

Ki viszi le a szemetet?

Ki magyarázza el a matekot?

Ki kel korábban?

Kinél van a távirányító?

Kinek mondd meg először a rossz jegyet?

Kié az utolsó szó?

B) Férj – feleség páros táblái: Kék = 1.válasz, piros = 2. válasz

Mire vágyik inkább a feleség? 1. tengerpart 2. hegyvidék

Mit választana a feleség? 1.csoki 2. virág

Mit tesz gyakrabban a feleség? 1. hallgat 2. veszekszik

Mit vállal át a férj? 1. mosás 2. mosogatás

Mit választ a férj? 1. sör 2. bor

Milyen gyakran dicséri a férj a feleséget? 1. naponta 2. hetente

## 2.1.6. MELLÉKLET

### GONDOLATCSEPPEK

„Hála”

„Szeretni nem pusztá szó.”

„Áldott, aki jön az Úr nevében.”

„Béke”

„Belső nyugalom”

„A függöny kettéhasadt, hogy megnyíljon az ég Isten és ember közt.”

„A függöny kettéhasadt, és az emberek újra közel voltak Istenhez.”

„Velem vándorol utamon Jézus.”

„Nagyon értékes előadást hallottunk. Hálásak vagyunk Istennek ezért a napért.”

„A dunakeszi lelkész házaspár előadása nagyon megfogott. Elgondolkodtattott.”

„A nagy összefogás az, ami megfogott. Az összhang, az együttműködés a szervezők között.”

„Jó volt.”

„Közösség”

„A gyermek azt mondja, vallja, amit a szülőtől hall, otthon lát.”

„Szeretet, együttlét.”

„Együtt lenni jó! Köszönjük ezt a szép napot!”

„Előítételek elengedése. A dolgok nem feketék vagy fehérek. Általában van.”

„Szürke ködlő hajnalokon át (...) Szomjat oltó vizedet add!”

„Öröm és hála”

„Béke, nyugalom”

„Gesztenyés kagyló”

„Jó volt ez a nap, és minden tetszett.”

„Éneklés együtt, nagy zenekar. Istentisztelet, a gyerekek spontán kiáltása.”

„A találkozás öröme, a sok csillogó gyerekszem, mosolygó gyerekarc, a családi együttlét boldogsága... régi szép időket idéz... Sok-sok segítő szív és kéz.”

„Hála, teremtésvédelem, közösség, gyerekek”

„Amikor idejövök, mindig érzem, hogy van hova tartoznom. Itt van a családom. Köszönöm.”

„Együttlét.”

## 2.1.7. MELLÉKLET

### VÍZTÜKÖR-CSEPPEK

„Köszönöm.”

„Kicsikre való tekintettel több ének és mese elszórva a programok között.”

„Köszönjük az élményt, a közösséget, a vendégszeretetet. Egész nap közöttünk volt Isten.”

„Nagyon ötletes volt az elgondolás és megvalósítás. Jó volt ennyi családdal együtt lenni. „Átgondolt volt a lebonyolítás (segítők feladatai). Hála Istennek, hogy ilyen közösséghez tartozhattam!”

„Igazi nagybőjti, húsvét előtti élmény volt számomra! Köszönöm!”

„Amit mi nem tudtunk megoldani, rábíztuk Istenre. És Ő megoldotta.”

„Nagyon jó volt!”

„Együtt adunk hálát Istennek, hogy a mai napon hosszasabban elidőztünk a tiszta forrásnál, gyermekeink, unokáink körében.”

„Együtt lenni jó.”

„Lehetne babaszoba, ahol a kicsiket ebéd után le lehetne tenni aludni. A sorrendet megfordítanám: reggel lehetne az istentisztelet, (mert akkor még mindenki itt van) a végén a záró áhítat.”

„Köszönöm ezt a szép és tartalmas napot!”

„Szerencsére, nem volt tökéletes ez a nap! Jó volt.”

„Profi szervezés és spontán szerveződés. Nagyon tetszett, jó volt együtt lenni. Különösen tetszett a „pap házaspár”. Várom a folytatást!”

„Több ilyen programot szeretnék.”

„Minden jó volt, csak „sűrű” jó értelemben! Köszönjük!”

„Szerintünk tökéletes volt minden.”

„Jó volt, hogy együtt voltunk.”

„Csak pozitív észrevételem van.”

„Nagyon jó volt!!!”

„Tetszett minden, köszönjük! Szeretnénk évente többször, akár más helyszínen részt venni hasonlóan.”

„Többet legyünk kint, egy kis mozgással.”

„Le a kalappal a sok energiáért, amit a szervezésbe befektettek. Nagyon köszönjük ezt a családukat megfrissítő napot! Isten áldja a szervezőket és családjukat!”

„Nagyon szép, tartalmas napunk volt. Szeretettel várjuk a következő alkalmat. Köszönettel.”



„Nagyon jó volt, köszönjük!”

„Nagyon tetszett a mai nap.”

„Köszönjük az élményt! Talán kicsit több idő lehetne a programokra. Egyébként minden tetszett, élmény volt itt lenni!”

„Jól éreztem magam, és a család is jól érezte magát. Jó volt így a szervezés. Ügyesek vagytok.”

„Nincs kritika! Így volt jó.”

„Hogy mit lehetne jobban? Sok mindent – annak ellenére, hogy a mai napot sikeresnek érzem. A kenyérszaporítás gyakran jutott eszembe.”

## 2.2. CSAPATÉPÍTŐ TRÉNING A START CAFÉ ÖNKÉNTESEINEK

(BERÉNYI RICHÁRD GÁBOR)



### 2.2.1. BEMUTATKOZÁS – HÁTTÉRINFORMÁCIÓ

Nyolc és fél éve foglalkozom intravénás szerhasználókkal, mint szociális munkás, emellett pedig évek óta szolgálok ifjúsági csoportokban is. Azt tapasztaltam, hogy az az eszköztelenség, amit kamaszként –az alkohol felé menekülve én is – megéltem, nem egyedülálló probléma. Ha a klienseimmel beszélgetek az utcán, legtöbbszörnek hasonló gondjaik voltak kamaszként. Azt is gyakran látom, hogy a kamaszoknak pont az életük egyik legkritikusabb fordulópontján sokszor az ismeret eszköztára nélkül kell boldogulni, stresszt kezelni és gyerekből kamasszá, kamaszból pedig fiatal felnőtté válni. Szeretnék segíteni ennek a korosztálynak, hogy ezeket az akadályokat jól vehessék. Azt gondolom, hogy azzal tudok segíteni, ha segítő beszélgetésekben, segítő helyzetekben vagy villámbeszélgetésekben, esetleg mentálhigiénés projektekkal a fiatalok mellett állok, de segítség lehet akár egy biztonságos, – vagy ha úgy tetszik –, mentálhigiénés ifjúsági tér kialakítása is.

Projektünk célcsoportja egy ilyen ifjúsági térben önkéntes munkát végzők közössége. A program célja az volt, hogy az ifjúsági térben önkénteskedők jobban ráláthassanak önmagukra, arra, hogy hogyan vannak jelen az ifjúsági térben. Fontos, hogy akiknek esetleg ez nem volt tudatos szokásuk, azok is el tudjanak kezdeni reflektálni önmagukra és rálátni az esetleges érintődéseikre, hogy ez által tudatosabban tudjanak segíteni a hozzánk betérő fiataloknak. Azt várom ettől a módszertől, hogy egyrészt megelőzi az önkéntesek lemorzsolódást, a kiégést. Ezen felül pedig azt, hogy az ifjúsági térben jelenlévő segítők önmagukat is mentálhigiénés szemléletben kezdjék látni.

A Gazdagréti Református Gyülekezet 2001-ben kezdett el templomot építeni a Gazdagréti lakótelep szomszédságában. A templom két ütemben készült el, az első ütem a templomtérrel 2004-ben, második ütem 2015 nyarán. Ebben az újonnan elkészült térben nyitott meg a Start Café. Mindenképpen fontosnak tartom azonban kiemelni azt, hogy a templom első fázisának befejezése után fontosnak tartotta a gyülekezet, hogy a lakótelep fiataljait is megszólítsa és segítse. Az akkor már elkészült beton alapján, ahol később a templom második szárnya felépült, különböző táborokat és ifjúsági programokat tartottak. Ezen kívül azt is fontos megemlíteni a Start Café program beágyazottságáról, hogy már a tizenöt évvel ezelőtti eredeti terveken is szerepel egy „ifiklub” fantázianevű tér, ahol végül a Start Café 2015-ben megnyitott.

A lakótelepen több, mint 20.000 ember él, a gyülekezet közvetlen közelében pedig több iskola is található. Az iskolába igyekvő fiatalok évek óta a templom előtt gyűlnek össze, mielőtt bemennének az iskolába, beszélgetnek, ráhangolódnak a napra. Ugyan ez a tendencia látható iskola után is. A fiatalok nem rohannak haza. Így amikor arról beszélgettünk, hogy milyen programokkal töltjük meg az „ifiklubot”, egyértelmű volt számomra, hogy elmondom az Észak-Írországból tapasztaltakat. Mivel a Start Café ötletet mind a lelkészek, mind pedig a presbitérium támogatta, a tanév kezdetén meg tudtuk nyitni.

Jelenleg napi 18-33 fiatal jön be hozzánk minden reggel kávézni és beszélgetni, elindítani a napot. Nagyon fontos számomra, hogy azt látom, hogy ezek a fiatalok már magukénak érzik ezt a helyet. Azt érzem, hogy kezd az életük részévé válni, biztonságban érzik magukat nálunk. Akár kellemetlen kérdéseket is fel mernek tenni. Ez visszajelzés számomra arról, hogy a teret és a velünk való kapcsolatot is biztonságosnak érzik.

A kávézó kialakításakor szerencsésen találkozott egymással az alapötlet, amit Észak-Írországból láttam, ahol 2011-ben láttam az *Exodus* nevű ifjúsági szervezet munkáját. Az általuk működtetett rendszerben a munkának egy kis eleme a kávézó üzemeltetése. Céljuk az, hogy elérjék a fiatalokat, és bevonják őket a 10 fős csapat által végrehajtott projektekbe. Ezek a projektek nagyon változatosak, a csoport tagjainak elkötelezettsége, és képességei alapján lehet, hogy egy romániai iskolát újítanak fel, de az is lehet, hogy a csapat egy nyolcadik kerületi helyszínen tart gyerektábort, vagy Kambodzsában végez utcai evangelizációt. A lényeg, hogy egy csoport közel fél évig készül a projekt megvalósítására. A készülési komplex feladat, tartalmazza az operatív ügyek intézését, a forrásteremtést, de az önismerteti és csoportmunkát is.

A fenti működő jó gyakorlat és az annak magyar viszonyokra való adaptálásának vágya találkozott a gyülekezet missziós szemléletével és azzal a konkrét vágygal, hogy a frissen elkészült új szárnyat olyan tartalommal tölthessük meg, ami nem csak a gyülekezetbe aktívan járók javát szolgálja, hanem a templom közelében élők jóllétét is.

A mindennap reggeli fix nyitvatartáson felül decemberben és márciusban egy-egy alkalommal klubszerű alkalmat tartottunk, amikor péntek délután 13-19 óra között nyitottunk ki. Ezekon az alkalmakon kávé különlegességekkel, gofrival, palacsintával kínáltuk a fiatalokat, de a márciusi alkalomra bekerült a kávézóba egy csocsóasztal, illetve társasjátékok is.

A fő célunk tehát a klub megnyitásával az volt, hogy biztonságos közösségi teret adjunk a fiataloknak. Ha úgy tetszik, olyan helyet álmodtunk meg, ahol divatos szóval élve együtt „lőghatnak”, mégis kapnak valami pluszt. Szeretnénk, ha volna a kerületben és természetesen főleg a közvetlen környezetünkben, vagyis a lakótelepen egy olyan közösségi tér, ahová a fiatalok szabadon bejöhetnek. Szeretnénk alternatíva lenni a kocsmákkal és plázákkal szemben, illetve nagyon fontos, hogy kapcsolódni szeretnénk. Megdöbbentő számomra, amikor kamasz fiúk megilletődnek egy-egy tükrözött érzelemtől. Hihetetlen volt számomra ezt megtapasztalni, hogy valóban nincs szükségük a figyelemnél sokkal többre.

### 2.2.2. A MENTÁLHIGIÉNÉS PROJEKT CÉLCSOPORTJA, A START CAFÉ SZOLGÁLÓI CSAPATA

Az általam vezetett mentálhigiénés projekt célcsoportja a Start Café munkatársai. Az önkéntes tevékenységet végzők a Gazdagréti Református Gyülekezet tagjai közül kerültek ki, keresztény emberek. Habár a Start Café nem egy direkt missziós tevékenység, az önkéntes tevékenységet végzők számára az itt végzett „munka” egyben Isten szolgálata is, így dolgozatomban a csoportra főként önkéntesekként vagy önkéntes szolgálókként fogok utalni.

A szolgálói csapat toborzását a 2015-ös szeptemberi megnyitó előtt nagyjából negyed évvel kezdtük el, és augusztusban kértünk a meghívottaktól választ. Azt kértük tőlük, hogy a 2015 – 2016-os tanévre köteleződjenek el, ha úgy érzik, hogy részt szeretnének vállalni ebben a szolgáltatásban. A megnyitót megelőző első közös megbeszélésen tizenöt fő volt jelen, ők voltak azok, akik vállalták a szolgáltatást. Ez a létszám a decemberi évértékelő alkalomig tizenkét főre csökkent. A szolgálói csapatot személyes meghívással alakítottuk ki.

Az előzetes elvárásomat teljesen megcáfolva nem egyetemisták jelentkeztek a szolgálatra, sokkal inkább középkorúak. Ők a szolgálatuk alatt csak velem vannak kapcsolatban, így tulajdonképpen teljesen természetes volt az a nehézség, ami végül jelentkezett is. Az önkéntesek ugyanis január környékén elkezdtek arra panaszkodni, illetve azt a visszajelzést adni, hogy annak ellenére, hogy nagyon szeretik a szolgálatot és jól érzik magukat a munkában azt, hogy ez a munka csapatban folyik, nem igazán érzik.

### 2.2.3. A SZAKMAI NAP ELŐKÉSZÍTÉSE

#### a) A projekt célja, ahogy elterveztem

Egy évvértékelő és a jövőt tervező szakmai nap megszervezésének az ötlete már az előtt a fejemben volt, hogy a projekt szemináriumon eszközöket és új szemléletet kaptam ahhoz, hogy a csapattal ilyen módon is foglalkozzak.

Az eredeti ötletem az volt, hogy még a nyári iskolaszünet előtt, de az év nagy részén már túljutva, tekintsünk vissza és értékeljük a Start Café eddigi eredményeit és beszéljünk a folytatásról. Szerettem volna levonni a következtetéseket a látogatottság és a szolgáltók személyes tapasztalatai és benyomásai alapján. El szerettem volna érni, hogy az eddigi működésünkben tapasztalt hibákat feltárjuk és orvosoljuk. Ezen kívül fontos volt még számomra az is, hogy az önkéntesek ötletei alapján tervet állítsunk fel a folytatásra nézve.

Ezenkívül szerettem volna meghívni a fent már említett Exodus szervezet vezetőjét, hogy kitekintést kaphassunk, illetve hogy együtt új lehetőségeket keressünk a szolgálat jövőjével kapcsolatban. Az ő előadására alapozva szerettem volna átgondolni azt, hogy az Exodus módszereiből melyek azok, amelyeket érdemes eltanulunk, és melyek azok a módszerek, amelyek a mi környezetünkben nem tudnának működni.

Az egész napos szakmai napot közös szabadban főzött vacsorával és kötetlen beszélgetéssel szerettem volna zárni. Outcome-ként azt várom a projekttől, hogy ez a csoport jobb és minőségibb munkát fog tudni végezni, így jobban betöltve a Start Café alapvetően mentálhigiénés célkitűzéseit.

#### b) Igényfelmérés

Az igényfelmérés első pontjaként tisztázni kellett, hogy a célcsoport is szükségét érzi-e annak, hogy egy napot együtt töltsünk és a szolgálatunkkal foglalkozzunk.

Mivel a jelenlévők motiváltak voltak, így viszonylag gyorsan tisztázódott, hogy lesz projekt. Már csak a kereteket kellett meghatározni. Ezen a ponton felmerült a kétnapos projekt ötlete, mivel a gyülekezetben több szolgálócsapat ilyen formában készül és értékeli a munkáját.

*„Nagyon motivált az, hogy ez az ötlet valakiben egyáltalán felmerült. Attól viszont rettegetem, hogy túl sokat akarjak, és így végül az egész projekt megvalósíthatatlanná váljon” (Projektnapló).*

Az ötlet felvetése után arra kértem a résztvevőket, hogy akinek előreláthatólag nem alkalmas a kétnapos projekt, az jelezze. Mivel 3 fő is azt jelezte, hogy egy egész hétvégére biztosan nem tud eljönni, maradtunk az eredeti, egynapos rendezvénynél.

A téma és program meghatározásánál a csapat elfogadta a témajavaslataimat. Ezekon kívül két ötlet merült fel. Az egyik a workshop, ahol arról lehetne beszélni, hogy hogyan tudunk a gyülekezet egyik szolgáló csoportjaként jól funkcionálni, milyen kereteket és korlátokat látunk, mit kellene változtatnunk. Ezt az ötletet a csoport nagyon díjazta és workshoptémákat is javasoltak. Abban maradtunk, hogy ezt a programot mindenképpen megvalósítjuk.

A másik felvetés az volt, szükség lenne arra, hogy megoszthassuk, hogyan vagyunk jelen a szolgálatban, személyes sikerekről, kérdésekről lehessen beszélni.

*„Most, hogy ezeket az ötleteket egymás mellé tudom tenni és összehasonlítom a végül megvalósult projekttel, látom, hogy a csoport igénye már ebben az egészen korai szakaszban is abba az irányba mutatott, hogy ez az alkalom inkább csapatépítő tréning legyen, mint szakmai nap.” (Projektnapló)*

### c) További igényfelmérés

Egészen január végéig tartottam magam a „szakmai nap” tervhez. Ennek megfelelően terveztem meg a programot. A februári időszakra az önkéntesek létszáma a jelenlegire csökkent. Azonban még ebben a kisebb létszámú csoportban is éreztem egyfajta bizonytalanságot, illetve elégedetlenséget a csapat egységével kapcsolatban. Arra jutottam, hogy személyesen kezdeményezek beszélgetést a szolgálókkal arról, hogy hogyan érzik magukat a szolgálatban, illetve mennyire érzik azt, hogy egy csapatban szolgálnak. A válaszok egységesek voltak, hiszen az aktív és szolgáló önkéntesek közül senki sem adott pozitív választ. A szakmai nap

ötletének elvetéséhez vezető utolsó momentum egy bizonyos rendszeres megbeszéléshez kapcsolódik. A projekt naplóban ezt így jegyeztem föl:

„2016. 02.29.

*A mai szolgálói megbeszélés döbbenetes volt számomra. Teljesen megdöbbentő visszajelzéseket kaptam. Konkrétan voltak, akik nem ismerték meg egymást a csoportból.*

*Ez tényleg teljesen megdöbbentő volt, tőlem kérdezgették, hogy a másik kicsoda. Ha tényleg ennyi „vakfolt” van egymással kapcsolatban, akkor szerintem teljesen felesleges a jövőről beszélgetni és tervezgetni.”*

(Projektnapló)

Amennyiben a Hankiss Elemér által tárgyalt két közösségtípust vesszük alapul: a közvetlen közösség tagjai ismerik egymást és közöttük közvetlen kapcsolat áll fenn, valamint a társadalmi tér egy jól definiált pontján helyezkednek el. Az *eszmei közösség* tagjai egymástól akár távol is élhetnek, nem feltétlenül szükséges, hogy ismerjék egymást. Őket a közös értékek, célok és érdekek kötik össze.<sup>25</sup>

Ha a Start Café önkénteseit egy olyan a képzeletbeli skálán szeretném elhelyezni, ahol a két közösség típus a két végpont, akkor azt kell megállapítanom, hogy a csoport egy olyan határterületen helyezkedett el, ahol sem az egyik, sem pedig a másik kritériumot nem töltötte be. Ez pedig ebben az esetben nem az arany – középútnak felelt meg, sokkal inkább nevezném kiforratlanságnak. Így tulajdonképpen teljesen természetes volt, hogy a csapattudat nem jelent meg. A „mi” élmény ugyanis a munkánkban nem úgy van jelen, mint egy többrésztvevős team esetében az jelen lehet. Ezt a hiányosságot tehát a csoport életében mindenképpen rendezni kellett, mielőtt lehetőségünk lett volna tervezéssel és ötletbörzével teli szakmai napot tartani.

Ezen a ponton eljutottam a projekt előkészítésében egy olyan vízvonalhoz, ahol kénytelen voltam dönteni arról, hogy milyen irányba indulunk tovább a projektben. Úgy döntöttem, hogy megvizsgálom ezt a szituációt és megpróbálok a visszajelzéseknek megfelelően engedni, ha az szolgálja a célcsoport érdekét, még akkor is, ha ez az eddigi terveimet alapvetően keresztülhúzza.

Végiggondolva a helyzetet arra jutottam, hogy bármennyire is nehéz nekem elengedni a szakmai nap tervét, és bármennyire is ódzkodom a csapatépítő tréning gondolattól, mindenképpen beszélnem kell erről a lehetőségről a csoportta-

<sup>25</sup> HANKISS E. (1985): *Társadalmi csapdák és diagnózisok*. Budapest: Magvető.

gokkal, hiszen a projekt célja tulajdonképpen az, hogy őket szolgálja, nem pedig az, hogy én feltétlenül arról beszélhessek, amiről szeretnék. Így nagyjából másfél hét alatt gyakorlatilag újra elvégeztem az igényfelmérést.

#### d) Újabb interjúk

Személyes interjúkat készítettem a szolgálókkal, melyekben a fő fókusz azon a kérdésen volt, hogy egyrészt a megkérdezett érzékeli-e azt, hogy ő egy szolgáló csoport része. Az önkéntesek zöme ezt nem érezte. Tudták, hogy vannak a többiek is, de a csoporthoz tartozás élménye legalábbis a Start Café csapatra vonatkoztatva, nem volt meg. Az önkéntesek azt jelezték vissza, hogy örömmel vannak jelen a Start Café szolgálatban, annak ellenére is, hogy nem feltétlenül érzik, hogy ez egy csapat. Mivel minden önkéntestől azt a választ kaptam, hogy mindenképpen fontos lenne nekik, hogy csapatként működjünk, végül is elköteleztem magam a csapatépítő tréning mellett.

*„Ezen a ponton el kellett gondolkodnom azon, hogy miért volt bennem ekkora ellenállás a csapatépítő tréninggel szemben. Azt gondolom, azért lehetett ez, mert a munkahelyemen sokszor láttam olyan működést, amely ezt a formát hiteltelenné tette számomra. Gyakran éltem meg azt, hogy egy úgynevezett csapatból csak néhányan vagyunk jelen, amikor például munkaidőn túl kellett olyan feladatot végezni, ami nehézségekkel, lemondásokkal, sőt gyakran kifejezetten kellemtelenségekkel járt. Amikor egy-egy ilyen feladat elvégzése után a vezetőség utasítására a teljes állomány részt vett egy csapatépítő tréningen, akkor általában értetlenül és sokszor dühösen fogadtuk ezt. Mi, akik a feladatnál jelen voltunk, sokszor már csak a „csak azért is megcsináljuk” érzéssel a szívünkben ugyanis azt gondoltuk, hogy ott a munkaidő után, a távolról sem ideális körülmények között elvégzett munka során tulajdonképpen egész jó csapat lettünk. Figyeltünk egymásra, áldozatokat hoztunk, összezördültünk és kibékültünk. Érthetetlen volt, hogy hogyan lehet ezt a munkát egy csoportszobában ülve helyettesíteni.”*  
(Projektnapló)

Nyilvánvaló, hogy ez nekem nem csupán érzelmileg okozott kihívást, hanem konkrét operatív vonzatai voltak. Meg kellett ismételnem az igényfelmérést és a fejében addigra összeállt programot is el kellett engednem, hogy az eltervezett programpontokat az újakra le tudjam cserélni. Így végül abban állapotunk meg,



hogy a szakmai napot az igényeknek megfelelően csapatépítő tréninggé alakítjuk. Az újratervezett programban pedig két fő irányvonalat határoztunk meg.

Az első és legfontosabb cél most már az volt, hogy a csapat tagjai szorosabban tudjanak kapcsolódni. Ez nehéz feladat, mivel a szolgáltók a Start Caféban eltöltött idejükben alapvetően mellém vannak beosztva, így egymással nem találkoznak. Ennek ellenére fontosnak tartom, hogy a szolgáltó csapat egy közös célért dolgozik, még akkor is, ha ezt nem egyszerre teszik.

Másrész arra gondoltunk, hogy ennek a fő célnak az egyik eszköze lehet, hogy tisztázzuk a viszonyulásokat, és így magunkra és egymásra is jobban rálássunk. Ezért a második fő célunk a viszonyok tisztázása volt, így ránézhattünk arra, hogy ki hogyan és miért van jelen a szolgálatban. Ezt tűztük ki tehát célként, illetve eszközként használtuk ahhoz, hogy a projekt fő célját elérjük.

Az önkéntesekkel való személyes beszélgetésekben, majd pedig egy team keretén belül konkretizáltuk azt, hogy mire lenne az önkénteseknek szükségük. Nem volt nagy szükség a meggyőzésre. Annak ellenére, hogy az önkéntesek nem voltak maradéktalanul elégedettek a csapat kohéziójával, nagyon motiváló volt a hozzáállásuk. Azért tudom ezt mondani, mert a hiányosságok ellenére alapvetően elkötelezettek voltak a Start Café munkája iránt és motiváltak voltak abban, hogy dolgozzunk a csoport alakulásán.

#### 2.2.4. A MEGVALÓSÍTÓ TEAM:

##### a) Együttműködő partnerek

„*Vezetőtárs*”: a gyülekezet beosztott lelkésze, vallásánár, bibliodráma vezető. Arra kértem, hogy vezesse a projekt egyik fő szakaszát. Abban maradtunk, hogy ebben főleg a személyes viszonyokról beszéljünk. Arról, hogy az önkéntesek hogyan vannak jelen a szolgálatban, amit végeznek. Megbeszélés szerint ebben a szakaszban dramatikus eszközökkel valósítjuk meg ezt a célt.

„*Adományszervező*”: főállásban adományszervező, illetve önkéntesekkel is dolgozik együtt. Arra kértem, hogy a bevezető, jégtörő játékokat vezesse.

„*Szociális munkás*”: Szociális munkásként a gyülekezetnek dolgozott, egy a Start Caféhoz hasonló célokért dolgozó programban. Mivel dolgozott ezen a te-repen, fontosnak tartottam, hogy meghívjuk egy beszélgetésre. Ennek témája az ő általa végzett munka tapasztalatai, sikerei, nehézségei voltak. Fontos volt még, hogy egyértelmű legyen, hogy a Start Café nem egy hirtelen ötletből fakadó program. Az általa végzett szolgálat tíz éve kezdődött. Ekkor az a tér, ahol ma a Start

Café helyet kapott, már szerepelt az építési tervben, ezért arra kértem, hogy erről a kapcsolatról beszéljen.

## b) A kooperációs partnerek

„Egyházi”: A gyülekezet főállású munkatársa, legfőbb feladata az adminisztráció és beszerzések intézése.

„Takarítónő”: A gyülekezetben dolgozó takarítónő. A terület előkészítésében kértem tőle segítséget.

„Hatodéves”: Hatodéves teológus hallgató, többnyire operatív ügyekben kértem tőle segítséget, mint a terem berendezése, illetve az ebéd megrendelése. Természetesen beszéltünk arról, hogy bármilyen nehézség felmerül a lebonyolításban, ő besegít.

### 2.2.5. A PROJEKT VÉLEMÉNYEZÉSE SMART SZEMPONTOK SZERINT

„S” *mint Specifikus*: Csapatépítő nap szervezése és lebonyolítása a Start Café önkénteseinek. Célja az együttműködés erősítése, a közös munka hatékonyabbá tétele és a lemorzsolódás csökkentése.

„M” *mint Mérhető*: A program megszervezésekor volt bennem feszültség azzal kapcsolatban, hogy hány önkéntes jön majd el. Így az eredményesség első indikátora az volt, hogy az aktív szolgálók milyen arányban jönnek el a programra. Amennyiben az aktívan szolgálók 80%-a fontosnak tartja, hogy jelen legyen, az már egyfajta sikert jelent. Nyilvánvaló azonban, hogy ez az arány önmagában nem jelzi a projekt sikerességét, noha természetesen a projekt előkészítéséről nagyszerűen vissza jelez.

A második indikátor az önkéntesek aktivitása a program során az, hogy mennyire tudnak őszinték lenni. A gyors visszajelzések közé tartoznak még természetesen a záró programponthoz az önkéntesek visszajelzései.

A harmadik, hosszabb távon megjelenő visszajelzés, ha az önkéntesek szívesen folytatják a munkájukat a Start Caféban. Hiszen elköteleződést az év végéig kértünk. Természetesen a szolgálat szempontjából szerencsés lenne, ha az idei év szolgálói nagy arányban vállalnák a szolgálatot a következő évben is.

„A” *mint Akceptálható*: A gyülekezetben nemcsak elfogadott az egyes szolgálatok folyamatos közös alkalmainak megszervezése, de elvárt, így ezzel a tényezővel

nem lehet probléma. A vezetőség felé természetesen jeleztem, hogy lesz egy ilyen alkalom. A projekt elfogadottságával, sokkal inkább a célcsoporti oldalon volt probléma kezdetben, így ezen változtatni kellett. Mivel az új koncepció témáinak legnagyobb részét a célcsoport visszajelzései alapján határoztuk meg, így ez az új koncepció már elfogadható mind a célcsoport, mind pedig a partnerek számára.

„R” *mint Reális*: A rendelkezésre álló idő alatt a projekt megszervezhető, az előadók és segítők felkérhetőek. Az idő tényezően sajnos változtatni kellett, ahhoz, hogy reális maradjon. A konkrét programpontok tervezésének időszakában sajnos át kellett gondolni a sok kötetlen beszélgetésre hagyott időt, valamint a közös, szabad tűzön készített vacsora elkészítését. A projektnek végül ennél jóval szorosabb időbeosztásban kell megvalósulnia, ahhoz, hogy a célcsoport ne kopjon el a program végére, sajnos kora délután le kell zárni.

„T” *mint Tempírozható*: Noha az előkészítési szakasz a projektnél hosszúra nyúlik, a konkrét cselekvés időszaka nem végeláthatatlan. A projekt végrehajtása egy jól behatárolt időintervallumban történik. A hatékonyság mérésének első két pontja is megvalósul, gyakorlatilag a projekt nap zárásakor. A hosszú távú célok megvalósulásával kapcsolatban természetesen nehezebb a tempírozás, hiszen a legnagyobb vízvázlatzó a szolgáltatói csoport életében az első szolgálati évet lezáró nyári iskolai szünet lesz.

## 2.2.6. A PROJEKT LEBONYOLÍTÁSA

A csapatépítő tréninget az alábbi időbeosztásban terveztük el az együttműködő partnerekkel:

### 8:30-9:00 Gyülekező

Mivel a tapasztalataink azt mutatják, hogy a pontos érkezéssel a csoporttagok egy részének gondjai vannak, arra gondoltam, hogy hagyok időt a megérkezésre. Azoknak pedig, akik korábban is a helyszínre tudnak érni, lehetőséget a találkozásra. Ezzel kapcsolatban valójában kétségeim voltak. Bár a tervezett kezdési időpontban még csak hárman voltunk, végül is jó döntésnek bizonyult, mert mégiscsak sikerült a tervezett időpontban elkezdenünk a programot.

*„A gyülekezési idő már a vége felé közeledett, de még mindig csak egy résztvevő volt a helyszínen. Hihetetlenül ideges voltam, egyrészt nagyon kellemtelen lett volna az együttműködő partnerek előtt, ha a célcsoport végül*

*mégsem jön el, másrészt az is nagyon aggasztott, hogy akkor miből fogok záródolgozatot írni.” (Projektnapló)*

#### 9:00-9:15 Bevezető

Néhány szavas köszöntés után röviden összefoglaltuk, hogy miért vagyunk itt.

#### 9:15-9:45 Jégtörő játékok

Ráhangolódás a közös munkára jégtörő játékokkal, közös feladatokkal, szociometria felállításával. Az első játéknál még éreztem egy minimális bizonytalanságot néhány csapattagon. Nem feltétlenül tudták olyan gyorsan fölvenni a játék fonalát, mint a többiek. Nyilvánvaló, hogy ez erősen személyiség függő is, azonban azt láttam, hogy néhány ismerkedős játék után mindenki jelen tudott lenni, meg tudott érkezni és bele tudta engedni magát a csoportba annyira, hogy biztonságban érezze magát.

A következő játék kerettörténete szerint egy interjúra készülünk, ahol a jelenlévők feladata lesz, hogy bemutassák a projekt szűkebb és tágabb környezetét, vagyis a Gazdagréti Református Gyülekezetet és benne a Start Cafét. Különösen jó volt ebben a szakaszban, hogy megfogalmazhattuk az értékeinket, szabályainkat, célunkat.

*„Úgy éreztem, hogy a lehetőségekhez képest a legjobb forgatókönyv valósult meg és elkezdődött a csoport formálódása, az egymásra hangolódás.” (Projektnapló)*

#### 9:45-10:15 Régi program: Inkubátor

A gyülekezetben évekkal ez előtt már elindult egy nagyon hasonló program. Akkor még más formában, más keretek között. Mégis fontosnak tartottam, hogy a Start Caféban jelenleg önkénteskedő emberek tudják azt, hogy az a munka, amiben részt vesznek, már korábban is része volt a gyülekezet szolgáltatának. A Start Cafét életre hívó gyülekezetnek már évekkal ez előtt is céljai között szerepelt, hogy elérje a környezetében élő fiatalokat, ennek a történetnek lehetünk mi most a részesei.

*„Volt bennem félelem ezzel kapcsolatban. Attól tartottam, hogy egy ilyen frontális szakasz esetleg nagyon megtöri majd a nap dinamikáját. A félelmeim ellenére jó alakult ez a szakasz. A kijelölt időt túllépve voltak kérdések és reflexiók az előadással kapcsolatban. Úgy döntöttem, hogy amíg vannak*

*kérdések, addig nem töröm le ezt a lelkesedést. Így itt a tervezethez képest közel húsz percet csúsztunk.” (Projektnapló)*

A csúszással önmagában nem volt nagy baj, leszámítva azt, hogy így a résztvevők már nem tudták, vagy nem akarták végigülni a következő programpontot, és ezen a ponton gyakorlatilag spontán szünetet iktattunk be. Ezt a helyzetet, azt hiszem, hogy nem sikerült megfelelően kezelnem.

*„Azt éreztem, hogy elveszítettem a kontrollt. Nem éreztem, hogy van olyan eszközüm, amivel ezt a szünetet meg tudom akadályozni. Ez rettenetesen frusztrált.” (Projektnapló)*

Ebben a szituációban a vezető funkciói (tervezés, szervezés és motiváció) közül a tervezés megvalósult, hiszen a megtervezett programot a kezemben tartottam. Azt gondolom, hogy a fő gond a szervezéssel – vagy ha úgy tetszik: újra szervezéssel –, azaz az alkalmazkodással volt, illetve talán az is az én hibám volt, hogy nem sikerült a résztvevőket motiválnom arra, hogy a hátra levő fél órát még szünet nélkül kibírják. Tehát ha úgy tetszik, hiába volt rendben az ellenőrzés faktora, hiába láttam, hogy valami nem úgy történik, ahogy jónak érezném a helyzetet, mégsem tudtam jól kezelni.

A problémát azzal sikerült ugyan csökkentenem, hogy a szünet időkeretét tíz percbe szabtuk meg. Így legalább azt sikerült elérni, hogy az eddig elért dinamika nem tört meg teljesen.

#### 10:35-11:10 Páros beszélgetések

2×2 perc páros beszélgetés. Az itiner szerint mindenki olyan emberrel ült le beszélgetni, akit annyira nem ismert, illetve a csapatépítő napján még nem beszélt vele. A kérésem az volt, hogy örömeiket és nehézségeiket osszák meg egymással.

Ez volt a csapatépítő tréning egyik olyan eleme, amely már a szakmai nap tervezése során megszületett. Kezdetben az lett volna a célja, hogy workshopszerűen gondolkodjanak együtt a résztvevők, majd pedig a fontos elemeket osszák meg a csoporttal. Résztvevőként azonban gyakran tapasztaltam azt, hogy ilyen formában könnyebb megszólalnom, reflektálnom, megnyílnom, így azt feltételeztem, hogy ez a forma hatékony lehet a csapatépítő tréning során is.

A várakozásomnak megfelelően ebben a szakaszban egyrészt személyes élményeket sikerült megosztani, ami mindenképpen jó, hiszen így is olyan felület

keletkezett, ahol a szolgálók kapcsolódni tudtak egymáshoz egy-egy helyzetben, élményben, érzésben keresztül.

#### 11:10-12:00 Szünet

A délelőtti folyamán összegyűjtött kérését a szünet terhére hoztuk be, mivel néhány résztvevő előre jelezte, hogy nagyon fontos nekik az időkeret betartása. A szünetben pizzát rendeltünk és kisebb-nagyobb csoportokban folytak beszélgetések. Ennek azért örültem nagyon, mert ez az idő így olyan kapcsolódási lehetőségeket biztosított, amit tervezett formában nem feltétlenül tudtunk volna megvalósítani.

#### 12:00-13:00 Dramatikus vignetták

A szünet végén a résztvevők sorban visszajöttek, számomra is meglepő módon pontosan. A záró szakaszban a csoport dramatikus vignetták segítségével próbált ránézni arra, hogy vagyunk jelen a szolgálatunkban, az Istennel való kapcsolatunkban.

*„Nagyon félttem a dramatikus elemek használatától... A félelmem arról szólt, hogy „mit fognak a résztvevők gondolni”, illetve hogy konkrétan hogyan reagálnak majd a játékra.” (Projektnapló)*

#### 13:00-13:30 Zárás

Összegzés, közös ima.

A játék lezárása után került sor a csapatépítő lezárására is. Néhány szóban kiemeltem azokat az értékeket, amelyeket megfogalmaztunk, és visszajelzést adtam arról, hogy én mit viszek haza a napból. A résztvevőket is erre kértem. Az alkalom végén imaközösségben is együtt lehettünk.

### 2.2.7. LEZÁRÁS

Fontos volt a projekt lezárásaként néhány szóban megbeszélni a tapasztalatokat a partnerekkel, illetve megszervezni a Start Café visszarendezését. Mivel a „Hatodévesnek” vidékre kellett utazni, így a rendrakásban a résztvevőktől kértem segítséget, míg a takarítás a „Takarítónő” feladata volt.

A zárást követően volt lehetőség arra, hogy a partnerekkel néhány szóban megbeszéljük a nap, és – természetesen – a tervezés tapasztalatait, megosszuk az érzéseinket. Megegyezhetünk abban, hogy a tervezési szakaszban meghatározott

mérhetőségi elemek közül kettőben mindenképpen sikert értünk el. Hiszen az aktív szolgálók közül csupán két fő volt, akik nem tudtak eljönni. A projekt lefolytatása közben a célcsoportot sikerült bevonni, aktívak voltak, hozták az érzéseiket, gondolataikat, így ez a szempont is sikeresnek tekinthető. Hogy a tréning mennyire szolgálja majd azt az egyébként másodlagosnak tekintett célt, hogy a résztvevők még egy év szolgálatra elköteleződjenek, egyelőre nem tudjuk.

### 2.2.8. TAPASZTALATOK

Számomra az egyik leglényegesebb tapasztalat az igényfelméréssel kapcsolatos. Jó volt erre a hibára rálátni, főleg így, hogy reflektálnom is kellett a folyamatra és benne magamra. Az viszont egyértelmű, hogy bármilyen projekt szervezésénél az igényfelmérési szakaszt sokkal figyelmesebben kell előkészítenem és vezetnem. Akár az apró jelekből is meghallani azokat a szükségleteket, amelyek mellett én magamtól elmennék.

Fontos tapasztalat volt még csoportvezetőként a kontrollal kapcsolatos élményem, melyet a „spontán szünet” kitérésekor tapasztaltam meg. Fontos, hogy a jövőben az ilyen helyzeteket jobban tudjam majd kezelni.

Harmadik fontos tapasztalatom pedig az, hogy nem szabad elfelejtenem az esetleges érintődéseimet és saját nehézségeimet. A mentálhigiénés segítő kapcsolatban ezek tudatosítása alapvető fontosságú volt számomra a képzés során, azonban a projekttel kapcsolatban közel sem voltam olyan tudatos, amiből sok nehézség született.

### 2.2.9. PERSPEKTÍVA

A projekt alapvetően egy pilot programként<sup>26</sup> él a fejemben. Amennyiben a Start Cafénak lesz folytatása, akkor a projekthez hasonló programok elengedhetetlenek lesznek. Ezeknek a kereteivel kapcsolatban több kérdés is van, melyek megválaszolásához egyrészt új igényfelmérések szükségesek, másrészt pedig az, hogy tisztázódjon, hogy szeptembertől a Start Café működésében milyen változások várhatóak.

---

<sup>26</sup> Első, próbajellelleggel megszervezett program segítségével a készítők felmérhetik, hogy a célcsoport hogyan reagál.

Már az igényfelmérési szakaszban felmerült, hogy egy egész hétvégés alkalmat szervezzünk, a projekt zárása után pedig ismét felmerült ez a kérdés. Így a jövőre nézve mindenképpen érdemes elgondolkodni azon, hogy egy bővebb és intenzívebb alkalmat szervezzünk az önkéntesek számára.

Kérdés az is, hogy mekkora lesz az önkéntesek fluktuációja. Hiszen előfordulhat, hogy valaki nem tud, vagy nem akar még egy évre elköteleződni. Számítunk azonban arra, hogy szeptembertől új önkéntesekkel bővül a csapat. Ezek a változások egyfelől hasonló program szervezésére ösztönöznek, másfelől pedig egyelőre bizonytalanná teszik a kereteket.

## 2.2.10. ÖSSZEFOGLALÁS

A Csapatépítő tréning tervezése és lebonyolítása során a projekt módszert használtam, hogy a lehető leghatékonyabban képes legyek megtalálni, megtervezni és lebonyolítani a célcsoport számára legszükségesebbnek ítélt közösségi programot. A módszer segített abban, hogy a tervezési szakaszban vezetőként és szervezőként megélt elakadásomra egyrészt rá tudtam látni, másrészt meg tudtam találni azt a formát, amibe az önkéntesek mégis bevonhatók voltak. Azt gondolom, hogy a kezdeti elakadás után ez nagy siker. Ráadásul a célcsoport nem csak eljött egy tréningre, majd annak végétével hazament, mintha semmi nem történt volna. A csapatépítő folyamán láttam, hogy a csapatból olyanok is egyre bátrabban néznek a mentálhigiénés szemlélet tükrébe, akik korábban ezt nem tették, akár azért, mert ellenálltak, akár azért, mert nem feltétlenül ismerték ezt a módszert. Az önismeretet, illetve a mentálhigiénére jellemző önreflexiót képesek elvinni mint eszközt. Ez az eszköz rendkívül sokoldalú, a projektem szempontjából leginkább arra tudják majd használni, hogy hatékony megoldást találhassanak egy fiatallal való beszélgetésben, vagy akár az egymással, vagy a szolgálat vezetőjével megélt konfliktusban.

A projektnek a közös szolgálatunkra gyakorolt egyik legfontosabb és legörömtelibb hozománya, hogy a tréning nem csupán a résztvevők jobb önismeretét, egymás megértését és megismerését hozta magával, hiszen a Start Café célja nem az, hogy önmagáért legyen, hanem, hogy egy lehetőségekkel teli célcsoportot segítsen és kíséren, nem csak a testi, de a lelki felnőtté válás útján.



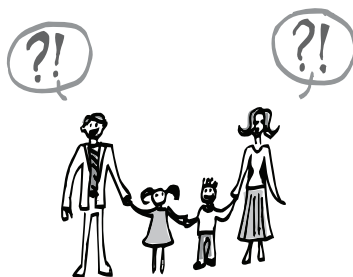
## 2.2. MELLÉKLET

### 2.2.1. MELLÉKLET: AKCIÓS TERV

Feladat	Felelős	Határidő	Kívánt végeredmény
Igényfelmérés végrehajtása	Ricsi	2015. december	A szervezők tisztában vannak a lehetséges résztvevők igényeivel
Helyszín lefoglalása	„Egyházfi”	2016. január	A Start Café a projekt napján rendelkezésre áll
Program összeállítása	„Vezetőtárs”, Ricsi	2016. február vége	Az igényfelmérés alapján meghatározható a projekt konkrét programja
Partnerek felkérése	Ricsi	2015. március 20.	A tartalmat biztosító partnerek részvétele biztosított, ők tisztában vannak vele, hogy milyen szerepük lesz.
Emlékeztető kiküldése	Ricsi	2016.03.31.	A célcsoport tagjait emlékeztetjük, hogy a projektben számítunk a megjelenésükre
Beszerezések	„Hatodéves”	2016.04.15.	A projekt ideje alatt a szükséges enni, innivalók beszerzése
Takarítás	„Takarítónő”	2016.04.16 reggel 8:00	A projekt kezdete előtt a helyszín kitakarítása
Terem berendezése/ visszarendezése	„Hatodéves”	2016.04.16 reggel 8:30	A helyszín programnak megfelelő berendezése.

## 2.3. HIVATÁSUNK A CSALÁDBAN – SZÜLŐTRÉNING

(CSANÁDY ÁGOTA)



### 2.3.1. HÁTTÉRINFORMÁCIÓ

Közgazdász végzettségem ellenére 5 gyermekem nevelése során a gyerekek, családok, szülők felé vezetgetett az élet (avagy a gondviselés). Jelenleg főállású anyaságom mellett egy alapítványi óvodában vagyok tutor, és iskolákban tartok családjórát (5-12 osztályig).

A tutorság Magyarországon egészen új dolog, külföldön azonban számos példát találhatunk rá. Óvodánkban a tutor feladata, hogy szoros kapcsolatot tartson az intézmény és a családok között. Nem kizárólag a gyermeket szeretnénk nevelni és az erényekben erősíteni, hanem szeretnénk a családokkal is együttműködni annak érdekében, hogy a gyermek egységes nevelést kaphasson otthon és az óvodában. Az évi 3-4 (igény szerint több is lehet) beszélgetésnek (amelyen kérjük mindkét szülő részvételét) kettős célja van. Egyrészt beszámolunk a gyermek fejlődéséről, esetleges küzdelmeiről az előző periódusban, másrészt közösen gondolkodunk a szülőkkel, hogy ők miben várnák az óvoda támogatását, segítségét, illetve hogy a család hogyan segíthet az erősségek felkarolásában és a küzdelmek orvoslásában.

A projektem motivációját is az a (többek közt a tutori beszélgetések során szerzett) személyes tapasztalatom adta, hogy a szülők sokszor elakadnak a gyerekeknél vagy a gyerek körül felmerülő valamely specifikus problémánál, és ennek megoldására keresnek konkrét válaszokat – figyelmen kívül hagyva, hogy az adott probléma sokszor csak egy tünet és a gyökere a párkapcsolatban, a tágabb családi környezetben stb. rejlik. A tutori beszélgetés során célunk az is,

hogy a következő 3 hónapra kitűzzünk egy konkrét célt, amelyben szeretnénk, ha a gyermek fejlődne. Próbálom a szülőket arra biztatni, hogy ezt a célt ők maguk fogalmazzák meg.

Azt tapasztaltam, hogy az együttgondolkodás és a saját célok kitűzése többet segít nekik, mint a tengernyi gyermeknevelési könyv olvasása (az is jó, csak könnyű bennük elveszni). Így fogalmazódott meg egy olyan szülőtréning gondolata, amely egy kicsit átfogóbb látásmódot ad és lehetőséget nyújt arra, hogy a szülők házasságuk egész ívére rátekintsenek, megnézzék, hol állnak most, ez milyen nehézségekkel/örömmel jár, hova szeretnének eljutni, mi segíthet nekik ebben, illetve mi a nevelés végső célja, milyen felnőttnek szeretnék látni gyermeküket, és melyek azok az alapelvek, amelyek ebben segíthetnek. Ezt a gondolatot már régóta dédelgettem, így egyértelmű volt, hogy ezt válasszam a projektem témájául.

### 2.3.2 AZ ELŐKÉSZÍTÉSI SZAKASZ BEMUTATÁSA

#### a) Célmeghatározás

A cél tehát egy olyan szülőtréning megszervezése és kivitelezése volt, amelynek során a vezetett beszélgetéseken, gyakorlatokon, közös gondolkodáson, tapasztalatcserén keresztül a szülők egy kicsit megerősödhetnek abban, amiben jók, más megvilágításból nézhetnek rá magukra és kapcsolataikra, és mindenki a saját megoldásait, stratégiáit, fejlődési elhatározásait viheti haza. Az iskolákban tartott „családórák” gyakorlatom pedig azt sugallta, hogy a felnőttek közé is érdemes bevinni drámapedagógiai eszközöket, irodalmi példákat, játékot, ezekkel oldani a feszültséget, felszínre hozni érzelmeket, jó közérzetet teremteni. Praktikus okokból a tréninget a családi időbeosztáshoz alkalmazkodva két szombat délelőttre terveztem, gyerekfelügyeletet biztosítva.

#### b) Célcsoport

Az óvodába járó gyermekek szülei, valamint (a kooperációs team javaslatára tágítottuk a kört) egy katolikus ifjúsági klubba járó gyermekek szülei. Fontos szempont volt, hogy olyan keresztény szülőket szólítsunk meg, akik a házasság intézményét nem kérdőjelezik meg, hanem erősödni szeretnének házastársi és szülői szerepeikben. 20-25 házaspárt szólítottunk meg személyesen, hangsúlyozva, hogy ha lehetséges együtt jöjjenek.

### c) Igényfelmérés

A szülőkkel történő beszélgetések során szóban már többször megfogalmazódott az igény egy ilyesfajta tréningre, de hogy kit mely témák érdekelnének legjobban és mire tudna elköteleződni, azt nem tudtuk. Tudtuk viszont, hogy egy délelőtt semmire sem elég, kettőnél több pedig irreális, így a két szombat délelőtt adott volt.

A kooperációs team segítségével egy kérdőívet állítottunk össze, amelynek első részében bemutatkozom és felvázolom, hogy mire hívom a házaspárokat, a második részben témajavaslatokat teszek, hogy felmérjem, mely témák foglalkoztatják leginkább a célközönséget, majd néhány technikai kérdésre kérem a válaszukat. A kérdőívek kiértékelését figyelembe véve állítottuk össze a tréning témáit.

### 2.3.3. KOOPERÁCIÓS TEAM

Három embert kértem fel, hogy együttműködjenek velem: az Óvoda fenntartó házaspárjának női tagját (Lotti), az óvoda egyik tutorát (Ildikó) és egy családórási kolléganőmet (Kriszti), akinek nagy gyakorlata van felnőtt tréningek vezetésében is a család témakörében. Az első két együttműködő főként a szervezésben, technikai kivitelezésben, a családok megszólításában segített, a családórási kolléganő pedig a „szakmai” rész összeállításában, illetve a tréning lebonyolításában. A családórási tapasztalataink azt bizonyítják, hogy párban hatékonyabban dolgozunk, így a tréningeket Krisztivel párban vezettük.

### 2.3.4. SMART-ELEMZÉS

*Specifikus:*

- ♦ Mit? – szülőtréning / műhelymunka a házasság /család/ szülő szerepek témakörben
- ♦ Kikkel? – a fent meghatározott célcsoporttal
- ♦ Miért? – a családok megerősítéséért
- ♦ Hol? – az Óvoda szülői kávézójában, amit ingyenesen megkapunk erre a célra

*Mérhető:* A fenti célcsoport körében kérdőíveket osztottunk, amelyen a részvételi szándék mellett azt is bejelölhették, hogy a megadott témakörök közül melyekkel szeretnének részletesebben foglalkozni. Mérhető, hogy kik azok, akik érdeklődnek, hányan jönnek ténylegesen el, illetve a tréningek zárásakor írásban is kérünk visszajelzést/ értékelést, amelyből az derül ki, hogy mennyire tartották hasznosnak a foglalkozásokat, illetve mi az, amin változtatnának.

*Akceptált:* A célcsoportból több szülő szóban lelkesen támogatta a kezdeményezést, az óvoda vezetősége egyértelműen fontosnak tartja a szülők képzését, és a kooperációs team is mindenben melletttem áll. Mentálhigiénés szempontból a családok megerősítése véleményem szerint alapja az egészséges társadalomnak is.

*Reális:* Az előzetes beszélgetések alapján van érdeklődés a téma iránt, a családok időbeosztásához alkalmazkodó időpontot próbáltunk keresni, a gyerekfelügyelet is megszerveztük (az óvodai szobákban), a helyszín (és a kávéfőző gép) ingyenesen a rendelkezésünkre áll. Egyedül a gyerekfelügyeletért kell pénzt kérnünk a résztvevőktől.

*Tempírozható* Az előkészületek már októberben elkezdődtek, a kérdőív szétosztása decemberben, a témák pontos kidolgozása januárban történt, úgyhogy a február 22-i és márc. 1-i időpontokra a projektet kényelmesen előkészítettük. Az akciós terv (2.3.1. melléklet) a határidőket is tartalmazza.

### 2.3.5. ÉRTÉKELÉSI SZEMPONTJAIM

- ♦ hányan jelentek meg az alkalmakon, illetve eljöttek-e a második alkalomra is (ha nem, miért)
- ♦ mennyire vettek részt interaktívan
- ♦ az alkalmakon záró kört tartottunk: mit viszel haza?
- ♦ a tréning zárásakor írásban is kértünk visszajelzést, amelyből kiderült, hogy mi tetszett, mi nem, az elhangzott témákat hasznosnak találták-e, miről hallottak volna még szívesen, tetszett-e a módszer, eljönnének-e máskor is.

### 2.3.6. A MENTÁLHIGIÉNÉS SZEMPONTOKNAK VALÓ MEGFELELÉS

#### a) A lelki egészség fejlesztésére, megtartására irányul

A mentálhigiéné egyik legfontosabb tevékenysége a primer prevenció, mely a mentális problémák kialakulása, azok betegséggé fejlődése ellen hat. A család a mentálhigiéné primer prevenciójának kitüntetett területe.

Ez a közösség is része lehet annak a szociális védőhálónak, mely körülveszi az egyéneket, családokat, és lelki védőfunkcióval

Tréningünk mottójául a következő idézetet választottuk, amelyet a résztvevők ajándékba meg is kaptak:

*„Gyermekeitek nem a ti gyermekeitek. Ők az élet önmaga iránti vágyakozásának fiai és leányai. Általatosok érkeznek, de nem belőletek. És bár veletek vannak, nem birtokaitok. Adhattok nekik szeretetet, de gondolataitokat nem adhatjátok. Mert nekik saját gondolataik vannak. Testüknek adhattok otthont, de lelküknek nem. Mert az ő lelkük a holnap házában lakik, ahová ti nem látogathattok el, még álmaitokban sem. Próbálhattok olyanná lenni, mint ők, de ne próbáljátok őket olyanná tenni, mint ti vagytok. Mert az élet sem visszafelé nem halad, sem meg nem reked a tegnapi. Ti vagytok az új, melyről gyermekeitek eleven nyílként röppennek el. Az íjász látja a célt a végtelenség útján, és ő feszít meg benneteket minden erejével, hogy nyilai sebesen és messzire szálljanak. Legyen az íjász kezének hajlítása a ti örömetek forrása: Mert ő egyként szereti a repülő nyilat és az íjat, amely mozdulatlan.”* (Kahlil Gibran)

Azt gondolom, hogy ha közös munkánk eredményeként a fenti gondolatokból csak egyet is magukkal vittek a résztvevők, akkor a tréningünk pozitív változást (vagy legalább a változás igényét) eredményezett a lelki egészségükben.

#### b) Releváns része a mindennapi munkámnak

Mindennapi szakmai kihívás számomra, hogy a szülők gondolkodásmódját formáljam a nevelést illetően. Igyekszem rávilágítani arra, hogy mindannyiunk hivatása, hogy jó (vagy ahogy mi fogalmaztuk „elég jó”) szülővé váljunk, és ehhez nem elég ösztönösen nevelni, hanem ugyanúgy fejlődniünk kell és képezni magunkat, mint szakmai hivatásunkban. Ez a gondolat nem csak a tutori beszélgetéseket szövi át, már az ötödikes gyerekeket is megkérdezzük családjórán (miután a családi

szerepekről, az ideális apáról, anyáról beszélgettünk), hogy akkor szerintetek kin múlik, hogy milyen szülők lesztek? És jön is a válasz: rajtunk.

Míg a tutori beszélgetés minden szülő számára „kötelező”, aki ezt az óvodát választja, egy szülőtréningen való részvétel természetesen önkéntes, de ad egy plusz lehetőséget a családi kapcsolataink, nevelési módszereink és céljaink át-gondolására és arra, hogy a résztvevők egy pillanatra megálljanak, megerősödjenek abban, amit jól tesznek, és hozzanak egy-két új elhatározást, hogy még jobb házastársak és szülők lehessenek. Nem utolsó hozadéka a tréningnek, hogy én magam is számos tanulsággal, elhatározással tértem haza.

### c) Kooperációval valósult meg

Hálás vagyok teamem lelkes tagjainak, akik az ötlet megfogalmazódásától mellett álltak, és javaslataikkal, az elvállalt feladatok lelkiismeretes elvégzésével segítettek, alakították a folyamatot. Be kell valljam, az ötlet nem volt új, az ő (Lotti és Ildikó) fejükben is élt már egy ideje, de a konkrét megvalósítást, a tréningnek ezt a formáját én kezdeményeztem. Családórás kollégánóm, Kriszti remek szakmai ötleteivel, évek óta gyűjtögetett képsorozataival, témába vágó irodalmi idézetekkel és – nem utolsó sorban – rendkívüli megbízhatóságával és jó kommunikációs képességeivel gazdagította mind a csapatmunkát, mind magát a tréninget. Együttműködésünk eredményeként felmerült további kooperáció lehetősége is.

## 2.3.7. A MEGVALÓSULT PROJEKT BEMUTATÁSA

### a) Első nap: 2014. február 22. 9-13 óráig

(Résztevők száma: 10 házaspár + 1 édesanya.) Az első napon már reggel 8 órakor az óvodában voltunk Ildikóval, hogy előkészítsük a terepet. A reggel meglepetéssel indult: megjelent egy olyan házaspár is, amelyik sem a kérdőívet nem töltötte ki, sem a meghívóra nem reagált semmit, így nem is számítottunk rá, hogy eljön. Nagyon örültem nekik.

Majdnem pontosan tudtunk kezdeni, az első 20 percben játékos formában bemutatkoztunk, ráhangolódtunk a tréningre. A délelőtti első felében az egyéni fejlődés és a párkapcsolati szakaszok párhuzamáról néztünk meg egy rövid felvezető diasort, erről beszélgettünk, majd a családi minták, örökségek szerepéről. Ehhez segítségül hívtunk egy részletet Szabó Magda *Régimódi történet* című könyvéből.

A kávészünetre (amelyben a finom süтик mellett élénk társalgás folyt) is kaptak feladatot a résztvevők: virágkompozíciót ábrázoló képek közül kellett választaniuk egy olyat, amely legjobban jellemzi a nevelésről való elképzelésüket.

A szünet után, akinek volt kedve, megosztotta a többiekkel, hogy mit és miért választott. Ezután egy játékos totóval teszteltük, hogy ki milyen stílusban nevel leginkább, kinek mi «kényelmesebb», melyeknek mi az előnye, hátránya. Ezután kiscsoportos feladat keretében hoztak érveket, ellenérveket a szülők kötelességeiről, feladatairól.

A zárókör keretében mindenki kapott egy papírbabát, amelyikre rá kellett írnia, hogy milyen felnőttnek képzei el gyermekét (milyen tulajdonságai lesznek). A babákat felragasztottuk a táblára, majd megkértük a szülőket, hogy egy mondatban mondják el mit visznek haza, és «kincses» dobozunkba írjanak egy rövid visszajelzést a napról.

## **b) Második nap: 2014. márc. 1. 9-13 óráig**

(Résztevők száma: 6 házaspár + 2 édesanya.) A második nap 4 házaspárral kevesebben voltunk. Az egyik pár már előre jelezte, hogy csak az első alkalmon tud részt venni, kettő másik hét közben, a negyedik csak negyed órával a kezdés előtt. Szerencsére Krisztit ez nem rázta meg, (engem nagyon megviselt), és jó hangulatban tudta elkezdni a ráhangolódást. Ezúttal pillangós képek közül kellett választani, amelyeket az ablakra ragasztottunk, és amelyek segítségével mindenki elmondta, hogyan van most itt.

Ezután közösen megnéztük az előző alkalommal megírt babák alapján készített nagy babát, amelyen kiemeltem a legtöbbször előforduló tulajdonságokat. Ezután egy gondolatébresztő diákat vetítettünk, amelyben (visszaulva az előző alkalom utolsó játékára) összefoglaltunk néhány gondolatot az „elég jó” szülőiségről. Majdnem a kávészünetig erről beszélgettünk, annyi gondolatot ébresztett! Egy kis szituációs feladat fért még bele a szünet előtt, amely során 3 fős csapatokban kellett szituációkat előadni egy adott (húzott) nevelési stílusban. Mint kiderült, nem is egyszerű!

Rövid evés-ivás után a nevelés és a kommunikáció kapcsolatáról tartottunk egy kis bevezetőt (erőszakmentes kommunikáció alapjai), majd újabb kiscsoportos gyakorlat következett, amelyben arra néztünk rá, hogy általában hogyan kommunikálunk gyermekeinkkel, és evvel elérjük-e a kívánt hatást. Meglepődtem, hogy sokaknak mennyire újszerű volt a feladat! Ezután már csak a zárókörre jutott idő, majd megkértük, hogy töltsék ki a visszajelző kérdőíveket, és ajándékkul mindenki megkapta a már említett Kahil Gibran idézetet.



### 2.3.8. A PROJEKT ÉRTÉKELÉSE, TANULSÁGOK MEGFOGALMAZÁSA

A projekt konkrét „végterméke” maga a két alkalmas tréning, amely a terveknek megfelelően megvalósult. A cél az volt, hogy megerősítsük a szülőket abban, amit jól csinálnak, hogy tágabb horizontot nyissunk a nevelői munkának, hogy nyitottabbá tegyük a szülőket a változásra, fejlődésre (elsősorban a saját magukon való munkára), ott ahol szükséges. Azt gondolom, a többszöri személyes megszólítás, az igényfelmérő kérdőívek, a tréning előtt két héttel kiküldött meghívók (és az azt követő telefonok) szükségesek voltak ahhoz, hogy sikerüljön valóban házaspárokat megszólítanunk, ami tapasztalatom szerint sokkal nehezebb feladat, mint csupán az édesanyákat elhívni. A résztvevők, mindkét tréning után, többnyire nagyon pozitív visszajelzéseket adtak. Néhány idézet az első nap után:

- Nagyon jó volt. Megerősítette a házasságot.
- Őszinte, jó hangulatban telt és érdekes is volt, elgondolkodtató. NEM voltak infantilisak a játékok! Köszönöm szépen :))
- Őszinte csoport, jó hangulat, nyitottság, profi setup, konkrétabb témák kellenek, menjünk mélyebbre!
- Jól éreztem magam. Rövid volt az idő. A bemutatkozás hosszú volt és “felesleges”.
- Közelebb kerültem önmagamhoz és a férjemhez, ami által megint erőt kaptam az élet folytatásához.
- Visszaigazolta nevelési/életviteli elveim jó részét.

Számomra az összes visszajelzés nagyon tanulságos volt, helyszűke miatt most ennyit emeltem ki. Megerősített, hogy értékelték a játékokat, a kiscsoportos beszélgetéseket. A bemutatkozás valóban elhúzódott, mert nem mindenki 1-1 mondatot mondott, ahogy kértük, és nem akartuk senkibe sem belefojtani a szót. Ugyanakkor volt, akinek ez segített a feszültségoldásban.

Örültem, hogy többeket házasságukban is megerősített, és szívesen folytatnák a témákat, mennének „mélyebbre”. Ahhoz, hogy Krisztivel spontának, nyitottak tudjunk lenni, nagy szükségem volt az alapos felkészülésre (többszöri találkozás, sok órányi egyéni munka), minden feladat gondos előkészítésére, szükség esetén pótfeladatok, alternatív irányok felvázolására. Két nem várt eredménye (outcome) is lett a projektnek. Az egyik az, hogy a végső visszajelző kérdőívben a résztvevők 90%-a úgy nyilatkozott, hogy nemcsak szívesen venne részt máskor is ilyen tréningen, hanem szívesen részt venne ilyen tréningek szervezésében is! Ezt a kérdést azért tettük bele a kérdőívbe, mert a projekt kiterjesztéseként a jö-

vőben is szeretnénk tréningeket szervezni, de ehhez szükség lesz egy kicsit nagyobb, lelkes csapatra. A másik, hogy az egyik apuka megkérdezte, hogy nincs-e kedvünk evvel a programmal beszállni egy «szülőbarát pályázatba», amelyre az ő cége pályázna. Úgy tűnik, ebből egyelőre nem lesz semmi, de megtisztelő és komolyságot ad a tréningnek.

### 2.3.9. PROJEKTVEZETŐI ÖNREFLEXIÓ

Projektembe hatalmas lelkesedéssel és rengeteg belső bizonytalansággal vettem bele magamat. Az első tervemet a mentálhigiénés szakirányú továbbképzésen csoportvezetőim finoman „leszavazták”: ha szakdolgozatot szeretnék a témából írni, akkor ne egy már létező szülőképző szemináriumsorozat magyarországi felvirágoztatására szervezzek moderátorképző hétvégét, hanem – ha már úgyis benne vagyok a témában, és van módszertani elképzelésem is – találjak/találjunk ki egy saját tréninget.

Nagy lökést adott a kezdésnek az, hogy a felkért kooperációs teamtagok örömmel igent mondtak, egyikük egyenesen „megtisztelőnek” tartotta, hogy felkértem. A találkozókön pontosan és felkészülten vettek részt, hiányzás csak betegség miatt fordult elő. Sokat dolgoztam már életem során csoportban, teamtagként, vezető viszont még nem voltam. Bátorságot adott, hogy megtapasztalhattam, hogy a csoport bízik bennem mint vezetőben, elfogadja az irányt, amit javasolok, megbízhatóan teljesíti az együtt kitalált, egymás közt delegált feladatokat, illetve amit nem sikerül határidőre elvégezni, azt igyekezik mihamarabb pótolni. Így a projektterv szerint haladt, a határidők majdnem pontos tartásával.

Ugyanakkor sokszor megterhelőnek éreztem a felelősséget, hogy a végső döntés mégiscsak mindenben az enyém. Ez nekem azért nehéz, mert könnyen elbizonytalanodom (tényleg eljönnek-e, el tudnak-e két alkalomra köteleződni, tudunk-e elég gyerekvagyázót találni, hogy reagálnak majd az apukák a hangulatképekre, akarnak-e érzésekről beszélgetni stb.) így sokat jelent számomra a külső megerősítés, de egy ilyen projekt esetében a résztvevőktől visszacsatolást csak a projekt megvalósulása után kapok. Ennek tükrében nem meglepő, hogy amennyire felszabadult és boldog voltam az első nap után kapott rengeteg pozitív visszajelzéstől, annyira megviselt, amikor a két tréningnap közötti héten két házaspár is lemondta a következő szombatot (hangsúlyozva, hogy nagyon jól érezték magukat), egy harmadik pedig a tréning reggelén.

Fejlődnöm kell még abban, hogy ezeket ne vegyem személyesen magamra, hiszen valóban adódhatnak váratlan körülmények, illetve az, hogy az emberek mennyire tudnak elköteleződni (jelen esetben két szombat délelőttre), az nem csak a program minőségétől függ. Ennek kapcsán viszont nagyon megerősödtem abban, hogy párban sokkal jobban működünk: kolléganőmet ez a körülmény egyáltalán nem zavarta meg, az ő magabiztossága engem is átsegített a kezdeti lehangoltságomon.

A mentál csoport szupervíziója főként a projekt kezdeti stádiumában segített, az igényfelméréshez adott ötleteket és megerősített abban, hogy az embereket minél több irányból és minél személyesebben kell megszólítani.

Összességében nagyon jó hangulatú, sikeres projektet zártunk, amelynek terveim szerint folytatása is lesz.

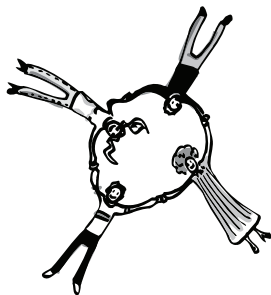
## 2.3. MELLÉKLETEK

### 2.3.1. MELLÉKLET: AKCIÓS TERV

Feladat/ tevékenység	Felelős	Határidő	Kívánt végeredmény	Ellenőrzési pontok
Teamtagok megszólítása	Ágota	11.07. (1. találkozó)	Együtt legyen a csapat	
1. találkozó	Ágota	11.07.	A pProjekt céljának, cél-csoportjának meghatározása, a kérdőív 1. verziójának megfogalmazása.	
Kérdőív véglegesítése	mindenki	11.25.	Olyan kérdőív szülessen, amely a koop. team szerint a leghatékonyabb.	e-mail-váltás minden javasolt változtatáskor
Kérdőív szétoztása	Lotti, Ildikó	12. 01.	Mindenkihez eljusson, akit meg szeretnénk szólítani.	e-mail/ tel. kapcsolat a teamtagokkal: sikerült-e elérniük azt, amit elvállaltak
Kérdőívek begyűjtése	Lotti, Ildikó	12.16.	Ideális esetben mindenkitől összegyűjteni.	
2. találkozó	Ágota	12.16.	A kérdőív kiértékelése, a témakörök kijelölése. Két konkrét szombat délelőtti meghatározása.	
A témakörök kidolgozása, ha szükséges külső tréner bevonása	Ágota, Kriszti	január közepe	Kész alkalomtervek, annak kijelölésével, hogy melyik részt ki vezeti.	Legalább 2 személyes megbeszélés Krisztivel
3. találkozó	Ágota	január vége	A teamtagok véleményezzék a tréning vázlatokat, meghívó fogalmazása, technikai részletek megbeszélése (süti, kávé, gyerekvigyázó stb.).	
Meghívók szétoztása	Lotti, Ildikó	febr. 1. hete	Mindenki azt érezze, hogy személyesen számítunk rá.	Kapcsolattartás a teamtagokkal: mindenkit sikerül-e elérni.
A tréning lebonyolítása	mindenki	Márc. közepe	Sikeres, jó hangulatú alkalmak, ahonnan mindenki haza is visz valamit.	A két alkalom között egyeztetés: mi a benyomásunk, kell-e valamit változtatnunk, kell-e valamelyik résztvevővel külön beszélnünk.
Értékelés	Ágota	Márc. vége	A résztvevők visszajelzéseinek kiértékelése és a teamtagok véleményének meghallgatása. Ezek alapján a projekt értékelése.	

## 2.4. „EMMAUS” PROJEKT, AVAGY A KÖZÖSSÉG, MINT ERŐFORRÁS

(DRASKÓCZY ILDIKÓ)



### 2.4.1. BEMUTATKOZÁS

A projektem címe utal a bibliai emmausi tanítványok történetére, akik egyedül, terheiket hordozva, szomorúan járták az Emmaus felé vezető utat, de a személyes találkozás és a remény, új távlatokat nyitott előttük. A jelenlegi hivatásom és a választott projektem egyaránt beleilleszkedik abba a fűzérbe, amely az életem fontos gyöngyszemeit kapcsolja össze. Gyógypedagógiai tanárként ma egy speciális iskolában, értelmükben akadályozott fiatal felnőtteket tanítok. Az itt bemutatott projekt, az élethivatásom és az eddigi tapasztalataim átgondolására is készítetett. Egy életút, amelyet különböző közösségek tettek gazdaggá. Az életem legmeghatározóbb forrása és identitása a keresztény hitem, egy református egyházközség közösségéhez tartozom. A magyar Bárka Közösség alapításakor kerültem velük kapcsolatba, amint egy külső közösséget kerestem a lakóotthon református lakói és a magam számára. Évekkel később családként is megtaláltuk a helyünket az egyházközség életében. Tíz éve, egy lelki nap megszervezésével indult az első házaskör, amelynek férjemmel együtt, azóta is a vezetői vagyunk.

### 2.4.2. INSPIRÁCIÓ

Anyaként és a házaskörünk vezetőjeként is felelősnek érzem magam a rám bízott családok lelki egészségének elősegítéséért. Ennek a lehetőségét, keretét hivatott megteremteni, szolgálni az Emmaus családi hétvége.

### 2.4.3. MENTÁLHIGIÉNÉS SZEMPONTOK

Mai világunkban a mi családjainkra is nagy nyomás nehezedik. A munkahelyen mindkét szülő elé maximális elvárásokat állítanak. A hétköznapokban a gyerekekkel való tanulás, a külön órák, az otthoni munkák szervezése, az idős szülők segítése és az ezernyi egyéb kötelezettség, szinte lehetetlenné tesz –, illetve nagy erőfeszítést igényel –, hogy a család közösségként működjön. A hétvége, az ünnepek és egy-egy elcsípett óra a hétköznapokból, ami a meghittséget, az összetartozás érzését adja a mai családok számára.

Tapasztalatom szerint nagy szomjúság él mindnyájunkban a kommunióra, a hasonló gondolkodású, hitű emberek közösséggé formálódására. Egy összeforrott közösség sok helyzetben megtartó erőt jelent, a növekedés forrásává válik az egyén és a család számára egyaránt. Az Emmaus családi hétvége ilyen erőforrás kíván lenni! Egyházközségünkben létjogosultsága, hiánypótló szerepe van. E szükségletekből kiindulva választottam ezt a projektet.

### 2.4.4. CÉL MEGHATÁROZÁSA

Az Emmaus projekt lehetőséget kíván nyújtani mind a szülőknek, mind a gyerekeknek, hogy a hétköznapok nyomása alól hosszabban kilépvé:

- ♦ testi-lelki megújulásban legyen részük, a közösséghez tartozás intenzív megtapasztalásával, megfogalmazott igényeik maximális figyelembevételével
- ♦ értékeket kíván közvetíteni és igyekszik tudatosítani a családtagokban a családi értékeiket, rítusaikat, amelyek közös erőforrásuk
- ♦ a hasonló értékrendet képviselő családok, a gyermeknevelés és a házasság konkrét kérdéseiben tapasztalataikkal segítsék egymást és merjék őszintén megosztani ezzel kapcsolatos gondolataikat
- ♦ alkalmat ad – gyermekeink felé az értékek átadásának leghatékonyabb módjára: a példamutatásra. A szülői jelenlét minősége, a kapcsolatépítésük, példa, amely észrevétlenül épül be gyermekeink értékrendszerébe
- ♦ a hétvége lehetőséget nyit az egymásért való áldozathozatalra, egymás szolgálatára, erősíti a meghitt családi élet alappilléreit
- ♦ a családok testi-lelki megújulása erősíti az egyházközség családközösségeinek épülését, s mindez kihat az egész gyülekezet lelki egészségére, segíti a belső gyülekezetépítést

- ♦ a gyülekezet lelkipásztorának és családjának a szervezés alól való mentesítése, töltekezési lehetőséget kínál fel számukra is.

#### 2.4.5. CÉLCSOPORT

A református egyházközség két házaskörébe tartozó családok, amelyeket tizenöt házaspárt és a hozzájuk kapcsolódó harminc gyerek alkot.

#### 2.4.6. IGÉNYFELMÉRÉS

Az **első lépések** a gyülekezet lelkipásztorával való személyes találkozással, a házasköri hétvége szervezésére való felkéréssel kezdődtek. Egyetlen igény hangzott el a részéről: a működő két házaskör tagjain kívül az újonnan érkezett házaspárok illetve a gyermekáldást váró házaspárok is meghívottak legyenek. Már ekkor érzékelhető volt, hogy az idei családi hétvége összetettebb szervezést igényel majd, mint az eddigiek. Az előző évek tapasztalatai szerint már fél évvel korábban el kellett kezdeni a szervezést, ahhoz hogy a helyszínt időben megtaláljuk.

Az **igényfelmérő kérdőív** (lásd 2.4.1. melléklet) megírása következett, melyben a résztvevők a hétvégével kapcsolatos elvárásaikat, a témákat, a programok egyensúlyát fogalmazták meg, valamint az önként vállalt szolgálataikkal kapcsolatos felajánlásaikat a közösség javára. A kérdőív kitért a gyerekek igényeire is. A saját házaskörömben a kérdőíveket személyesen osztottam ki minden tagnak, és értékes ötleteket kaptam a helyszín kiválasztásával kapcsolatban. A lelkipásztor által kapott címekre továbbítottam a további kérdőíveket, és a kísérő levélben határidőt szabtam a visszaküldésre.

A következő feladatként a **helyszínt** kellett megtalálni. A helyszín kiválasztása és a gondnokkal való kapcsolatfelvétel, a ház feltételes lefoglalása öt hónappal a hétvége megvalósulása előtt megtörtént. A végleges foglalás az előleg elküldésével a program előtt két hónappal fixálódott.

A **részvételi díj** a családokat terhelte ugyan, de az anyagi nehézségekben lévők szolidaritásra számíthattak, emiatt senkinek nem kellett otthon maradnia. Minden családdal személyes beszélgetés történt erről. Az egyházközségi alapítvány elnökével először szóban, azután írásban állapodtam meg a résztvevő, ám rászoruló családok támogatásáról. Külön öröm volt számomra az ígéret, hogy ötven fő felett jelentős kedvezményre számíthatunk.

## 2.4.7. SMART-ELEMZÉS

*Specifikus:* A projektben tizennégy házaspár és gyermekei számára szervezünk családi hétvégét, amely lelki, fizikai és közösségi feltöltődést kínál a családok egésze, valamint a korosztályok számára, egyénileg és csoportban is. Mindez a családok védelme, a közösség megtartó ereje jegyében.

*Mérhető:* A felnőtt résztvevők kérdőívet töltenek ki a projekt elején és végén, amely alapján mérhetővé válik a projekt sikere. A hétvége befejezéseként, a kérdőívben egy meglegedettségi tízes skálán is értékelik a hétvégét: az elhangzott előadásokat, kiscsoportos beszélgetéseket, a közös családi programokat, a gyermekek programját és jólétét, a közösség minőségét, a szállást-étkezést, a szervezést (2.4.2. melléklet).

Két kérdésre várunk még választ: „Mit vártál, mit kaptál? Miben változtatnál a jövőben, és mit tennél hozzá?” Mindnyájan tudjuk azonban, hogy az igazi hatás, hosszútávon lesz tetten érhető a családok és az egyházközség életében! Teamtársaim is remélik, hogy a családok egymás közti kommunikációja, kapcsolata mélyebb, bensőségesebb lesz: a házasságokban bátrabban vállalnak felelősséget a jövőben, a hétvége nyitottságot, az összetartozás érzését munkálja ki a tagokban. A gyerekekkel és a segítőkkel való kapcsolat is szorosabb lehet, reméljük, hogy ezután „cinkostársakként” üdvözljük majd egymást, és nagyobb bizalommal fordulnak majd felénk. A résztvevők visszajelzéseit tekintem a valódi visszajelzésnek!

*Akceptálható:* Az egyházközség lelkipásztora, az alapítvány kuratóriuma teljes támogatásáról biztosított minket kezdettől fogva. A családi hétvége céljait és a megvalósulás menetét tekintve egyetértés és bizalom mutatkozik. Reméljük, hogy a házaskörök megerősödve évközben tovább működnek majd, befogadva az újonnan érkező családokat is.

*Reális:* A tervezett családi hétvége mutatja, hogy a célkitűzés reális. A részvételi igény egyre növekszik, bár a jelenleginél nagyobb közösség átláthatatlanná válna, elvesztené személyességét, közvetlenségét. A részvételi igények növekedésével a jövőben, az egyházközségnek új kihívásokkal kell szembenéznie.

*Tempírozható:* A családi hétvége programja már évek óta zajlik gyülekezetünkben, és terveink szerint jövőre is folytatódik. Az idei hétvége különlegességét a megnőtt igények szerinti bővülés jelenti. Az Emmaus családi hétvége 2014.03.21. és 2014.03.23. között valósul meg.



## 2.4.8. A PROJEKT SZEREPLŐI

### a) A team

A hétvége megvalósulásához szükséges alapok körvonalazódásával egy időben megtörtént a teamtagok személyes felkérése, mivel ettől a ponttól láttam fontosnak, hogy másokat is meghívjak a feladat elvégzésére. Döntő volt számomra, hogy az egyes területek felelőseinek, olyan megfelelő személyeket válasszak ki, akik garantálják a minőségi, igényes munkát. Ezen felül képesek legyenek együtt gondolkodni, egységben, elkötelezetten és kreatívan együtt dolgozni. Szempont volt az is, hogy a másik házaskör is képviseltesse magát életkorban és élethelyzetben is reprezentálják a különböző családokat.

A team: egy hittantanárból; újságíró-fordítóból és két gyogyepedagógusból tevődött össze, mindnyájan a két házaskör tagjai, családayak. Nagyon hálás vagyok ezért a kis csapatért. Mindnyájan lelkesen, elkötelezetten tudásuk legjavát adták a közös „ügyért”.

*Megállapodtunk az együttes munka alapjaiban.* A teammegbeszéléseken hozzuk az alapvető döntéseket és osztjuk szét a feladatokat, a felelőségeket, határidőket. Erről összegző levelet készítek, amelyben mindez rögzítésre kerül. A köztes időben szükség szerint beszélünk egymással. Ha a saját területünkön bármilyen előrelépés történik, e-mailben megosztjuk az információkat egymással, ezáltal mindenki motivált, mindenki érdekelt, mindenki átlátja, és így együtt tudunk tovább gondolkodni.

A naplóból idevonatkozó feljegyzés szerint: „számomra megerősítést jelentett, s talán a projekt szakdolgozattá emelésében segített a hittantanár végzettségű teamtag pozitív visszajelzése: *„Nagyon jó együtt dolgozni! Sokat tanulok belőle, s tudom, a nyári gyerektáborokat már egészen másképp fogom szervezni, mint eddig!”* (Projektnapló)

### b) Együttműködők

A projekt **együttműködői** olyan személyek (lettek), akik valamilyen módon hozzájárultak a projekt előkészítéséhez, megvalósulásához: a gyülekezet lelkipásztora és a gyülekezeti alapítvány kuratóriumi elnöke; a helyszíni választott Emmaus Ház gondnoka; a gyermeknevelés témakörében meghívott pszichológus előadó; a házasság és család témakörében előadó református lelkész; a kamaszprogram vezetésére felkért református teológushallgató. Ide tartozott a gyermekprogram vezetésére meghívott öt fiatal segítő, akik gyülekezetünk tagjai; valamint

a résztvevő családokénti legalább egy személy, akik különböző részfeladatokat vállaltak.

Elvállalt felelőségek a felnőtt programban:

Énekfüzet felnőtt, zene: S.K, J.L; „Kamasz” csoport énekek: W.Z.

Igés kártyák: V.M, F.S.E; Gyerekeknek: A.J, B.E.

Ajándékok: Cs.Gy.

Szobákba kártyák: V.Sz.J.

Elsősegély kellékek: D.K.K.

Számháborúhoz kellékek: F.Sz.

A családok által hozott süтик, italok összegyűjtése, a különböző csoportok számára való napi előkészítése, adagolása: V.I.

Kiscsoport beosztás: K. V.

A gyerekprogramok összefogása: K.V.E., A.J.

A résztvevő családok egy-egy tagját – a kérdőíves felajánlások alapján – személyesen kértem fel a szolgálat elvégzésére, annak érdekében, hogy bevonódjanak egy-egy picit feladattal a közös egészbe. Az együttműködők és általuk minden család a sajátjának érezhette a hétvége minden sikerét, a többiek felé való szolgálatot! Mindenki hozzátehetette a tehetsége legjavát! A kész programok mögött már élet volt, emberek kapcsolódtak a feladatokhoz, akik rendszeresen kommunikáltak egymással. A team feladata egyre inkább az összekötő szerep lett. Bízni kellett egymásban, hiszen a precíz, pontos munka csak később, a helyszínen vált láthatóvá!

## 2.4.9. FELADATLISTA

Családi hétvége a Református Egyházközség két házasköre részére

Feladat/Tevékenység	Felelős	Határidő	Kívánt végeredmény	Határidőt megelőző ellenőrzési pontok
Egyeztetés a lelképásztorral	Teamvezető / Draskóczy Ildikó/	2013.11.08.	Lelkeszi támogatás	Előtte egyeztetés telefonon
A projekt ötletének felvetése a házaskörön. Ötletelés a helyszínről.	D. I.	2013.11.10.	Érdeklődés felkeltése, részvételi igény. Javaslatok: helyszín, időpont tekintetében.	Meghívás, értesítés telefonon

Feladat/Tevékenység	Felelős	Határidő	Kívánt végeredmény	Határidőt megelőző ellenőrzési pontok
Levél és igényfelmérés kérdőíven	D. I.	2013.11.20.	A helyszínrre vonatkozó visszajelzések értékelése. Folyamatos válaszadás a kérdőívre.	Kapcsolatfelvétel telefonon a javasolt helyszín gondnokával.
A rászoruló családok támogatásáról egyeztetés az egyházközség Építő Kövek Alapítvány kurátorával	D. I. – V. A.	2013.11.21.	Ígéret, támogatásra.	Kapcsolatfelvétel telefonon
A szervező team és az együttműködők felkérése a közös munkára.	D.I.	2013.11.21.	A meghívás elfogadása	Kapcsolatfelvétel telefonon
A végleges helyszín gondnokával való részletes egyeztetés	D.I.	2013.11.25.	A helyszín lefoglalása, feltétele a szükséges technikai és egyéb berendezések-, igények biztosítása	Emlékeztető e-mail küldése, személyes visszajelzés
1. teamegbeszélés	D.I.	2013.12.10.	Részletek tisztázása, a feladatok elosztása. Igényfelmérő lapok értékelése: témák, igények, vállalások	Emlékeztető e-mail a tagoknak
A felnőtt-, és a gyerek programok kidolgozása. Felmerült: „kamasz” program szervezése	D.I., CS.GY., A.J., K.E.	2014.01.20.	A programok egyeztetése	Emlékeztető e-mail a tagoknak
A helyszín-, és kirándulóhelyek felmérése.	K. M.: pénzügy; B.Z.: szállás+étkezés; K. P.: kirándulóhelyek.	2014.01.20.	A helyszínről információk, gondnokkal egyeztetés	E-mail az együttműködő tagoknak, gondnok-telefon
2. teamegbeszélés	D.I., team	2014.01.20.	Program, helyszín egyeztetve, további részletek. Előadók személye	E-mail a tagoknak

Feladat/Tevékenység	Felelős	Határidő	Kívánt végeredmény	Határidőt megelőző ellenőrzési pontok
Összegző levél a családoknak és igényfelmérés (elhelyezés, étkezés, támogatás)	D.I.	2014.01.27.	A pontos-, névre szóló igények felmérése gyakorlati kérdésekben	E-mail
Visszajelzések feldolgozása	D.I.	2014.02.10.	A pontos igények ismerete	E-mail a tagoknak
Az előadók felkérése	D.I.	2014.02.10.	A felkérések elfogadása	E-mail
Az igények ismeretében: szoba beosztás, étkezés. Egyeztetés a gondnokkal	B.Z., D.I.	2014.01.17.	Kész szoba beosztás, étkezési igények továbbad.	E-mail: tagok, gondnok
Költségszámolás, egyeztetés a gondnokkal	K. M.	2014.02.17.	Kész költségvetés	E- mail a tagoknak
Az igények ismeretében alapítványi támogatás kérése	D.I., V. A.	2014.02.17.	A hétvége anyagi támogatása	E-mail, telefon
A kiscsoportok szervezése, csoportvezetők felkérése	D.I., K.V., V.E.	2014.02.17.	Csoportvezetők megbízása	Telefonos egyeztetés, e-mail
A program finomítása, egy-egy házköri tag felkérése részfeladatra	D.I., K.V., V.E., A.J.	2014.02.17.	Megbízások részfeladatokra	Telefonos egyeztetés, összegző e-mail a tagoknak
3. teamegbeszélés, összegzés	team	2014.02.24.	Beszámoló a kiosztott feladatokról, A program églesítése	E-mail a tagoknak
A végleges program és beosztások, információk, levélbe foglalása, elküldése. Külön levél a csoportvezetőknek: összefoglaló kérdések az előadóktól.		2014.03.10.	Információs levél: a teamnek, a családoknak, a gondnoknak és külön a kiscsoport – vezetőknek	
Az értékelő kérdőívek megfogalmazása	D.I.		Értékelő kérdőív felnőtteknek, kamaszoknak	
Az előadók emlékeztetése	D.I.	2014.03.10.	Az előadók visszajelzése	Telefon/e-mail

Feladat/Tevékenység	Felelős	Határidő	Kívánt végeredmény	Határidőt megelőző ellenőrzési pontok
Beosztások, programok nyomtatása a helyszínrre	B.Z.	2014.03.10.	Kinyomtatott tájékoztatók	Szöbeli kérés
A helyszín előkészítése, ellenőrzése, egyeztetés a gondnokkal; kellékek, csoportszobák berendezése, díszítés, információs lapok kifüggesztése, ajtókra névkártyák, szobákba ajándékkártyák. Az étkezéssel kapcsolatos konkrét egyeztetés.	D.I. , a teamből egy házaspár, a gyerekprogram felelőse és önkéntesek	2014.03.21. kora délután	A ház felkészül a családok fogadására	Egyeztetések telefonon
Utazás, fogadás; A projekt kivitelezése	Team, önkéntes segítők a gyerekek mellett, együtműködők	2014. 2014.03.21. 18 órától 2014.03.23. délutánig	A családok és az előadók fogadása és elhelyezése; A hétvége lebonyolítása rendben zajlik.	Szöbeli kommunikáció
A kérdőívek kitöltése, összegyűjtése	Csoportvezetők team	2014.03.23.	Élmények, segítő kritikák, megelégedettség	A kinyomtatott kérdőívek átadása
4. teamtalálkozó: összegzés, értékelés, köszönet, hálaadás	D.I.; team Cikkírás: két résztvevő	2014.03.27.	Tapasztalatok, tanulságok levonása; Hálaadás; Beszámoló az egyházközségi újságban	Egyeztetés telefonon

#### 2.4.10. LEBONYOLÍTÁS, KÖVETÉS, REFLEXIÓK

Az első közös feladatunk a **harminc beérkező kérdőív összesítése és értékelése** volt, ez tizenöt házaspárt és a hozzájuk kapcsolódó gyerekeket jelentette. Pontos információt kaptunk az igényekről és az önként vállalt szolgálati lehetőségek felajánlásáról, a gyerekek számáról (harminc) és életkoráról. Ide vonatkozó napló részletem:

„Sok szinten szükséges a kreativitásunk, hiszen még a felnőtt programot is árnyalja, hogy a tizenöt házaspárból három pár gyermektelen. Szeretnénk figyelembe venni e párok szenvedéseit is, és úgy egyensúlyt találni a hétvége program-

jában, hogy ők se érezzék magukat kirekesztettnek, hanem támogatottnak. Most még nem világos, hogy mi legyen a megoldás a hétvége témaválasztásában, hogy a gyermeknevelés tervezett témája ne okozzon fájdalmat nekik.”

A kérdőívekben megfogalmazott igények alapján igyekeztünk egy **optimális, igényes felnőtt programot** megtervezni. A témákat illetően egy rövidebb nevelésről szóló blokkot (előadással, kiscsoportos beszélgetéssel, fakultatív fórummal) terveztünk, és nagyobb teret hagytunk a házasság és család témájának. A kérdőívek segítségével megfogalmaztuk a két előadás témáját. A témákhoz két kompetens, igényes előadót kértünk fel, és később a kiscsoport vezetéséhez előre támpontokat kértünk tőlük.

A kérdőív alapján ajánlkozók közül négy kiscsoportvezetőt választottunk ki, mindnyájan örömmel elvállalták a feladatot. A teamen belül lassan kialakult, hogy ki, melyik területen belül vállal nagyobb felelősséget. A résztvevők sokfélesége, a gyerekek korosztályi szórtsága miatt, a program egyre összetettebbé vált. A harminc gyermeket először négy csoportba osztottuk: a picik, az ovisok, az alsósok, a felsősök csoportjára. Az egyik teamtag – akinek kamasz gyerekei vannak – vetette fel egy **kamasz csoport** életre hívását. Javasolta, hogy legyen számukra – a felnőttekével párhuzamosan futó, külön program egész hétvégén át. Ez a gondolat az eredeti elképzeléseinket tovább bővítette, és rádöbentünk, hogy a közösségünkben eljött ennek az ideje is, hiszen a hétvégén egyszerre nyolc kamasz lesz jelen!

A kamasz program tervezése kapcsán nagyon jó témák, ötletek vetődtek fel: példaértékű életutak, példaképek, mit jelent embernek lenni, hogyan ábrázolódik ki rajtunk Isten képmása férfiként és nőként, barátság-szerelem, vonzó értékek, taszító vonások, együtt zenélés, éneklés egyházi és könnyű zenék „olvasás éjszakája”, kedvenc könyvek, folyóiratok, zenék ajánlásával „kedvenc filmjeim éjszakája”, társasjátékok.

Természetesen szabad kezet hagytunk az ötletek hasznosításában a leendő csoportvezetőnek, rábíztuk a program kialakítását. Az új csoport indításáról egyeztettünk az üdülő gondnokával egy újabb terem használatának lehetőségéről. Átgondoltuk kamasz gyermekeink egyéniségét és szükségleteit, hosszú keresés után találtunk egy teológus hallgatót a csoport vezetésére, aki örömmel elvállalta a feladatot.

A **négy gyerekcsoport** vezetésére, gyerekvigyázásra részben a nagyobb gyerekeink közül, részben a gyülekezetből fiatalokat kértünk meg. A hittantanár teamtag vállalta a gyerekcsoport vezetőinek felkészítését, összefogását, akik azután saját csoportjukra kidolgozták a hétvégi gyerekprogramot. A különböző csoportok té-

máinak letisztulása közben a team – a kérdőívekben leírt igények, kérések alapján – megalkotta a **hétvége végleges programtervezetét**. Egyensúlyt kellett találni az előadások, a kiscsoportos beszélgetések, a játékok, a gyerekcsoportok programjai, a családi közös játékok, a közös sport, éneklés, istentisztelet, illetve a csend, az egyéni elvonulás, a személyes beszélgetések között. Figyelembe véve még a közös étkezések, imádságok és pihenés idejét is. Kialakult a részletes program! Tudtuk már, hogy a gyermekprogram délelőttönként párhuzamosan fut a felnőttekével, és az esti felnőtt program alatt a kicsik alszanak, de a kamaszok programja még folytatódik. Az előkészületekhez hozzátartozott a **helyszín** (nemcsak fotókról, térképről, leírásból) **megismerése**. Két család ellátogattott a helyszínre. A férjek elvállalták a szobabeosztás elkészítését és a pénzügyek lebonyolítását. Részlet a naplóból:

„Olyan jó, hogy minden lehetőséget láthattunk, így könnyebb lesz elkészíteni a szobabeosztást, átgondolni a különböző programok helyszíneit, a csoportok teremt. Gyönyörű helyen leszünk, egy erdő közepén! „Kötelező” lesz élvezni az ébredő természetet, „kötelező” lesz a gyermekeinknek a jó levegőn lenni!”

Az üdülő gondnokával még egyszer személyesen átbeszéltük a ránk vonatkozó információkat. Ezek után a pénzügyi felelős elkészítette a **végleges költségvetést**, átutalta az alapítványi támogatás első tételét, az előleget. A támogatás második felét az előadók és gyerekvigyázó fiatalok költségeire, valamint a rászoruló családok támogatására tettük félre. A résztvevők részére megküldtük a teammel közösen összeállított étkezéssel kapcsolatos kérdőívet és ezzel együtt egy minden fontos információt tartalmazó összegző levelet. Kiértékeljük a visszajuttatott étkezési kérdőíveket, és az eredményeket továbbítottuk az üdülő gondnokának. A helyszínen történő, részletes informálás érdekében fénymásoltuk a programot, a gyerekcsoportok és a szobák beosztását. A projekt előkészítésének zárásaként elkészítettem egy értékelő kérdőívet (lásd 2.4.3. melléklet) a felnőttek részére, amelyeket a csoportvezetők osztottak ki az utolsó napon. A hétvége után az utolsó teammegbeszélésen értékeltük ki. A kérdőív célja a személyes visszajelzés, a tanulságok levonása és a jövőre vonatkozó iránymutatások összegzése volt. A kérdőív kitért a gyerekek жылétére is.

## A megvalósult projekt bemutatása

### „Nevelés – Növelés – Növekedés”

#### Felnőtt program

##### P É N T E K

17.00-18.00 Érkezés, szobák elfoglalása; szoba beosztás: (B.Z.; pénzügyek: K.M.)

18.30- 19.30 Vacsora, fektetés (23.00-ig kamasz csoport program: W. Z.)

21.00- 23.00 Közös játék, beszélgetés, ismerkedés ( K. V., H. G.)

##### S Z O M B A T

07.30-08.00 Áhítat (B. Z.)

08.00-08.45 Reggeli

09.00-09.15 Információk, közös éneklés (S. K., J. L.); 12.00-ig gyerek, kamasz program

09.20-11.00 Előadás (B. P. K.)

11.00-12.00 Csoportbeszélgetés (csoportvezetők: J-T. K., V. P., K. P., F. Cs.)

12.30-13.30 Ebéd

14.30-16.00 Fórum (Kérdések alapján beszélgetés: B.P.K.)

16.00-18.30 Szabad program, játék (K. E., kisgyerekesek számára: H. G.)

18.30-19.15 Vacsora

19.30-21.00 Közös családi játék (F. A. M.)

21.00-23.00 Fektetés; Szabad este teával, zenével, sütivel. (Előkészíti: Cs. Gy.; a kamasz csoportnak: W. Z.)

##### V A S Á R N A P

07.30-08.00 Áhítat (F. Cs.)

08.00-08.45 Reggeli

09.00-09.15 Információ; éneklés: J. L., S. K.

09.00-11.15: gyerek-és kamasz program

09.15-10.15 Előadás (F.A.M.)

1.1-1.30 csoportbeszélgetés

11.30-12.30 Közös istentisztelet (F.A.M.) Énekek: J. L., S. K., W. Z.

Ebéd

15.30-ig: pakolás, szállás elhagyása



A megvalósult projekt egy komplex programra épült, amely különböző szinteken igyekezett érinteni a családokat, kielégíteni a felnőttek egyéni igényeit az előadások témáival, mélységeivel, a kiscsoportos beszélgetések őszinteségével, az egyéni beszélgetések lehetőségével, a reggeli imádságokon és a fórumon való fakultatív részvétellel. Lehetőséget kínált a felnőttek esti, közös önfeledt játékára, a felszabadító kacagásra, egymás jobb megismerésére is. A program, a felnőttekkel egy időben, a gyerekek öt csoportja számára is értékes együttléteket kínált, a felkészült csoportvezetők irányításával. A csoportonkénti programokon túl, a délutáni gyerek-felnőtt játékok erősítették mind a szülő-gyerek kapcsolatot, mind az egész közösséget. A hétvége kifejezett családépítő együttléteket is kínált, ahol a családok egysége, összetartozása mélyülhetett. Így a délutáni, közösen töltött szabadidőben, a szombat esti családi játékokban, a közös zenélésekben, éneklésekben, a vasárnapi istentisztelet keretében. A program egyensúlyához hozzátartoztak a szabadidő kínálta lehetőségek: a közös étkezés, az egymásra figyelés öröme; a közös ünneplés öröme; a természet élvezete, szépsége; a pihenés, a „semmittevés”; a másik szükségleteire rezdülés öröme. E komplex programon – mint egy úton – szeretném végigvezetni az olvasót és hozzáfűzni néhány gondolatot: A tizennégy család, az előadók és a gyerekprogramok felelősei, az üdülő gondnoka már a kezdést megelőző héten megkapták a hétvége összes információját (felnőtt, gyerek-, kamasz program, gyerekcsoportok beosztása, szobabeosztás, étkezési kérdőív).

**Pénteken**, a kezdés napján egy résztvevő családdal közösen, az érkezőket megelőzve, előkészítettük a helyszínt. A szobák ajtajára felkerültek az előre elkészített névkártyák, egy köszöntő kártya kíséretében; a folyosó falára a program és a csoportbeosztások; az előadótermeket előkészítettük az esti együttlétekre, virágok kerültek az asztalokra. Igyekeztünk belül is otthonosabbá tenni az amúgy is gyönyörű erdei környezetet. Megtörtént az utolsó egyeztetés a ház gondnokával. A családok nagy része időben, egymást segítve érkezett. A szobák elfoglalása után közös vacsorával, információadással kezdtük a hétvégénket. A kamasz csoport a főhadiszállásán az egész estét együtt töltötte: közös ismerkedés, játék, zenélés keretében. A kicsik lefektetése után a felnőttek is találkoztak. Két család, ismerkedős, humoros játékokat szervezett. Önfeledt nevetés, vidámság kapcsolt össze minket már az első este.

A **szombat** reggel fakultatív imádsággal kezdődött, a csend, a megérkezés, az elmélyülés ideje volt. A reggeli alatt az üvegfalú ebédlőben mindenki az erdő közepén érezhette magát. A napunkat – mind a hatvanan – közös énekléssel, zenéléssel kezdtük, utána az öt gyerekcsoport saját helyén folytatta a programját.

A kamaszcsoport a férfi-női szerepekről és a kapcsolatokról beszélgetett; a picik a felnőtt előadóterem játszószarkában töltötték a délelőttöt a segítőkjűkkel; a nagyobbak mind a saját csoportjaikban dolgozták fel a vezetőjük által hozott témát. A felnőtteknek szóló gyermeknevelési előadás témája: a gyermekemmel való bizalmi kapcsolat kialakítása és fenntartása, a gondoskodó, elfogadó és biztonságot adó kapcsolat hatása. Az utána következő kiscsoportos beszélgetés és az ebéd utáni fórum az előadóval, sokakat megérintett és a gyerekeikkel való kapcsolat átértékelésére bátorított. A délutáni szabad programban a szülők, gyerekek, segítők közösen számháborúztak az elkerített erdőnyi udvaron. Utána a kosárlabdapályán zajlott a küzdelem. Jó volt látni a szülők, gyerekek önfeléd együttlétét! A vacsoránál már mindenki ismerősként, egymást segítve, vidám beszélgetések közt volt együtt.

Az esti, nagy családi játékot a meghívott református lelkész nő vezette. Családonként kaptuk a feladatokat. Először egy papíron kihúzott hangszert kellett a családdal közösen úgy megtestesíteni, eljátszani, hogy a többiek ráismerjenek. Ez megadta az alaphangot a családi történet megírásához. Családonként egy-egy családi naplóba a tagokról jellemzést írtunk, majd közösen visszaemlékeztünk és beleírtuk a legkedvesebb családi történetünket, valamint egy családi mottót, amely minden tagnak sokat jelent. Végül a családukra jellemző címet adtunk a naplónak. Mindezt megosztottuk nagykörben és általa beeláthattunk egy-egy család életébe, dinamikájába. Ez a játék a családról mint egységről adott képet, hangsúlyozta a család közös identitását a közös történeteken át megélt „mi”-tudat által.

Az esti fektetés után a felnőttek teával, sütivel, zenével egy szabad, vidám estét töltöttünk együtt. A beszélgetések után nagy közös játékba kezdtünk, amely sokszor óriási nevetésbe torkollott. Ez alatt a kamaszoknak filmvetítés és a látottakról való beszélgetés volt a program.

A **vasárnap** reggeli közös imádság befogadóbbá tett bennünket a délelőtti programra. A felnőttek számára meghívott előadó komoly témákat feszegetett. Az adás-elfogadás egyensúlyáról beszélt a házasság és szülő-gyerek konkrét kapcsolatában, valamint a hozott „családi örökségeinkről”. Az őseinktől kapott lelki örökséggel számolnunk kell!

Az ehhez kapcsolódó megbocsájtás, elengedés témája sokakat mélyen érintett és fel is szabadított. A kiscsoportokban felmerült kérdések: „Mivel tartozunk egymásnak? Van-e igény és lehetőség a kiegyenlítésre? Hogyan lehet egy adósságot elengedni?” Nagyon személyes és őszinte vallomások és elhatározások hangzottak el, a családi és szülői kapcsolatok rendezésére vonatkozóan.

A kics csoportos beszélgetés végén osztották ki a csoportvezetők az értékelő kérdőívet, valamint egy képet, amelyre egy személyes útravaló üzenetet írhatott mindenki és búcsúzásakor húzhattunk belőle.

A gyerekcsoportok a földbe rejtett kincs példázatáról, a belső, lelki kincsekről tanultak, s később kint az erdőben valóságos kincsvadászat kezdődött. Állomásra állomásra haladva jutottak el, a földben valóban elrejtett kincshez és a szív kincseihez. Játékosan, sok vidámsággal, valódi értékeket és hitbeli kincseket vihettek magukkal a gyerekek.

A hétvége utolsó közös családi együttléte az ünnepi istentisztelet volt, együtt a gyerekekkel. A bibliai emmaus-i tanítványok útján keresztül jártuk végig gondolatban saját utunkat: a keserű, a reményvesztett időszakoktól a felismerésig és onnan tovább a remény és a bizalom felé. Ennek keretében kaptak külön bátorítást, megerősítést családi hivatásukban a családfők.

Az utolsó közös étkezéskor zenével és énekkel köszönetet mondtunk minden előadónak, segítőnek és konyhai dolgozóknak. Útravalóként, mindenki megkapta egy másik résztvevő gondolatát a korábban megírt képeslapon, és a résztvevők leadták a kitöltött kérdőíveket. A háziak nem sűrűttek, volt idő az elbúcsúzásra, még hosszan együtt maradtunk.

## 2.4.11. LEZÁRÁS, KIÉRTÉKELÉS

### a) Kérdőíves visszajelzések, tanulságok

A hétvégét értékelő kérdőíven kilenc kérdésre vártunk választ a felnőtt résztvevőktől (25 fő válaszolt). Az utolsó három kérdés a gyermekeikre vonatkozott. A szervezéskor, a kezdeti igényfelmérő kérdőív válaszait igyekeztünk maximálisan figyelembe venni, s a projekt végén látható az elégedettség az összesített kérdőívek válaszaiban. A visszajelzésekből tudjuk, hogy a családi hétvége által a résztvevők sok mindent kaptak: A családi kapcsolatok megerősödését: „A családi játékot élveztem, mert a férjemmel együtt kellett megoldanunk.” „A családi játék vicces volt, és főleg együtt voltunk mindannyian.” „Együtt a család sok év után!” „Pihe-nést, feltöltődést és a kapcsolatunk megerősödését kaptam.” A közösség erejének megtapasztalását: „A legszívesebben az önfeledt, közös nevetésekre, a személyes, őszinte osztozásokra emlékszem vissza.” „A közösség által adott szeretetre.” „A közös imádságokra és az étkezésekre.” Személyes felüdülést: „A közös éneklés jó hangulatot teremtett.” „Már rég nevettem ilyen sokat.” „A kötetlen beszélgetések.”

„Jó és sok alvás, pihenés.” Hitbeli elmélyülést: „Reggeli imádságok” „Lelki töltődést, Isten megszólítását.” „Csendet.” Segítséget lelki problémákra.

A hétvége a családok megerősödését tette lehetővé, minőségi időket ajándékozva egymásnak. Ezen túl a nagyobb közösség szeretetét, megtartó erejét tapasztalatként vihették magukkal a résztvevők. Lényeges volt számukra az egymásra való odafigyelés, az egyedül lévő befogadása, a terheket cipelők támogatása. Egyszerűen fontossá vált, távolabbra látni önmagunknál!

A kérdőív negyedik kérdésére érkezett őszinte válaszok, javaslatok segítenek majd, hogy a jövőbeni program tervezésekor e tapasztalatokat is figyelembe vegyünk. Az ajánlott változtatási javaslatok: a gyerekprogramok szervezésére; az esti programok időbeni elhúzóására; a szállás komfortjára; az étkezés minőségére; a metajáték hiányára vonatkoztak. Amit legközelebb hozzátennének: több beszélgetés a meghívott előadókkal; több közös ima; alkalmas hely kialakítása a csendre, egyéni imádságra; szervezett séta.

A felnőtt program értékelése a tízes skálán: 4\*8pont, 8\*9pont, 13\*10pont, átlagosan: 9,36pont. A gyerekek között is érzékelhető volt a sok baráti gesztus. Ők is megízlelték a közösség értékét. Az értékelő kérdőívben a szülők a gyermekeik foglaltságát a tízes skálán átlagosan 9,09 pontra értékelték. A szülők szerint a hétvégén a gyerekeiket a következők érintették meg: a sok közös játék; a szervezett program; a szabadság; a személyes kapcsolatok, barátságok; az együtt nézett filmek, beszélgetések.

## **b) A családi hétvége mentálhigiénés hozadéka**

Az alföldi tanyavilág, az erdő közepén az Emmaus nevű Református Üdülő nemcsak otthonunk volt erre a hétvégére, de itt „Emmaus”-ban, szinte minden résztvevő – kicsitől-nagyig –belső utat tett meg, mint a bibliai tanítványok. A gyönyörű környezet, az éledő természet, mind inspirációt jelentett a résztvevők megújulásában. Fáradtságból, reménytelennek tűnő élethelyzetekből, „megnyílt szemmel és szívvel”, legtöbben megújult örömmel tértek haza.

A két előadás témája tudatos választás volt. Átfogóan érintette a szülői hivatásunkat, gyermekeinkkel való kapcsolatunk minőségét, mélységét. A második előadás által családi „örökségünkre”, családtagjainkra, szüleinkkel való rendezetlen kapcsolatainkra láthattunk rá. Rendezés, belső lelki gyógyulás indult el sok család életében, többeket életük átgondolására indította. Az előadókkal való személyes beszélgetés és az istentisztelet liturgiája mind hozzájárult ehhez. Idézetek az összegzett kérdőívből: „Az előadások rávilágítottak égető kérdéseinkre.”

„A vasárnapi előadás rég elfelejtett, elnyomott gondokat idézett fel.” „A családi árnyékoktól meg lehet és kell szabadulni.” „A csoportbeszélgetésben megnyíló szívek, tisztuló sebek.” „Kaptam feltöltődést, Isten közelségét, békét.” „Sok időt töltöttem Istennel, tanultam a megbocsájtást.”

A vasárnapi istentisztelet keretében a családfők megszólítása, megerősítése történt. A családok lelki egységét, a családfők lelki egészsége nagymértékben befolyásolja. Hétvégénk befejezéseként nagy lépést jelentett a férfiaknak az a közös elhatározása, hogy a tizenhárom családfő rendszeresen találkozik majd, és számon tartja egymást.

A résztvevők közösséggé formálódása a hétvége másik nagy nyeresége volt, már a szervezés hónapjaiban elkezdődött a családok részfeladat vállalásaival. Megtapasztalhatták, hogy a külön-külön elvégzett „kis” feladataik, hogyan váltak egy teljes egészé. Közösségformáló erőt jelentett: a kiscsoportokban való osztozás, az őszinte beszélgetések, az önfelelt közös nevetések, a közös zenélés, az éneklés ereje. A családi játék kapcsán bepillantást nyerhettünk egymás életébe, családi dinamikájába.

Közös étkezések, az egymás igényeire való odafigyelés és az osztozás ideje volt. A közösség megtartó erejét tapasztalta meg, az az asszony is, aki a férje nélkül, az egyik gyermekével vett részt a hétvégén. Minden közös programban családok álltak mellé, és fogadták be maguk közé, így – elmondása szerint – nem érezte „félelmeinek” magát. A hely adottsága és légköre is inspirálta a házaspárokat, hogy együtt sétáljanak, kiüljenek a fák alá, – és ami olyan ritka a hétköznapok rohanása közt –, csendben vagy beszélgetve „sütkérezzenek” egymás jelenlétében, átbeszéljék, építsék kapcsolatukat. A hétvége mentálhigiénés hozadéka az is, hogy a fiatal, templomépítő lelkészünk felelősségtől teljesen megkímélve lehetett jelen családja és közössége körében, erőt gyűjtve minden szempontból.

A szülők és a gyerekek számára is fontos volt, hogy fiatal segítők odaadó vezetésével minden korosztálynak, öt csoportban megfelelő szintű programok zajlottak, amelyek a gyerekek lelki formálódását segítette. A gyerekcsoport nagyon összeforrt. A piciket „istápolták” a nagyobbak, a nagyobbakat a még nagyobbak. A segítők fele a családok idősebb gyerekei közül került ki, így természetesen nőhettek bele a közösségért vállalt felelősségbe. Észrevétlenül is példaként ívódott beléjük a közösség megtapasztalásának ereje!

## 2.4.12. ZÁRSZÓ

A dolgozatom elején a személyes élethivatásomról, a közösségteremtésről és a különböző közösségekben megélt tapasztalataimról írtam. E közösségek hosszú távon – immár 20-30 éve – erőt, támaszt, biztonságot, baráti kapcsolatokat közvetítenek, és szilárd alapot, viszonyulási pontot jelentenek tagjaik életében. Az említett találkozó és baráti közösségek (Hit és Fény Közösség, Tihanyi Kör); az értelmileg sérült, állami gondozott, speciális ellátást igénylő személyekkel együtt élő, keresztény közösség a Bárka; valamint az egyházközösség, mint a „közösségek közössége” – mind más területen ugyan –, de megtartó erőt jelentenek mai világunkban az egyén és a családok részére. A dolgozatom a közösségektől a legszorosabb és legbensőségesebb kapcsolatig, a házastársi kapcsolatig vezet el, amely alapja az egészségesen működő családnak. A családról mint meghitt közösségről, mint alapról és mint a dolgozatom célcsoportjáról először saját tapasztalataim alapján beszéltem, majd a szakirodalomból merítve. Különösen fontosnak tartottam kiemelni a család jelentőségét, elsősorban a családtagok lelki egészsége szempontjából. Ezután bemutattam az Emmaus családi hétvégét mint mentálhigiénés, közösségfejlesztő projektet – a hétvége megvalósulásának teljes folyamataival. A dolgozat kitér a projekt mentálhigiénés hozadékaira: a családok, a szülők és gyermekeik lelki egészségének megóvására, belső növekedésére és a közösség építésre. A résztvevőknek lehetőségük nyílt az egyéni problémáik rendezésére, az újrakezdésre, és ez által a projekt a teljes család megújulására szolgált. Végül a megvalósult program a továbblépésre, a hétvége évenkénti megismétlésére ösztönöz, beépülve az egyházközösség hagyományai közé!

## 2.4. MELLÉKLETEK

### 2.4.1. MELLÉKLET: IGÉNYFELMÉRŐ KÉRDŐÍV

*Kedves Házaskörös Barátom!*

Az alábbi kérdőív kitöltésével segítesz a házasköri hétféve témáinak, programjának összeállításában, s abban, hogy Te és a családod minél tartalmasabban, igényeiteknek megfelelőbben tölthessétek el ezt a két napot. Kérlek, röviden válaszolj a következő kérdésekre:

1. Mit vársz ettől a hétfévetől?

.....  
.....  
.....

2. Sorolj fel néhány témát, amely leginkább foglalkoztat, amiről szívesen hallanál. (keresztény hitünk, házasság, gyereknevelés)

.....  
.....  
.....

3. Mire vágysz a két nap alatt? Karikázd be!

a) Több csendre, elmélyülésre.

b) Több közösségi programra, játékra, szabad beszélgetésre.

c) Egyensúlyban legyen a kettő.

♦ Egyéb vélemény, konkrét ötlet:

.....

4. Vállalsz-e kiscsoport vezetését? IGEN NEM

5. Vállalsz- közös játékszervezést, vezetés? IGEN NEM

(csak felnőtteknek; együtt a gyerekekkel)

6. Vállalsz-e közös imádság vezetését? IGEN NEM

7. Kérhetünk-e egyéb feladatra? (pl. szobabeosztás, énekek, igés kártyák írása...) Egyéb konkrét ötleted?  
.....  
.....
8. Gyermekednek mire lenne leginkább szüksége a két nap alatt?  
.....  
.....
9. Mit vársz ebben a segítőtől?  
.....  
.....
10. Sorolj fel néhány témát, amely szerinted leginkább érinthetné a gyermeked?  
.....  
.....
11. Szerinted milyen segítséget kérhetnénk tőle a közösség javára?  
.....  
.....
12. Mitől éreznéd úgy, hogy ez a hétvége számodra teljes, egész?  
.....  
.....

Köszönöm a válaszaid! Köszönöm, hogy megosztottad igényeidet, gondolataidat, ami segítséget jelent a szervezésben!

*Ildikó*



## 2.4.2. MELLÉKLET: ÉRTÉKELŐ KÉRDŐÍV – FELNŐTT CSOPORT

1. Melyik programot élvezted a leginkább? Miért?

.....  
 .....

2. Melyik program érintett meg legkevésbé? Miért?

.....  
 .....

3. Mi az, ami megragadott, amire a legszívesebben emlékszel majd vissza?

.....  
 .....

4. A jövőre nézve, mi az a három fő dolog, amin változtatnál, vagy amit hozzátennél?

.....  
 .....

5. Ha egy tízes skálán értékelnéd a hétvégét, hány pontot adnál?

1 10

.....  
 .....

6. Kezdeti elvárásaid, igényeid, hogyan teljesültek a hétvége alatt?

Mit vártál?

Mit kaptál?

.....  
 .....

7. Mit gondolsz? Hogyan érezte magát a gyermeked?

1 10

.....  
 .....

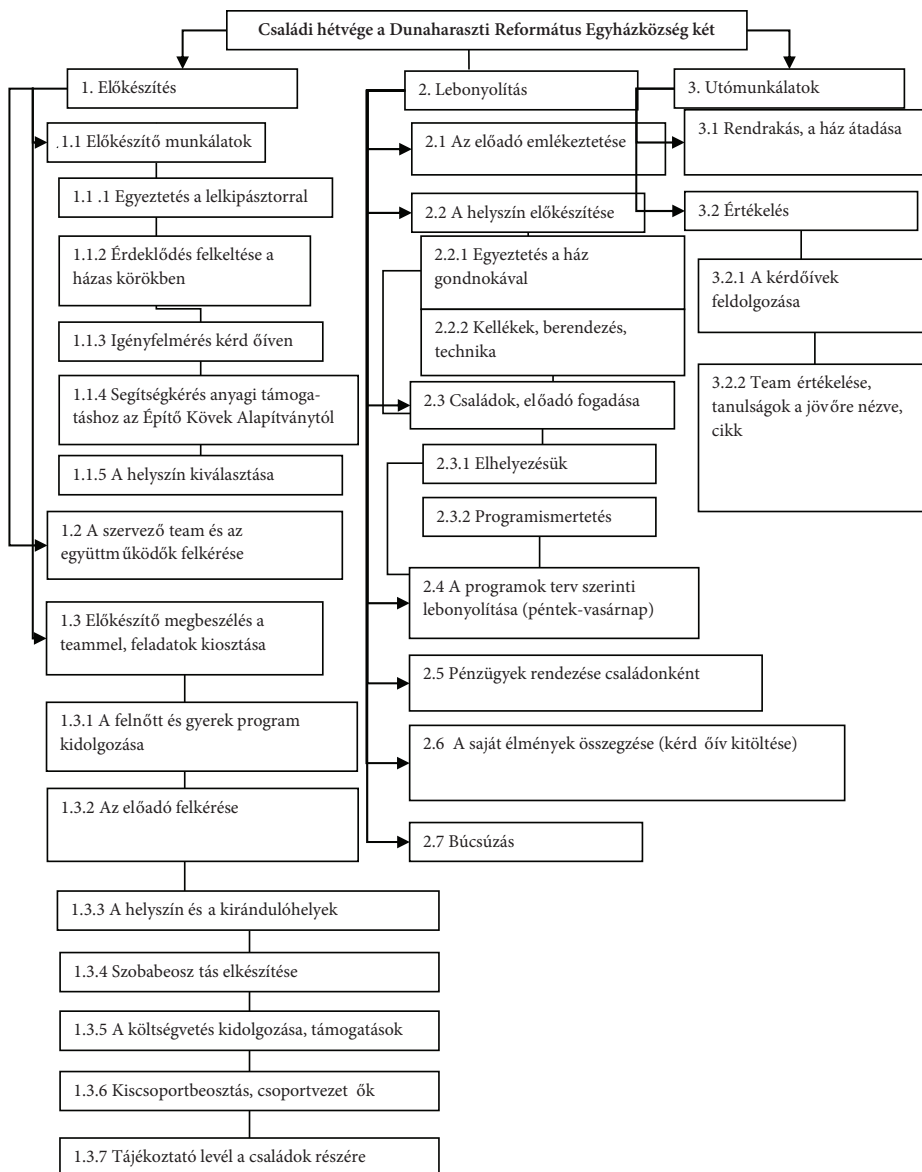
8. Mi érintette meg?

.....  
 .....

9. Mi volt számodra nehéz?

.....  
 .....

## 2.4.3. MELLÉKLET: PROJEKTSTRUKTÚRA MODELL



## 2.5. CSALÁDI KÖR – HÁZASPÁROKNAK SZÓLÓ KÖZÖSSÉG TERVEZÉSE

(KAPUSY PÉTER)



### 2.5.1. HÁTTÉRINFORMÁCIÓ

Az egyetemi tanulmányaim idején érett meg bennem és páromban az elhatározás, hogy vidékre költözünk Budapestről. A költözésnek a technikai részleteken túl a társas, szociális kapcsolati része töltött el bennünket kérdésekkel és aggodalommal. Lesznek-e ott barátaink? Lesz-e ott társaságunk? Tudjuk-e tartani a kapcsolatot a számunkra igazán fontos emberekkel ilyen távolságból? Akarjuk-e ezeket a kapcsolatokat? Elbír-e a barátság egy átalakult<sup>27</sup> kapcsolattartási módot? Ilyen és ehhez hasonló kérdések voltak bennünk és kerestük magunkban a válaszokat.

A társasági kapcsolatokat (elsősorban a mélyebb, nem felszínes kapcsolatokat) a feleségemmel mindketten fontosnak tartjuk. Sok közösségnek a tagjai voltunk/vagyunk. Cserkészet, „pálferis”, hittanos közösség stb. Költözésünk után elég hamar felmértük, hogy a közeli plébánián igény van egy házaspár közösségre. Itt találkozott a személyes vágyunk, a környezetünkben élő emberek vágya és az egyetemi mentálhigiénés projekt követelménye.

A házaspár közösség megszervezését a mentálhigiénés szempontokra kiemelten fókuszálva, a projektelvárások tudatosabb tervezésével valósítottam meg. A há-

---

<sup>27</sup> Ez azt jelenti, hogy ritkábban, akkor viszont intenzívebben, hosszabb időre tudunk találkozni a barátokkal, hiszen nincs meg a „felugrom hozzád” lehetősége, viszont az egymásra fordított idő felértékelődik, és egy hosszabb délután vagy hétvége lesz a találkozásból.

zas közösségekről több körben tájékoztam. Barátaimtól szóban és egy kérdőív segítségével tágabb körből is sikerült információt, véleményt gyűjteni.

### a) Családcsoportok

A magyar házaspárok számára többféle profi, civil és egyházi szervezet által működtetett és vezetett csoport létezik. Ezek között vannak nemzetközi lelkeségi mozgalmak által szervezett csoportok (Schönstatt, Házaspár hétvége, MÉCS stb), de vannak ettől függetlenül működő például gyülekezetből, plébániáról vagy baráti kapcsolatból alakult csoportok.

A családcsoportok létrejöhetnek egy már meglévő közösség tagjaiból, elsősorban meghívásos alapon (plébánia, hittanközösség, lelkeségi mozgalom, cserkészlet, Regnum<sup>28</sup>), vagy szerveződhetnek jelentkezések alapján. Sok közösség a csoportos jegyesoktatásokból nővi ki magát önálló csoporttá (Pákozdi atya Fészekrakó közössége, Családok Jézusban Mozgalom).

### b) Kérdőíves felmérés

Dolgozatomban ismertetett projekt tágabb környezetbe helyezése céljából részletesebben megismertem a Magyarországon működő házaspároknak szervezett egyházi – elsősorban vezető nélküli, önszerveződő – közösségeket. Egy online kérdőív segítségével az egyházi körökben elérhető házascsoportok motivációját, működését, kialakulását és dinamikáját mértem fel, amelynek az eredményeit ebben a fejezetben ismertetem. A kérdőívre 78 kitöltés érkezett, azonban a válaszok elemzésébe csak kb. 70 választ tettem bele. Kiszedtem ugyanis a nem teljesen kitöltött válaszokat, valamint 3 olyan választ, amely a Családok Jézusban közösség egész hétvégés 60 párnak tartott jegyesoktatásáról szóltak. Ezt azért szedtem ki, mert nem illett bele a felmérés fókuszcsoportjába. A kérdőívet elsősorban az ismeretségi körömben, illetve onnan elérhető személyeknek küldtem meg, de a reprezentativitásra való törekvés érdekében az interneten megtalált csoportokat, lelkeségi mozgalmakat is megszólítottam.

A válaszadók csoportjainak létszáma 3 pártól 15 párig terjed. A legtöbb válaszadó csoportot 5-8 pár alkotja. A csoportok működési ideje fél évtől 29 évig terjed. A legtöbb válaszadó csoport 2-10 éve működik.

---

<sup>28</sup> Regnum Marianum mozgalom, amelynek vannak ifjúsági közösségi csoportjai is.

A kérdőív elemzésének egyik súlypontja a csoportokban felmerülő témák elemzése. Ehhez a válaszokat a témák felmerülésének fontossága alapján 4 számmal helyettesítettem: (0 – Egyáltalán nem volt róla szó; 3 – Ez hangsúlyos a csoport témájában). A számokban kifejezhető eredmények az alábbiak:

Téma megnevezése	Átlag	Szórás
Párkapcsolat	2,2	1,0
Hitélet	1,9	0,9
Szentírás	1,7	1,0
Kommunikáció	1,7	0,9
Férfi-női szerepek	1,7	0,9
Konfliktuskezelés	1,7	0,9
Gyereknevelés	1,7	0,9
Szerepek, feladatmegosztás a családban	1,6	0,8
Önismeret	1,4	0,9
Erkölcsei/etikai kérdések	1,4	0,8
Intimitás, szexualitás	1,2	0,9
Munkahelyi nehézségek	1,1	0,7
Származási család	1,1	0,7
Veszteségek feldolgozása	1,0	0,8
Pénzügyek	0,8	0,7
Válás	0,6	0,6
Politika	0,3	0,5

A válaszadók kiugró mértékben jelölték meg a párkapcsolatot mint a csoportjukban felmerülő témát. Ezen kívül a leginkább hangsúlyosnak megjelölt témák: a hitélet, férfi-női szerepek, kommunikáció, gyereknevelés, szentírás, konfliktuskezelés, családi feladatmegosztás. A válaszadók csoportjainak témaválasztásában alacsonyabb prioritást kapott a veszteségek, munkahelyi nehézségek, válás. A politika szinte teljesen kívül marad a válaszadó családcsoportokból. Csúpn egyetlen válaszadó jelezte, hogy politikai, egyházpolitikai kérdések előfordulnak a csoportalkalmakon.

Érdekes és számomra meglepő adatokat mutat a csoportelhagyás elemzése. A válaszadók csoportjainak 66%-ában már előfordult, hogy valaki elhagyta a csoportot. Ezek között a válás a leggyakoribb, amely a válaszadók csoportjainak 27%-ában megtörtént. Ezen kívül gyakori ok még a kilépésre a költözés, másik

családias közösség, valamint időhiány. Érdekes megemlíteni, hogy két válaszadó csoportja felbomlott.

A válaszok nagy számának megjelenése ezekben a csoportokban azt mutatja, hogy a házasközösségek önmagukban nem tudják megoldani a párkapcsolati problémákat, csupán lehetőséget adnak a pároknak az önreflexióra.

A válaszadók 61%-ának van másik közössége. Ezek a közösségek a legkülönbözőbbek lehetnek: Boldogasszony, Közbenjárók, karizmatikus csoport, Szentlélek szeminárium, Édesanyák Imái, cserkészet, egyesület, tanulmányi, Hit és Fény, Pál Ferenc atya hittanja, sport, máltai, regnumi, Szentjánosbogár, szakmai, más kiscsoport, Házaspár hétvége, férfisátor, női csoport, baba-mama kör, Schönstatt.

A helyszín tekintetében a válaszadók csoportjainak háromnegyede az alkalmasokat a családoknál forgó rendszerben tartja. Említésre érdemes, hogy az egyik csoport munkahelyi tárgyalóban, másik egy kiadóban tartja összejöveteleit.

Az egyéb közösségi programok tekintetében a csoportok háromnegyede találkozik az alkalmasokon kívül is. Leggyakrabban kirándulás és nyári táborok alkalmával. A csoportokban kialakuló szorosabb családi kapcsolatokat jelzi, hogy markánsan (16%-ban) megjelennek a családi ünnepek, keresztelők közös megünneplése, sógor-komaság, valamint több helyen az egymás segítése (költözésben, marhavágáson, kaláka).

A vezető kérdésére tekintve a válaszadók nem mutattak homogén képet. Néhány helyen a válaszadó kifejezésre juttatta a vezető hiányát. Volt egy válasz, ahol a válaszadó több, mint 10 évig vezette a csoportot, de amióta kilépett ebből a szerepből, úgy érzi, hogy sodródik a csoport. A legtöbb helyen a vezető szerepe nincs betöltve (a válaszadók fele). Ahol van csoportvezető, ott is inkább koordináció vagy szolgálattevő feladatai vannak a forgó rendszerben választott házaspárnak vagy egyénnek.

Egyházi személy jelenléte a válaszadó csoportokban 30%-ban rendszeres. További 20%-ban nem állandóan, hanem meghívottként rendszeresen vagy alkalmanként vesz részt a csoport életében.

A dolgozatomban bemutatott projekt elindítására ösztönzést egy már öt éve működő házastársi csoport adta. Ez a csoport összetételében, a résztvevők közötti kapcsolatokban, találkozási gyakoriságban és intenzitásával is más, mint a dolgozatomban bemutatott csoport, mégis rövid ismertetését relevánsnak ítélem meg.

A csoportunk elindítását egy budapesti római katolikus plébániához tartozó hittanos, cserkész közösségben szolgáló atya (Pál Feri) kezdeményezte. A tevékenysége alatt több csoportot is elindított. Azóta is nőnek ki újabb és újabb csoportok a keddi alkalmakból. A mi csoportunk nyolc házaspárral indult. Baráti

(cserkész, hittanos) társaságból ismertük egymást, azóta már különböző helyeken, külön városokban élünk. Az összetartozást a házaspárok vagy legalább az egyik házastárs egykori hittanos vagy cserkész múltja jelenti. A találkozásainkat egy-egy tavaszi és őszi hétvégén tartjuk évente kétszer az érldligeti ciszter nővérek kolostorában. A hétvégére egy szentmise erejéig meghívunk egy, a csoporthoz kötődő katolikus papot. Ezen kívül a témához tartozó gondolatébresztő előadás erejéig Pál Feri atyát hívjuk meg. A csoport indulásakor az előzőleg kiválasztott szolgálattevő két-két házaspár különböző strukturált gyakorlatokkal készült egy előre, csoportosan kiválasztott témában. A többi időt is ezek a családok szervezik meg (bejelentkező kör, témához kapcsolódó játékok, feladatok, kiscsoportos és páros foglalkozások, lezáró kör).

Az évek folyamán sok gondolkodás és folyamatos változás volt a hétvége hosszáról (elég-e csak a szombati nap?), az esték programjáról (társasjáték, filmnézés, imádság, nyitókör), valamint a programba ágyazott szentmise helyéről. Idővel egyre több tag ismerte fel a külső vezető nyújtotta előnyöket, így az utóbbi 4-5 alkalommal már a szombati napon a tematika gerincének átdolgozását (a témát előre definiálva) egy facilitátor biztosítja.

### 2.5.2. A PROJEKT BEMUTATÁSA

A projekt céljával rendszeres, önismerettel, párkapcsolattal, hitérettel foglalkozó csoport beindítását tűztük ki célul. A célcsoport a lakóhelyemen található tempom közösségében aktív családos házaspárok. A csoport tematikája azonos értékrendűek rendszeres találkozásai során megvalósuló strukturált feladatok közös megélése. Mivel a projekt tényleges sikere csak hosszú távon lenne mérhető, ezért egy rövidebb és akár egy kudarc lehetőségeivel számoló célt tűztünk ki: *valósuljon meg az első két találkozás*. Megítélésem szerint ez alapján eldönthető, hogy sikerült-e motiválni a résztvevőket, ők megtalálták-e a saját igényeiket és elvárásaikat a csoporton belül. Ha két találkozás megvalósul megfelelő számú résztvevővel, akkor már a megszólítást sikeresnek lehet mondani, és a csoporton múlik a további fejlődés lehetősége.

Rendszeresnek akkor tekintjük a csoporttalálkozásokat, ha meghatározott időnként, de mindenképpen előre tervezett időpontban kerül rá sor.

A témáját tekintve önismereti, párkapcsolati, hitéleti csoportokat különböztethetünk meg egymástól, ahol a tematikusan illeszkedő kérdéseket a csoporttagok megvitatják egymással, megosztják egymással személyes tapasztalataikat,

érzéseiket. (Ebbe nem fér bele az előadások tartása, ha azokat nem követi megbeszélés, megosztás, vita.)

### a) Igényfelmérés

Az igényfelmérésre nagy hangsúlyt fektettünk, mivel a családcsoportot nem meghívásos, hanem nyílt jelentkezéses módon hirdettük meg. A nyílt meghirdetésnek a hátránya, hogy a jelentkezők visszautasítására, megválogatására nincs lehetőség. Ha mód nyílik a visszautasításra, vagy eleve meghívásos alapon szerveződik egy csoport, akkor a társaság homogenitása biztosítható. Ha a baráti körből, ismerősökből szerveződik egy csoport, akkor a csoporttudat hamarabb kialakul. A heterogén csoportban az eltérő igények, elvárások előzetes felmérése fontos szempont az induláskor. Az igényfelmérést az előbbi megfontolások miatt három körben tettük meg.

A legelső igényfelmérés nem dokumentált formában, hanem szóban történt. Ennek keretében több, hozzánk közel álló házaspárral beszélgetve kialakult és megfogalmazódott az igény egy formalizált kisközösség létrehozására. Ennek a motivációja az intellektuális gondolatmegosztás és társalgás igénye, a párkapcsolat megerősítése volt. Ez az ötlet találkozott a templomban frissen szolgálatba lépő plébános elképzelésével, aki a templomi közösségi élet fellendítésén fáradozva gondolkodott egy családos közösség beindításán.

A második igényfelmérésnek vagy az igényfelmérés második fázisának azt tekintem, amikor több helyen megjelent a hirdetés a csoport megalakításáról. Ennek két csatornája volt: a templomhoz kötődő médiumok (templomi újság, faliújság, vasárnapi hirdetések), és a személyes ismeretségek, kapcsolatok megszólításai. A családi körbe jelentkezők elérhetőségeit az atya gyűjtötte a plébánián.

A már összegyűjtött névlista alapján történt meg a harmadik és egyben a legmélyebb igényfelmérés. Ennek keretében a személyesen megszólított jelentkezők egy online kérdőívben összeírták véleményüket, elvárásukat, igényüket az induló csoporttal kapcsolatban. Az igényfelmérés céljai:

- ♦ Elérhetőségek összegyűjtése
- ♦ Házasság életciklusának felmérése (gyerekek életkora)
- ♦ Első alkalom időpontja
- ♦ Találkozások gyakoriságának feltérképezése
- ♦ Gyerekek, gyerekvigyázás kérdése
- ♦ Témajavaslatok



A témajavaslatok kiválasztása egy listából történt, de lehetőség volt szabad szövegben új ötletet is hozzáfűzni. A kommunikációt és a problémamegoldást mindenki megjelölte, mint kívánatos témát. Szintén nagy igény mutatkozott az ünnepnapjaink és példaképeink témák iránt. A párválasztást jelölte meg az egyik jelentkező témajavaslatként.

## b) Projekt időterv

A projekt elejét viszonylag részletesen megterveztük. Az igényfelmérés után az első mérföldkő egy induló találkozó összehívása volt. Ezt az adventi időszak elejére terveztük, mert karácsony közeledtével nem akartunk programot szervezni. Fontosnak éreztük viszont az őszi, több hónapos előkészítés után a fizikai találkozást. Eddig volt pontosan megterveztve a projekt, mert utána az alkalmak rendszerességét már a csoport döntésére bíztuk. A nulladik technikai találkozón el is dőlt, hogy háromhetente mindenki rá tud és rá is akar szólni a péntek estéből két órát.

## c) SMART-szemponatok

*Specifikus:* A „családi kör” projekt célja, hogy megszólítsa az egyházközségben élő, közösséget kereső párokat. A tágabb környezeten belül egy szorosabb, átlátható közösség tudja nyújtani a résztvevők számára a „fontos vagyok és nekem is fontosak a többiek” élményt. A kiscsoport tematikus beszélgetései, előadásai a nagyrészt értelmiségi résztvevőknek lehetőséget nyújtanak az eszmecserére, gondolatok kifejtésére és akár kulturált vitákra is. A családi kör az előre megszervezett és moderáltan megtartott találkozások mentén szerveződik valódi csoporttá. Ez rendszeres időközönként havonta egy-egy alkalmat jelent. A kiszámítható, de ugyanakkor nem megterhelően gyakori program mindenkinek elfogadható.

*Mérhető:* A projekt mérhetősége az első két találkozás megvalósulásában és sikerességében áll. Ez elegendő ahhoz, hogy a résztvevők el tudják dönteni, kívánnak-e időt szakítani a további találkozásokra, megtalálják-e a számításait a csoportban, jól érzik-e magukat. A csoport alakulásánál is megfelelő mérföldkő, mert ennyi idő után lehet finomítani az eredetileg megfogalmazott célokon és kereteken. Például: az időpont jól lett-e kiválasztva? Valóban nem megterhelő-e minden csoporttag számára a rendszeres találkozás? A felvett témák kellően meg tudták-e mozgatni a résztvevőket? Tudtak-e velük

azonosulni? Magukénak érezték-e? Ezt a két alkalmat tekinthetjük annak is, hogy megmarad-e a csoport, hiszen a projekt indításakor elképzelhető volt, hogy nem lesz folytatása. Ha ez bekövetkezett volna, akkor elővettük volna az eredeti tervet, igényfelmérést, hiszen a sikertelenség oka az igények nem megfelelő felmérése lehet.

*Akceptálható:* A projekt elfogadhatóságát több szempontból próbáljuk biztosítani. A csoportalakulást úgy hirdettük meg, hogy a jelentkezésekből látható legyen az érdeklődők száma. Azután egy mélyebb igényfelmérés készült, amelyben mindenkinek lehetősége volt a számára kívánt témákat megjelölni. A projektteam ezt végigolvasva határozott a tematikáról és a keretekről. Az igényfelmérés alapján a résztvevők közösségre, beszélgetőtársakra, témák kidolgozására vágytak. A közös halmaz biztosítja a projekt elfogadhatóságát.

*Reális:* A projektteam a potenciális résztvevők igényeit figyelembe véve alakította ki az alkalmak témáját, kereteit. Ezért nem tervezünk sűrűbb és intenzívebb találkozást. A tervek szerint az alkalmak témáit mindig az előző találkozáskor beszéljük meg, és „irányított demokratikus” módon választjuk ki. Ez alatt azt értem, hogy minden alkalommal választás történik, amelybe beleszólhatnak a résztvevők. Azonban a témajavaslatokat és az indokoltságot megosztjuk a csoporttagokkal.

*Tempírozható:* A projektet egy évre tervezzük, azaz a téli indulás, igényfelmérés, meghirdetés, csoportszervezés után a nyári iskolai szünidőig terveztünk 4-6 alkalmat. Ha ez sikerül, akkor nagy valószínűséggel lesz jövő szeptembertől folytatása. Ahogy korábban kiemeltem, két alkalom megtartása a cél, ezt az időpontot mérföldkőnek lehet tekinteni.

#### d) Projektteam

A csapatok kiválasztásánál olyan személyekre esett a választás, akik kulcsfontosságúak a projekt beindításához. A projektteam minden tagja érdekelt volt a csoport létrehozásában, bár a csoporthoz különböző motivációval kapcsolódtak. Fontos volt a motivációk tudatosítása és így az eltérő célok figyelembe vétele.

**Plébános atya** – új a plébános a városban, akit nyáron helyeztek a templomkba. Az eddig megismert munkája alapján lendületes és közösségszervező ember. Határozott elképzelései vannak a közösségek beindításáról, családcsoportról. Több új programot is elindított, ezért nyitottan fogad minden segítséget.

**Feleségem**, közösségi ember és igazi fáradhatatlan szervező. Nálam fogékonnyabb a szociális és interperszonális rezdülésekre, így jól kiegészítjük egymást.

**Elza** – Három, a mieinkhez hasonló korú gyermekével és férjével néhány évvel ezelőtt költöztek a városba. Szerepük van abban, hogy mi is ide költöztünk. Sokat mondogatták, kissé figyelmeztetően, hogy itt hiányozni fognak a Budapesten megszokott közösségek, intellektuális beszélgetések. Mivel ő is közösségi ember, ezért jól illeszkedik a szervezők közé.

**Jómagam** korábban már több kiscsoportnak voltam a tagja, és részt vettem kettő elindításában is, melyekről a dolgozatom korábbi részében rövid említést tettem. Az egykori lakóházunkban szervezett közösség havi találkozásain már nem tudunk minden alkalommal részt venni. Az új lakóhelyünkön hiányoznak még egyelőre a társas kapcsolatok és a többi közösségünk példáját látva hasonlóan pozitív élményre vágyunk.

### e) Mentálhigiénés szempontok a családi közösségben

A kisközösség, egy személyes kapcsolatokon alapuló csoport az önismeret terepe, ahol a csoporttagok által felvetett témák, a hit, az életesemények, életgondolatok találkoznak, elmélyülnek. Egymás gondolataiból tükröződéséből épül és mélyül a saját párkapcsolatunk. A plébániához kötődő kisközösség megfelelően bizalmas légköre jó alap a mély beszélgetésekre, hiszen a résztvevők azonos világnézetet vallanak. A kisvárosi lét (a feloldódásra és elidegenedésre alkalmas adó nagyvárossal szemben) egyfajta garancia, hogy az ember őszintén vegyen részt és adja bele magát a közösségbe. A közösség alkalmas arra, hogy a másokból építkezésre és egyben kiváló alkalom a mások szolgálatára is. A közösségben párosan részt venni azt a többletet hordozza, hogy a pár reflektáljon a saját kapcsolatára is. Olyan témák átbeszélésre ad lehetőséget, amelyet megfelelő alkalom és motiváció hiányában a szürke hétköznapiakban nem vagy csak nehezen tudunk megtenni. Az ember óhatatlanul egy felemelkedettebb állapotba kerül, látva és hallgatva a saját párját egy-egy érdekes szituációban, beszélgetésben.

A párkapcsolat a személyiségfejlődéshez hasonlóan folytonosan változó folyamat. Ezt nehezíti (színesíti), hogy a pár tagja is különböző élethelyzetekben és a személyiségfejlődés különböző szakaszaiban tarthatnak. Éppen ezért kiemelten fontos, hogy a párkapcsolat ápolása ne kerüljön háttérbe. Ezt szolgálja egy ilyen kisközösségi részvétel.

### 1.1. Projektmegvalósulás

Az előkészítő folyamat több hónapig tartott, sokáig húzódott ugyanis a meghirdetés, a jelentkezések begyűjtése. Már az első találkozás után pozitív visszajelzések érkeztek és a részvétel magas száma jelezte, hogy a csoporttagok elkötelezettek.

A szakdolgozatom leadásáig az alábbi alkalmak valósultak meg a projekt keretében:

- ♦ 0. alkalom december 13.
- ♦ 1. alkalom január 15.
- ♦ 2. alkalom február 5.
- ♦ 3. alkalom február 26.
- ♦ 4. alkalom március 18.
- ♦ 5. alkalom április 8.
- ♦ 6. alkalom április 29.

A legelső találkozásunk témája az ismerkedés, valamint a technikai keretek meghatározása és kölcsönös elfogadása volt.

Az első alkalmat (a második fizikai találkozásunkat) én vezettem. Ennek során a bemutatkozás, ismerkedés témái köré szervezett, strukturált feladatokat végeztünk.

A második alkalom témáját, a párválasztást az előző találkozáskor közösen határoztuk meg, ezt is én vezettem és a strukturált feladatok között voltak kiscsoportban, valamint (férfi-női) csoportban megoldandó feladatok is.

A harmadik alkalmat egy másik csoporttag vezette, és témája a hála volt, amelyhez idézeteket, szentírási részt hozott, és megosztó körben közösen beszélgettünk.

A negyedik alkalmat szintén egy másik csoporttag vezette, és mivel ez nagybőjt időszakra esett, ezért a témája a böjt és a türelem volt. Itt is megosztó körben dolgoztuk fel a témát.

Az ötödik alkalommal az egyetemi képzés miatt nem tudtam személyesen jelen lenni, ezért a feleségem elmondása alapján készítettem a naplóbejegyzést. A téma a nagyböjt és türelem folytatása volt, mivel az előző alkalommal nem jutott minden csoporttagra idő.

### 2.5.3. ÖNREFLEXIÓ

A projekt során naplót vezettem, amelyet visszaolvasva színes érzelemláték tárulkozik fel a szemem előtt: sok részletre emlékszem, mégis meglepő visszaolvasni a hangulati ingadozásokat. Ez egyébként is jellemez engem, hajlamos vagyok ugyanis az érzelmeimet túlzott mértékben megélni. Ha valaminek örülök, akkor a boldogságom kimagasló, azonban az elkeseredettségem is nagyon erős, ha a dolgok nem megfelelően alakulnak.

Az előkészítés során többször voltam elkeseredett, reményvesztett. Először az előkészítés elhúzódása okozott aggályokat.

*„El vagyok keseredve, mert nehezen indul el a projekt. Az atya meghirdette a templomban, de alig van jelentkező.”*

Később a félelmem az volt, hogy az atya esetleg túlságosan rátelepszik a csoportra, vagy olyan irányt szab, amelyben nem tudok megfelelő módon partner lenni. Ehhez képest kiderült, hogy ő a háttérben nagyon támogatja a csoportot, de nem kíván személyesen részt venni se az alkalmakon, se az irányításban. A második teamülés után megjött a lelkesedésem, mert megint beigazolódott, hogy nem félni kell a problémáktól, hanem megbeszélni. Az aggodásom erőteljesen akkor csökkent, amikor az atya szóba hozta a csoport nyitottságának kérdését, amelyre a csoport közös és egységes választ alakított ki.

A másik félelmemet a csoportban részt vevők különböző élethelyzete okozta. A csoport ugyanis nem homogén – se életkorban, se élethelyzetben. Ezt kihívásnak tartom, hiszen így jobban oda kell figyelni, hogy minden csoporttag személyesen érintve legyen a témákban.

Csoportszervezőként előzetes elképzelésem és elvárásom a csoporttagokra nem volt. Az egyetlen igényem, hogy mindenki párral együtt jöjjön. Ez az elképzelést azért alakítottam ki, mert számos párokra készült feladat, téma, beszélgetési szituáció, technika volt a fejemben. Úgy érzem, hogy a csoport nyílt meghirdetése (és nem meghívásos alapon szervezése) akadályozta meg ezt a vágyamat. A csoportnak van ugyanis egy velünk azonos korú és élethelyzetű magja (4 család). Ezen kívül van 2 idősebb házaspár (egyetemista gyerekekkel), és van egy hasonló korú férfi, aki elvesztette a feleségét. Ő egy ötéves leányt és egy hároméves kislányt nevel. Az az érzés tusakodik bennem, hogy nélküle sokkal könnyebb lenne a csoportot összehozni, viszont a lelkiismeretem és az empátiám, érintődésem nem hagy nyugodni. Azt hiszem, hogy nekünk kell majd többet lemondani, hogy őt

segítsük, hiszen nekünk könnyebb. Félek attól, hogy milyen témákat érinthetünk és milyeneket nem. Elsősorban az így elveszített páros feladatok, technikák miatt voltam kétségbe esve, de ugyanakkor különböző prekonceptciókat gyártottam, hogy a párkapcsolati témák felhozatala kapcsán milyen negatív érzelmek alakulhatnak ki az özvegyben. Azt hiszem, hogy egy kicsit sajnálom is, hogy a párkapcsolati részt csak nagyon óvatosan fogjuk tudni érinteni.

*„Nyomaszt a társaság heterogenitása. Van egy fiatal házaspár, családalapítási élethelyzetben levő mag. Mi is ilyen élethelyzetben vagyunk, így ezzel a maggal tudok azonosulni. Ezen kívül két idősebb pár a tag, akiknek 20 éves gyerekei vannak. Csak az egyik jött el, és onnan is csak a férj legutóbb. Van egy másik, régi jól bejáratott közösségük. A legnagyobb kihívásnak az egyedülálló férfit tartom, akinek óvodás gyermekei vannak és a felesége meghalt. Ez kihívás lesz a csoport részéről, ami erősítheti is a lelki köteléket, de akár megterhelő is lehet a többieknek.”*

A teamülésem ez a téma inkább lehetőségként, mintsem veszélyként merült fel. Erősítheti a csoport elkötelezettségét, az egymásra odafigyelést. Felmerült, hogy az özvegy csoporttaggal folytassunk előzetes motiváció feltáró beszélgetést, amelyben az érzékeny témákat, a közös lehetőségeket négy szemközt át tudjuk beszélni. Végül erre nem került sor, de egy szűkebb körben folyó beszélgetés során, az egyik csoportalkalom után elmondta, hogy őt nem zavarja a párkapcsolati témák behozatala.

A **delegálás** sosem volt az erősségem. Szívesen tartom a kezemben az ügyeket, feladatokat. A vezetői feladatokat szívesen vállalom és lelkesen végzem. Az első alkalom után az egyik teamtag meg is jegyezte, hogy milyen jól vezettem az alkalmat. Ennek ellenére azt érzem, hogy egészséges mértékben ki kell adnom továbbra is a feladatokat, ahogy azt megtettem eddig is (időpont megszervezése, igényfelmérés összesítése, első alkalom során egyes feladatok). A fordulópont a harmadik találkozó szervezése, amelyet elvállalt az egyik férj és mindenféle előzetes segítségkérés, iránymutatás nélkül nagyszerűen végigvezetett. Ez a fordulópont nem csak számomra volt bizonyosság a nélkülözhetőségemről, hanem a csoporttagokat is megerősítette, hogy lehet ezt csinálni.

*„Kocsival mentünk az alkalom után hozzánk, ahol a gyerekek bandáztak egy bébicsősszel. A kocsiban említettem neki, hogy örülök, hogy elvállta és kérdeztem, hogy miről lesz szó, és hogy fogja szervezni. Erre elég határo-*

*zottan mondta, hogy neki sok tapasztalata van más közösségekből, ezért vannak ötletei. De mindenképpen más lesz, mint a mai alkalom, amit én tartottam. Rosszul estek a szavai. Egyrészt fáj, hogy nem azt a választ kaptam, amit vártam, azaz nem volt nyitott az együttműködésre, másrészt sajnálom az irányítás elvesztését. Szerettem volna beleszólni, hogy mi lesz a téma, milyen feladatokat fogunk csinálni stb. Nehéz elengednem, hogy nem vagyok pótolhatatlan. :-) De ugyanakkor erre vártam, hogy valaki besegít és színesíti a csoportot.”*

Van bennem egy nagyfokú bizonytalanság és empátia. Ez tükröződött a projekt előkészítése során is. Nem elégedtem meg a szóbeli igényfelméréssel, hanem interneten is bekértem a véleményeket, javaslatokat, sőt még az első alkalom során is ez volt az egyik téma, hogy lássam, merre szeretne haladni a csoport. Nem a saját elképzelésemet szerettem volna a csoportra erőltetni, hanem igyekeztem mindenkinek az igényét figyelembe venni.

Sikerként értékelem, hogy olyan témával tudtuk a résztvevőket megszólítani, amelyre van igény. A csoportnagyság a jelentkező hét párral megítélésem szerint a megfelelő részvétel alapú csoportmunka határán van. A csoport akkor is fenn tud maradni, ha esetleg lesz olyan pár, aki nem tudja folytatni a rendszeres találkozást. A csoporttagok kilépése után a csoportdinamikára jobban oda kell figyelni. A felmérés is azt mutatja, hogy a csoportokat általában megérinti, és a tagok nehezen dolgozzák fel egy-egy csoporttag távozását, kiválását vagy házassága törését.

A strukturált feladatok kialakítása, a csoportos interakciók íratlan szabályai terén azt érzem, hogy nem sikerült megfelelően eljárnom. Az én általam vezetett első alkalmakon világos szabályokat és kölcsönösen betartandó, az önismereti és pszichodráma csoportokban megszabott normákat határoztam meg. Egy ilyen meghatározott norma az, hogy hozzászólni nem kötelező. Vagy a hozzászólás mindig saját magunkról szóljon, ne a másikról mondjunk véleményt. Ha valaki elkalandozott az eredeti kérdéstől (azaz egy gondolat továbbfűzését, elterelését más irányba), igyekeztem lekerekíteni. Ezt abból a célból tettem, hogy visszateleljem a gondolatot az eredeti témához. A későbbi csoportalkalmakon a téma-vezetők már nem voltak ennyire következetesek, ami bennem zavart támasztott. A feszültségem oka, hogy haszontalannak és elfolyónak ítélem meg ilyenkor az elvesztegetett időt. Azt nem tudom, hogy ez másokat mennyire zavar, mert nem kérdeztem meg, és nem mértem fel.

### a) Kommunikációs csatornák

A csoport megalakítása óta törekedtem arra, hogy a csoport kommunikációja minél kevésbé legyen központosítva. Az egyik csoporttag segítségével e-mail levelező csoportot hoztunk létre.

A negyedik alkalommal a csoport jegyespár tagja segítséget kért egy másik pártól a közelgő esküvőjükre a szentírási olvasmányok kiválasztásában. A párok a levelező listát is elkezdték használni, az egyik pár itt jelentette be gyermekük születését, mások az alkalmakról történő hiányzásokról tájékoztatják a tagokat ezen a fórumon.

### b) Projektteam csoportdinamikája

A teamtagokkal történő egyeztetés során alakult ki a csoport tematikája. Az induláskor azt hittem, hogy egy csoport létrehozása alatt mindenki azonos fogalmakat ért. Meg kellett azonban tapasztalni, hogy mindannyiunk más és más emlékeket és így különböző elképzeléseket hordoz magában. Ebből számos konfliktus adódott, amelyeket természetesen sikerült megoldani, mégis megjegyzem, hogy nem ilyen jellegű konfliktusokra számítottam.

Az egyik projektteamben felmerült konfliktus volt a csoport nyílt vagy zárt volta. Többen egyértelműen zárt csoportra gondoltunk, ahol a közösen eltöltött idő segít az elmélyülésben és a bizalom hálóját szövi egyre sűrűbbre. A korábban említett módon az atya a harmadik alkalommal felvetette, hogy szeretné újra meghirdetni a csoport létét, hogy az érdeklődők csatlakozhassanak hozzá. Nagyan segítette a csoportképződést, és kifejezte a csoport identitását, hogy közösen zártként definiáltuk a csoportot.

## 2.5.4. ÖSSZEFOGLALÁS

Írásomban röviden bemutattam a Magyarországon elérhető házaspárok csoportokat, amelyeket egy személyes kérdőívvel fel is térképeztem. A magyarországi házaspárok között elhelyezve bemutattam a saját szervesésű házaspárcsoportunkat. Részletesen ismertettem ennek a tervezését (az ötlet felmerülésétől az igényfelmérésen át a projektteam ülésekig). A csoport első hét találkozásának tükrében a csoportdinamika néhány mozzanatát elemeztem. A projekt során megélt személyes élményekhez önreflexióit is fűztem. A projekt szervezése számomra is sok személyes, önismereti tapasztalást adott, de a projekt haszna elsősorban a csoporttagok személyesen átélt önismereti és párkapcsolati gazdagodása lehet.



## 2.5. MELLÉKLETEK

### 2.5.1. MELLÉKLET: FELADATTERV

Feladat/Tevékenység	Felelős	Határidő	Kívánt végeredmény	Határidőt megelőző ellenőrzési pontok
Családi kör meghirdetése	Atya	2015-10-05	Rövid szöveg megírása	
<b>Előkészítések</b>				
Meghirdetés a szentmisén	Atya	2015-10-18	Felolvasás a misén	
Meghirdetés az újságban	Atya	2015-10-18	A hír megjelentetése az APOSTOL című újságban	
Meghirdetés a faliújságon	Atya	2015-10-18	Faliújságon a hír megjelentetése	
Jelentkezések gyűjtése	Atya	2015-10-18-től	A jelentkezők elérhetőségeinek összeírása	
<b>Igényfelmérés</b>				
Kérdőív összeállítása	Péter	2015-10-30	Keretek, elérhetőségek, témák, gyerekek – google form	
Kérdőív ellenőrzése	Team közösen	2015-11-07	E-mailen mindenki megkapja és hozzáfűzi a megjegyzéseit.	2015-11-07 ha nem jönne válasz, akkor e-mail
Rövid levél a jelentkezőknek	Atya	2015-11-10	Egy rövid e-mail, amiben megkapják az igényfelmérő kérdőív linkjét, egy rövid leírást a családi körrel.	
Igényfelmérő feldolgozása	Meli	2015-11-20	A legtöbb válaszok kigyűjtése, nevek, elérhetőségek táblázatba foglalása	

Feladat/Tevékenység	Felelős	Határidő	Kívánt végeredmény	Határidőt megelőző ellenőrzési pontok
Igényfelmérő kiértékelése	Team közösen	2015-11-20	Döntés a témáról, időpontról	
Első időpont kiválasztása	Team közösen	2015-11-20	Időpont, helyszín, feladatok kiosztása, téma	
<b>Első alkalom</b>				
Meghívó levél megfogalmazása	Péter	2015-11-30	Tartalmaznia kell a helyszínt, a gyerekekről tudnivalókat, a tervezett időkeretet, a résztvevők számát, a visszajelzés elvárását, telefonszámot, első alkalom témáját	
Első meghívó levél kiküldése	Meli	2015-11-31	Minden e-mail címre úgy, hogy mindenki lássa a többiek e-mail címét is.	2015-11-30 e-mailen
Visszajelzések fogadása, összesítése	Meli	2015-12-05	Egy (google megosztott) táblázat, amelyben vezetjük, hogy jön-e, bizonytalan, gyereket hoz-e, hányat. Bármilyen egyéb megjegyzés	
Bizonytalan visszajelzések felhívása	Elza	2015-12-06	Akik nem jeleztek vissza 3 nap alatt, azoknak egy bátorító e-mail kiküldése, ha erre se jön válasz, akkor telefonon kapcsolatfelvétel	2015-12-09 – fel kell hívni Editet, hogy hányan nem adtak visszajelzést.
Helyszín előkészítése	Elza		Asztalok, székek berendezése	
Italok, rágcsa	Elza	2015-12-09	Nem kell túlzásba vinni, de azért legyen valami. Keret: 1000 Ft	
Bemutakozó kör	Meli	2015-12-09	Játékos bemutatkozó téma. A cél: jégtörés, mindenkinek legyen lehetősége megszólalni, bemutatkozni, neveket jegyezzük meg.	

Feladat/Tevékenység	Felelős	Határidő	Kívánt végeredmény	Határidőt megelőző ellenőrzési pontok
Témakidolgozás: „Megnyílás”	Péter	2015-12-09	Beszélgetés, témafelvetés, szituációs játék	
Ima	Atya	2015-12-09	ima	
Gyerekvigyázás	Elza	2015-12-09	Megbeszélni a cserkészvezetővel vagy egy bébiszitterrel. Az esetleges költségeket szétosztjuk.	2015-12-01 van-e megnevezett gyerekvigyázó?

## 2.6. WELLBEING DAY „A JÓLLÉT FONTOSSÁGA”

(KRATOCHWILL ZSÓFIA)



### 2.6.1. BEVEZETÉS

Írásomban a munkahelyem Wellbeing Day projektjének bemutatását tűztem ki célul, amelyre hosszas előkészítési munkálatokat követően végül 2016. április 19-én került sor. Wellbeing Day, azaz a Jólét Napja, de miért pont ez?

A projekt első ötlete 2015 tavaszán vetődött fel a cég pszichoszociális kockázatkezelési tervének megalkotásáról folytatott megbeszélés során. A projekt és én kölcsönösen találtunk egymásra, szinte magától értetődő volt, hogy projekttag (később projektvezető) leszek, és motiváltan vágtam bele az előkészületi munkákba kolléganőmmel, aki végzettségét tekintve szervezet- és munkapszichológus. Vezetőnk szakmai háttérünket és személyes motivációinkat is figyelembe véve teljes mértékben szabad kezet adott nekünk az alkotás során, így valóban saját képünkre formálhattuk a Jólét Napját, ahol a testi-lelki egészségé volt a főszerep. A kollégák megismerkedhettek a stressz okozta negatív hatásokkal, ötleteket kaphattak annak leküzdésére és oldására, ill. lehetőségük nyílt tapasztalat megosztásra is. Interaktív előadásokon és workshopokon vehettek részt, és különböző relaxációs technikákat próbálhattak ki, amit könnyedén be tudnak építeni mindennapjaikba. A mentális segítségnyújtáson túl mindemellett sportfoglalkozások (jóga, bodyart), ergonómiai tanácsadás és Mozgó Piac is színesítették az eseményt.

3 éve dolgozom a HR Osztályon képzésfejlesztési szakértőként. A munka világát megelőzően versenyszerűen sportoltam, a sportpályáról az irodai asztal mögé csöppenve számos krízishelyzeten és nehéz pillanaton mentem keresztül. A stressz szinte a mindennapjaim részét képezte, és a testi tünetek sem marad-

tak el. Törekedtem az egyensúly megteremtésére, hol sikeresen, hol kevésbé. Ami az igazi áttörést hozta, és ami a legnagyobb segítségemre volt mindenben – most már tudom – a tudatosság és a felismerés voltak. A Wellbeing Day természetesen nem helyettesítheti a több éves belső munkát és gyakorlást, de jó indítás, jó kezdő löket lehet azoknak, akik fogékonyak, és hajlandóak erre időt és energiát fordítani. A cél természetesen az, hogy kellő figyelemfelkeltéssel minél érdekesebbé és vonzóbbá tegyük számukra a témát, és hogy megmutassuk nekik, érdemes saját jóllétünket kiemelten kezelni.

Szerencsésnek mondhatom magam, hiszen a cégünk már most is nagyon sok mindent tesz a dolgozói jólléért. Miért van szükség a Jólét Napjára, és melyek ennek a mentálhigiénés vonatkozásai? Az 1993. évi XCIII törvény értelmében a vállalatok kötelessége a pszichoszociális kockázatok felmérése és kezelése. Ez már önmagában hat az általános mentálhigiénére, hiszen ha valahol kockázatot – kiemelt stressz forrást – látnak, arra megoldást kell találni, valamint proaktív módon a prevencióra is hangsúlyt kell fektetni. A Jólét napjának egyedisége és újszerűsége mégis abban rejlik, hogy a stresszt, mint témát tudatos szintre emeli. Meglepő módon ebben rejlik a nehézsége is, hiszen a versenyszférában, multinacionális vállalati környezetben a stressz általában tabu téma. Mi most mégis arra vállalkoztunk, – habár „köntösbe bújtatva”, és a pozitív oldalról megragadva –, hogy a stresszmentességet, a stresszcsökkentést a jóllét népszerűsítésével közép-pontba helyezzük erre az egy napra.

A pszichoszociális kockázatok felmérése nálunk stresszkérdőívek kitöltésével történik, amelyet minden egyes munkavállaló a kötelező éves egészségügyi alkalmassági vizsgálat során tölt ki. Az eredményeket egy külső tanácsadó cég segítségével feldolgoztuk, és az elemzésekből egyértelműen látszik, hogy habár szerencsére nincs túl nagy probléma, érdemes és kell a témával foglalkozni. Egy kisebb munkavállalói (vezetői) rétegnek ez már a kockázatkezelés részét is képező akció, míg a többieknél inkább prevenció jelleggel bír. Mindezeket figyelembe véve a cég mint munkáltató támogatta a projektet, sőt erőforrást is biztosított nekünk, ami nagyban megkönnyítette a munkánkat.

A fentiekben túl mentálhigiénés tényezőként emelném ki a program önkéntességét is, senkinek nem volt kötelező a részvétel, mindenki saját maga dönthette el, hogy mikor, miből és mennyit szeretne kipróbálni, és természetesen azt is, hogy ebből mennyit visz magával a mindennapokba.

## 2.6.2. A PROJEKT BEMUTATÁSA

### a) A munkahely bemutatása

A munkahelyem egy multinacionális vállalat, 2002 óta működik Budapesten, fő profilja pénzügyi, számviteli és HR-szolgáltatások nyújtása az anyavállalat felé. Jelenleg kb. 1.200 aktív munkavállalót foglalkoztat, az alábbi eloszlásban:

- Nemek aránya: 60% – Nő, 40% – Férfi
- Átlagéletkor: 32 év
- Vezetők aránya (közép és felsővezetők): 23%

A tényszerű adatok bemutatásán túl már itt fontosnak tartom megjegyezni és kiemelni, hogy működéséhez szorosan kötődik az állandó változás. Jellemzően egy ember egy pozícióban 1,5-2 évet tölt. A budapesti szolgáltató központok nagy száma miatt erős a munkáltatói versenyhelyzet, ezért az elvándorlás mértéke is jelentős, ami mellé az új folyamatok érkezéséből adódó bővülés párosul. Így érthető, hogy az átszervezések és átrendezések mindennaposak. A fentiekben ismertetett elméletekből következően ez már önmagában tekinthető egyfajta pszichoszociális kockázatnak, így a téma szempontjából igen releváns. Másfelől ebben a folyamatos változásban működött a projektcsapat is, ami a csoport dinamika elemzésénél különösen hangsúlyos tényezőként vizsgálandó szempont.

### b) A Jóllét napját megelőző igényfelmérés

Az igényfelmérés tulajdonképpen a pszichoszociális kockázatok felmérésére használt stresszkérdőívek eredményeinek feldolgozásával történt. A kitöltött kérdőíveket a szolgáltató anonim módon bocsátotta rendelkezésünkre.

#### Az igényfelmérés eredményei

Az alábbiakban ismertetem a kérdőívek vizsgálatának fő tanulságait.

##### 1. Általános tanulságok:

Az elemzés alapján jól körülírhatók azok a területek, melyek a munkavállalók számára leginkább stresszforrásként jelennek meg.

Legjelentősebb tényezők:

- ♦ Feladatok tervezhetősége: a megkérdezettek 58%-a szerint néha váratlan feladatok nehezítik a munkájukat.

- Követelményszint: a megkérdezettek 20%-a szerint a követelményszint nagymértékben, további 67% szerint közepes mértékben megterhelő.
- Ellentétes elvárások: a munkatársak felénél időközönként előfordul, hogy ellentétes elvárásokkal, utasításokkal néznek szembe.
- Zavaró körülmények: kiemelkedő a felhalmozódó feladatok és a munkahelyi hőmérséklet, valamint a klímarendszer.

A munkakör stresszességével kapcsolatban 13% nyilatkozott úgy, hogy nagymértékben, 62%, hogy közepes mértékben érzi a munkakörét stresszesnek. A munkavállalók ötöde havonta többször is érzi, hogy a munkahelye felemészti idejét és energiáját, és ez negatívan hat a magánéletére. További 35% havi rendszerességgel érez hasonlóan.

### *2. Jellemző különbségek beosztotti és vezetői szint között:*

Minél magasabb munkaköri szinten dolgozik valaki, annál inkább jellemző, hogy

- a feladatait nem látja előre, nem tud megfelelően tervezni
- időhiányban szenved, nem tudja határidőre megfelelő minőségben elvégezni munkáját
- megterhelően igénybe van véve a munkahelye részéről: a vezető menedzserek 38%-a érzi, hogy nagymértékű ez a leterheltség
- úgy érzi, munkája időt és energiát vesz el a magánéletétől. Ezzel összefüggően a környezetüktől is a magasabb beosztású személyek hallják többször, hogy túl sokat dolgoznak.

Beosztotti szinten a fentiekén kívül a megkérdezettek 16%-a fogalmazta meg az építő visszajelzés iránti nagyobb igénytét.

### *3. Támogató tényezők:*

A kérdőívek elemzése során a stresszforrások azonosítása mellett a támogató tényezőket is vizsgáltuk. Ezek közül kiemelkedő fontosságúnak jelölték meg a munkavállalók a jó munkahelyi közösséget, és hogy számos lehetőségük van a szakmai fejlődésre. Emellett megjelenik még, hogy a munkájukat értelmesnek, hasznosnak érzik és az anyagi, emberi megbecsülés is.

#### 4. Kiemelt kockázati tényezők:

Az elemzés eredményeképpen az alábbi kockázati tényezőket azonosítottuk, melyek kiemelt fókuszot kapnak a szervezetet érintő programok, rendezvények szervezésekor.

- ♦ Vezetők magasabb fokú veszélyeztetettsége (időnyomás, leterheltség)
- ♦ Felhalmozódó feladatok
- ♦ Feladatok tervezhetősége
- ♦ Klímarendszer

#### A Jóllét nap létjogosultsága

A versenyszféra és a multinacionális környezet számos olyan jellemvonással bír, amely habár pszichoszociális kockázatnak minősül, mégis adottságként fogadható csak el, pl.: időnyomás, ellentétes utasítások, magas elvárások, folyamatos szervezeti változások, felhalmozódó feladatok. Ezeket a tényezőket helyi szinten megszüntetni nem lehet, ezért nagyon fontos a támogató rendszer kiépítése, belső, munkavállalók alkotta önkéntescsapatok működése, ill. a kérdőívek eredményeiből is kirajzolódó munkahelyi közösség támogató szerepe. A kezelés csak egy bizonyos szintű megoldást jelent.

A Wellbeing Day újszerűsége és mássága a tudatosításban rejlik. Ez jelenti egyrészt a szervezetben már meglévő és működő támogató tényezők megvívását, másrészt – és ami talán ennél fontosabb – a stressztudatosság növelését. A Jóllét Nap mentálhigiénés szempontból egyrészt tehát egyfajta primer prevencióként és promócióként fogható fel, hiszen még akkor is, ha nem „Stressz Napnak” neveztük el, a stressz fontos és kiemelt szerepet kapott. Úgy gondoltuk, hogy segítenünk kell a kollégáinkat azzal, hogy ráébresztjük őket a stressz negatív hatásaira, és ösztönözzük őket arra, hogyha ezeket magukon is tapasztalják, foglalkozzanak vele, relaxáljanak, töltődjenek, ne engedjék eluralkodni azokat, és védjék magukat burnouttól. A szekunder prevenciót, azaz a betegség minél korábbi felismerését is ezzel segítettük.

Vitathatatlan tény, hogy tercier prevenciónak is lenne tere a vállalatunknál és a versenyszférában egyaránt. Nap mint nap szembesülünk a fáradt, betegeskedő munkavállalókkal, akik sorra hozzák a táppénzes papírokat a bérszámfejtéshez. A Wellbeing Day talán képes lesz arra, hogy az eddig tabutémaként kezelt stresszt és stresszkezelési technikákat beemelje a szervezeti létbe, egy idő után akár szervezeti kultúrába is. Véleményem szerint ez az első lépés ahhoz, hogy a prevenció vagy a beavatkozás magasabb szintjéhez eljuthassunk.



Mindaddig azonban, ameddig az üzleti élet által előírt folyamatos növekedés érdekében az emberek beáldozhatóak, szerintem ez igencsak kérdéses. A Wellbeing Day projekt kinyit egy ajtót, és idővel kiderül majd, hogy ez tartós lesz-e, eredményezi-e további ajtók megnyitását, vagy ideig-óráig nyitva marad, és később visszacsukódik. Természetesen a távlati cél az előbbi, ehhez azonban széleskörű összefogásra lesz szükség, egyetlen Jóllét Nap és egy maroknyi projektteam egyedül erre nem képes. Mi igyekezni fogunk megragadni a Wellbeing Day által keletkezett energiát, és meg fogunk tenni mindent annak érdekében, hogy az elért eredményeket ne hagyjuk elveszni, de a hosszútávú sikerességért felelősséget nem tudunk vállalni.

### 2.6.3. A PROJEKT CÉLJA

A Wellbeing Day projekt célja a testi-lelki jóllét fontosságára felhívni a figyelmet. A Jóllét Napon a kollégák megismerkedhetnek a stressz okozta negatív hatásokkal, ötleteket kapnak annak leküzdésére és oldására, ill. lehetőségük nyílik tapasztalataik megosztására is. Interaktív előadásokon és workshopokon vehetnek részt, és különböző relaxációs technikákat próbálhatnak ki, amelyeket könnyedén be tudnak építeni mindennapjaikba. A mentális segítségnyújtáson túl sportfoglalkozások (jóga, bodyart) és egyéni ergonómiai tanácsadás is hozzájárul a jóllét fontosságának előtérbe helyezéséhez. Az esemény fő célja tehát a korábbiakban már említett tudatosítás.

### 2.6.4. SMART-ELEMZÉS

*Specifikus:* A „jóllét fontossága” – figyelemfelkeltő nap szervezése a cég munkatársainak, amelynek során különböző programok, előadások, workshopok segítségével tudatosságuk e téren növekszik.

*Mérhető:* A Nap látogatottságának mérésén túl a formális és informális visszajelzésekre támaszkodunk a projekt sikerességének megítélésénél.

*Akceptálható:* A projektet a HR-csapat és a vezetés jóváhagyta, támogatják. A szervezetben tevékenykedő önkéntes csoportok képviselőivel szintén egyeztettünk, és ők is támogatják a kezdeményezést.

*Reális:* A projekt lebonyolítására munkaidőn belül kerül sor, a szükséges erőforrások allokálása megtörtént. Külső beszállítót veszünk igénybe a workshopok,

az ergonómiai tanácsadás és az előadás megtartására, ennek költségét a képzésfejlesztési csapat állja.

*Tempírozható:* A figyelemfelkeltő nap kitűzött időpontja április 19., így megfelelő mennyiségű idő áll a rendelkezésünkre: szervezésre, előkészítésre.

### 2.6.5. A PROJEKT CSAPAT BEMUTATÁSA

Együttműködők, teamtagok:

K. R.: képzésfejlesztési specialista, pszichológus

Sz. E.: a képzésfejlesztési csapat vezetője

B. J.: a munkavállalók „testi-lelki egészségére odafigyelő”, önkéntes, céges csapat vezetője

D. G.: a Worklife Company vezetője

L. E.: vezetői asszisztens

Kratochwill Zsófia: képzésfejlesztési specialista, projektvezető

A továbbiakban rátérek a projektszakaszok részletes bemutatására. A tények ismertetésén túl törekszem a projektcsapat működéséről és projektvezetői szerepéről is alapos áttekintést adni.

### 2.6.6. ELŐKÉSZÍTÉS

Az előkészítési folyamatok ideje hónapokban mérhető, hiszen már 2015 nyarának elején elkezdtünk gondolkozni és ötletelni a képzésfejlesztési csapattal a pszichoszociális kockázatkezelési terv kapcsán. Ahogyan azt a bevezetésben kifejtettem szakmai hátterünknek és személyes motivációknak köszönhető, hogy legjobban kollégánomnak K. R-nek és nekem sikerült bevonódnunk a folyamatokba, a projektvezetői szerepet pedig önként vállaltam.

A téma érzékenysége miatt azonban időt kellett hagynunk magunknak is a lehető legjobb megoldási módok kitalálására. Az elejétől kezdve egyértelmű volt, hogy a stresszel mint témával foglalkoznunk kell, azonban a fentiekben már bemutatott versenyszféra és multinacionális környezet az első perctől fogva az alábbi kérdések megfogalmazására készítetett minket:

- ♦ Hogyan lehet a stresszt és a stresszkezelést olyan módon tálni, aminek pozitív üzenete van, a céges értékekkel és küldetéssel összhangba hozható, mégis tartalmazza a szükséges ismeretanyagot?

- Hogyan nem lesz „ciki” a stressz egy olyan környezetben, ahol az elvárt viselkedésmódok között kiemelt jelentőséggel bírnak a „Légy fáradhatatlan és agilis” és a „Légy merész a feladatok elvégzésében” jelmondatok?
- Lehet a versenyszférában, multinacionális környezetben egyáltalán a mentálhigiénéről beszélni?

A válaszok keresése közben született meg a Wellbeing Day ötlete: beszéljünk stresszről úgy, hogy tulajdonképpen annak egészséges mértéke, a jóllét fontossága áll a középpontban. Mutatunk stresszkezelési technikákat úgy, hogy a tudatos jelenlét (mindfulness) pozitívumait hirdetjük. Rámutatunk az erőforrásokra egy közös ”ki, mi tesz a saját mindennapi jóllétéért” ötletgyűjtés által. Jelen pillanatban és helyzetben úgy ítéltük meg, hogy ennyit és ilyen formában bír el a szervezeti kultúra, ugyanakkor fontosnak tartom kiemelni azt is, hogy a múltban ehhez hasonló kezdeményezés még nem volt. Ahogyan arra már kitértem, szeretnék hinni abban, hogy van realitása a mentálhigiénés szemlélet megszilárdulásának ebben a szervezetben, aminek következtében egy ilyen jellegű, nyitó eseményt követhet a későbbiekben más, mélyebb, explicitebb megközelítésű a stresszkezelést még inkább fókuszba emelő program.

A végleges programterv kialakítására 2016. január végén került sor, előtte sokat formálódott és alakult a koncepció. Azt már az elejétől fogva tudtuk, hogy külső beszállító segítségét is igénybe fogunk venni az egyes programelemek lebonyolításához. Az ergonómiai tanácsadás szükségessége decemberben fogalmazódott meg, amikor az év végi, megnövekedett munkateher következtében egyre több munkavállalónak lett inhuvelly gyulladás, vagy panaszkodott hát és gerincproblémákra a helytelen ülő pozíció miatt.

Potenciális beszállítónak sokáig csak a stresszkérdőívek eredményeinek elemzését végző tanácsadó cég mutatkozott. 2015 novemberében azonban a Personel Hungary Kiállításon megismerkedtünk D.G-vel, a Worklife Company vezetőjével. Fiatalos, lendületes vállalkozásuk több mint 10 féle jóllét programot kínál és közvetít vállalatok számára. Az első pozitív benyomást aztán továbbiak követték, D.G. és K.N., a Slow Budapest mozgalom alapítója, eljöttek hozzánk bemutatkozni, és az addig felmerült kérdéseinket megválaszolni. Ezt követően tulajdonképpen eldőlt a külső beszállító személye, már csak a részletek kidolgozására volt szükség. Döntésünket megalapozandó K.R. készített egy összehasonlító táblázatot, amelyben különböző szempontok szerint értékeltük a két céget, és ezt a HR-vezetőségnek is megmutattunk, akik támogatták a választásunkat.

A munkavállalók „testi-lelki egészségére odafigyelő”, önkéntes céges csapat-tal először 2015 októberében vettük fel a kapcsolatot, és megismertettük őket a Jólét Nap ötletével. A korábbiakban ők szerveztek már úgynevezett Work-life balance Day-t, így számítottunk a tapasztalataikra és az aktív közreműködésükre egyaránt. A csapat vezetője, B.J. vállalta a projektben való részvételt, és biztosított minket az csapat teljes körű támogatásáról.

### a) Programterv

A végleges programtervet végül a projektcsapat közösen alkotta meg, amelynek alapján a Jólét Napja az alábbi elemekkel került megrendezésre:

Időzítés	Program	Helyszín
8:00-9:00	Jóga	Tréningterem
9:30-11:00	Mindfulness workshop	Tréningterem
11:00-12:30	Mindfulness workshop	Tréningterem
10:00-15:00	Test-lelki „egészség percek”	Bár
14:00-14:30	Wellbeing előadás	Bár
14:00-17:00	Mozgó Piac	Udvar
15:00-16:30	Mindfulness workshop	Tréningterem, Nagyterem (5. emelet)
16:30-18:00	Mindfulness workshop	Nagyterem (5. emelet)
17:30-18:30	BodyArt	Tréningterem
Egész nap	Ergonómiai tanácsadás	Bár, irodatér

Az alábbiakban röviden ismertetem a táblázatban szereplő programokat.

**Jóga:** a hátha a legelterjedtebb jóga irányzat a világon, és lényege az egyensúlyban rejlik. A jógában a testgyakorlás ellazulással párosul, az órák fontos részét képezi az elcsendesülés, ami egyfajta egyszerűbb meditáció, ill. a légző gyakorlatok végzése is hangsúlyos. A jógaórát az egyik kollégánk tartja.

**Mindfulness workshop:** a workshop célja, hogy megismertesse a résztvevőket a mindfulness módszertanával, elméletével és gyakorlatával, a háttérmechanizmusokkal. A mindfulness fejleszti a tudatosságot, és megtanít a stressz csökkentésére, segít abban, hogyan hozzuk be a nyugodtságot és a koncentrált figyelmet, az elmélyülést az életünkbe. Megtanítja a figyelmet a jelen pillanatra irányítani, és segít megtapasztalni a létezés örömét. A workshop vezetőit a Worklife Company biztosítja.

Testi-lelki egészség 'percek': A „testi-lelki egészségére odafigyelő” önkéntes csapat képviselői jóllét ötlet gyűjtést tartanak a Bárban, amelyet kvíz kérdésekkel kötnek össze. A helyesen válaszolók között pedig sorsolást hirdetnek, ezzel is ösztönözvén a látogatottság növelését. 10-15 óra között mindig jelen lesz valaki a csapatból az asztalnál, hogy az érdeklődőknek segítsen, és hogy a spontán kialakuló beszélgetéseket facilitálja.

Wellbeing előadás: K. N. számos nagysikerű előadást tudhat már maga mögött, sokszor sokféle témában beszélt már, több TED szereplésen is túl van. A Wellbeing előadásán a kiegyensúlyozottság áll központban: mit jelent a fenntarthatóság a mindennapokban? „A mindennapok számítanak, emeld a minőségüket, és találd meg az egyensúlyt!”

Mozgó Piac: a mozgó piac egy olyan őstermelőkből álló szerveződés, akik igény szerint irodaházakba, színházakba, közösségi házakba is kitelepülnek, akár pár órára is. A dolgozók így megismerkedhetnek a termelőkkel és munkahelyükön vásárolhatnak organikus termékeket, ezzel a hazai kistermelőket is támogatva. A Mozgó piacot teljes mértékben a testi-lelki egészségére odafigyelő, önkéntes csapat szervezi.

BodyArt: a jógából veszi fő elemeit, a statikus és dinamikus erőelemek mellett tartalmaz nyújtó és lazító hatású gyakorlatokat is, amelyek pozitívan hatnak a test rövidülésre és gyengülésre hajlamos izmaira. Minden gyakorlat kontrollált és tudatos kivitelezést igényel, amelyet speciális légzés alkalmazása segít, ezáltal fejlődik a hajlékonyság, az erő, az állóképesség, a kitartás, az egyensúlyérzék, a stabilitás, a türelem, a tudatosság, illetve olyan készségek és képességek, amelyek a harmonikus mozgás, a tudatos lét alapjai. A BodyArt órát kolléga tartja.

Ergonómiai tanácsadás: a rendezvénytermünkben kialakított ergonómiailag optimális minta-munkaállomás megtekintésével a kollégák egyéni beállításait is módosítani tudják. Akinek pedig van rá igénye, személyes tanácsadást is kérhet, amelynek kereti között az emeleteket végig járó ergonómiai szakember segít a megfelelő szék, monitor, egér stb. pozíciójának megtalálásában. Az ergonómiai szakembereket a Worklife Company biztosítja.

## b) Kommunikációs terv

A kezdeti kommunikáció tervet K.R-rel építettük fel, amely nagyvonalakban tartalmazta elképzeléseinket. Már a projekt elejétől kezdve tudtuk, hogy fő kommunikációs csatornáink az alábbiak lesznek:

- ♦ Mosaic oldal: a Jóllét Napnak szentelt, külön Share Point oldal az intraneten;
- ♦ Yammer- belső közösségi oldal: hírek, képek megosztására, azok „kommentelésre” és „tetszikelésére” alkalmas felület;
- ♦ plakátok: papír alapú plakátok, amelyeket az épület összes emeletén és szárnyán kihelyezett plakáttartókba lehet elhelyezni;
- ♦ TV-k: a lift előtt minden emeleten található egy nagy képernyős TV, ahol reklámszerűen jelennek meg az aktuális hírek;
- ♦ hírlevél: minden héten érkezik a postafiókunkba egy e-mail egy központi e-mail címről, amely az aktuális szervezeti híreket tartalmazza.

A csatornák meghatározásán túl abban is megállapodtunk, hogy a március 5-én megrendezésre kerülő céges sportnapon elkezdjük reklámozni a Jóllét Napot is. A BME Sport Központban lebonyolított nagy sikerű sportnapra L.E. segített elkészíteni a plakátot, amelyet a létesítményben több helyre is kifüggesztettünk. Ezt egyfajta beharangozónak szántunk, és azt reméltük, hogy elkezd terjedni a kollégák között a kezdeményezésünk híre.

### c) Az előkészítő folyamatok értékelése

Az alábbiakban a kezdeti szakaszt tekintem át és értékelem, amelynek során a tények felmutatásán túl külön kitérek a projektcsapat működésére és saját projektvezetői szerepemre is.

Az előkészítési szakaszban ismét szembesültünk a szervezet összetettségének és nagyságának nehézségeivel. Már a figyelemfelkeltő nap dátumának kijelölése sem volt egyszerű feladat, figyelembe kellett venni, hogy mikor vannak a hó végi zárási, hó eleji nyitási periódusok a különböző osztályokon, milyen nagyobb ünnepek vannak az adott időszakban, és hogyan illeszkedik az egyéb céges programokhoz, rendezvényekhez. Mindent összevetve így azt a megoldást választottuk, hogy azokat a HR-hez köthető programokat, amiket tavasszal szeretnénk volna megrendezni, egy hétre összpontosítunk, és tematikus napokat hirdetünk meg. A Wellbeing mellett helyet kaptak a tréningek és képzési-fejlesztési megoldások, a karrierlehetőségek, egy belső vetélkedő, ill. a pénteki napon (április 22.) a Föld Napja alkalmából a fenntarthatósággal kapcsolatos rendezvények kerültek előtérbe. A hét a Vision up! nevet kapta, és a különálló projektek népszerűsítésének nagyon jót tett, hogy keretet építettünk témák köré.

Tudatosan készültünk rá, és egymás figyelmét is többször felhívtuk arra, hogy a változó környezet miatt folyamatosan képesnek kell lennünk a megújulásra, tudnunk kell rugalmasan reagálni. A folyamatra visszatekintve ugyanakkor elmondható, hogy eredményesen kezeltük a felmerülő problémákat, még a legváratlanabb helyzetre is sikerült megoldást találnunk: 2 héttel a program előtt derült ki, hogy egy magas szintű vezető érkezése miatt április 19-én délután 2,5 órára teljesen le lesz zárva a rendezvényterem, ahova a programok egy részét szerveztük. A Mozgó Piac jó lehetőséget adott arra, hogy a testi-lelki „egészségpercek” az udvarra helyezzük át, azonban a minta-munkaállomás áttelepítésével bajban voltunk, nehezen találtunk volna hasonlóan ideális helyszínt, ill. a berendezések napközbeni áthelyezése is rendkívül nehezen lett volna kivitelezhető. Az épületüzemeltetésért felelős csapat vezetőjénél végül sikerült elérnem, hogy a rendezvényterembe tervezett rendezvényt helyezték át egy mindenkinek megfelelő, alternatív helyszínre, így végül minden az eredeti terv szerint haladhatott tovább.

Sikerként könyveltük el, hogy olyan beszállítót találtunk, aki szolgáltatási portfóliójával minden számunkra fontos programelemet képes lefedni, így amellett, hogy három különböző szolgáltató helyett eggyel kapcsolatot tartani már önmagában nagy könnyebbség, a Worklife Company esetében ez további adminisztrációs és koordinációs teher csökkentését is jelentette.

Az előre nem látható események kezelése mellett akadtak egyéb nehézségeink is, a projektben ugyanis szorosan együtt kellett működnünk olyan csapatokkal (pl. belső kommunikációért vagy épületüzemeltetésért felelős csapat), akik nem voltak projekttagok, és nem is voltak szorosan bevonhatóak. Nehéz volt velük betartatni az időkereteket, és számonkérni rajtuk a feladatok elvégzését úgy, hogy hivatalosan semmilyen formában nem tartoztak nekem/nekünk elszámolással. Előfordult ezért, hogy a projektcsapat olyan munkákat is magára vállalt, amit nem neki kellett volna, annak érdekében, hogy ne veszélyeztessük a projekt sikerességét.

Az előkészítés során a lehetőségekből és az adottságokból mindenki megpróbálta kihozni a maximumot, és azt gondolom, ez sikerült is, komoly energiát és sok munkát fektettünk bele, de megérte.

### 2.6.7. A PROJEKTCSAPAT MŰKÖDÉSE

A projektcsapat működésére összességében elmondható, hogy a szervezet egészében megjelenő mintázatokat és jellemvonásokat viselte magán. A team az első hónapokban sokáig kétfős volt, K.R. és én alkottuk a csapatot. Szeptember végén

azonban kiderült, hogy K.R. hamarosan édesanyává fog válni, ezért február végéig úgy dolgoztunk együtt, hogy tudtuk, a konkrét megvalósulásnál már nem lesz jelen. Helyette március elejével E.T. lépett be a projektteam aktív tagjai közé, ill. rajta keresztül csatlakozott L.E. is március közepén. E.T. felelt a hét összes programjának koordinációjáért, és őt segítette L.E., aki a kommunikációs feladatok nagy részét vitte. L.E. karriercéljai között szerepel a képzésfejlesztési csapatba való bekerülés, ezért amennyire ideje engedi, szeret bevonódni feladatokba, szívesen vállal kisebb, főleg kommunikációval kapcsolatos tevékenységeket, így ő alkotta meg a Wellbeing Day plakátjait is, ill. a Mosaic oldalt és regisztrációs felületeket is ő kezelte, amivel nagy terhet vett le a vállamról. B. J. meglehetősen önállóan vitte a feladatait, tapasztalatai révén kevesebb támogatást, irányítást igényelt. A testi-lelki „egészségpercek” és a Mozgó Piac is az ő és rajta keresztül az egész csapatunk munkája volt. K.R., ill. később E.T. és én dolgoztuk ki részleteiben a Wellbeing Day tematikáját, találtuk ki a megrendelt szolgáltatások végleges körét, dolgoztunk szorosan együtt E. G.-vel, a belső kommunikációért és az üzemeltetésért felelős csapatokkal is.

Elsőre talán furcsán hangozhat, de az itt dolgozóknak a cég életritmusát és működését ismerve már teljesen természetes, hogy mennyire nehéz volt egy-egy projektmegbeszélést összehívni és megtartani. Tulajdonképpen az egész projektmunka során összesen egy olyan megbeszélés volt (azokat nem számítva, ahol K. R. -rel még csak ketten voltunk), ahol mindenki jelen tudott lenni. Ennek több oka is van:

- ♦ más osztályokon dolgozunk, máshol és máskor vannak a csúcsidezőszakok a munkánkban, amikor extra feladatokra nincs idő;
- ♦ jellemző a hirtelen, halasztást nem tűrő és azonnal elvégzendő feladatok beesése, ami miatt az utolsó pillanatban voltak kénytelen a teamtagok viszszaemlíteni a részvételt;
- ♦ üzleti utak miatt előfordult, hogy valaki egyáltalán nem tudott részt venni egy-egy megbeszélésen;
- ♦ az influenzaidőszakban ezeken felül számolni kellett a megbetegedésekkel is.

Mindezekből kifolyólag az e-mailes kommunikáció mellett a kisebb projektteam-megbeszélések voltak jellemzőek, ahol mindig az adott teamtag/teamtagok feladataira néztünk rá, és a projekt adott részeivel foglalkoztunk. Projektvezetői oldalról ez nagy többletenergia befektetést igényelt. Külön megbeszéléseket kellett szervezni, ahol a megbeszélés első felében ugyanazokat a dolgokat kellett elmondani,



és a kérdésekre is egyesével kellett válaszolni, nem volt olyan közös tér, ahol ezeket egyszerre, egy időben el lehetett volna intézni. Az ideálisnál kevesebbet tudtunk csak találkozni, ezért a csoportdinamika sem úgy alakult, mint egy klasszikus értelemben vett, valójában szorosan együtt dolgozó csapat életében.

Tuckman modellje szerint a csoportok életciklusa a forming (formázás), norming (normázás), storming (viharzás), performing (teljesítés) és adjourning (elválás) szakaszain megy keresztül.<sup>29</sup> A fenti működési módoknak köszönhetően azonban nagyon nehezen jutottunk el a valódi teljesítés szakaszába, időről időre visszatértünk a norming állapotába, amelyet aztán végül apróbb viharzások lendítettek át performing felé. A viharzás jelei között kiemelném az átlagosnál is hosszabb késéseket a megbeszélésekről, a már egyszer megbeszélés és megállapodott feladatok újbóli megkérdőjelezését és a határidők tartásának nehézségét. Projektvezetőként ennek kezelése szintén nehéz feladat volt, amit a projekttag „csere” csak tovább fokozott. Az új projekttaggal, ill. jelen esetben tagokkal, mert E.T-vel L.E. is projekttaggá vált, ismét a forming szakaszába csúsztunk vissza. Szerencsére az addigra megszerzett vezetői rutinnak és egymás jó ismeretének köszönhetően (E.T-vel szorosan dolgozunk együtt már más projekten is) gyorsan sikerült a norming, storming szakaszán átlendülni, és a performing szakaszban a lehető leghatékonyabban együttműködni. Kelltek ehhez az őszinte visszajelzések, a minden oldalról megjelenő maximális együttműködési és segítői szándék és az időnyomás is, hiszen ekkor már csak öt hetünk volt a program napjáig. Visszatekintve elmondható, hogy tulajdonképpen tényleg az történt a projektcsapattal, ami a szervezet egészében és mindennapjaiban is zajlik. Változások és váratlan események generálta helyzetekre kellett folyamatosan reagálni és újabb és megoldásokat találni, ami bőven tartogatott kihívásokat csoportdinamikai szempontból is. A team életének és alakulásának áttekintését követően az alábbiakban saját projektvezetői szerepemre reflektálok.

## 2.6.8. PROJEKTVEZETŐI ÖNREFLEXIÓ

Projektvezetőként számos olyan helyzetben találtam magam nap mint nap, amiből tanulhattam, ami során fejlődhettem. Legyen szó kommunikációról, koordinációs képességről és – nem utolsó sorban – emberek vezetéséről. Véleményem szerint

---

<sup>29</sup> TUCKMAN, B. (1965): Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin*, Volume 63, 384-399.

korán felismertem az ebben rejlő lehetőséget, és elhatároztam, hogy szeretnék élni vele, és szeretném kihasználni, amennyire csak lehet. Természetesen vezetőként is szembesültem az önismereti témáimmal. Nehezen tudok „tökéletlen” dolgot kiadni a kezeim közül, ha mégis, rosszul érzem magam tőle, lelkiismeret-furdalásom van. Érzem a fejlődést, már sokat haladtam az úton afelé, hogy ne akarjak mindenáron mindenkinek megfelelni azzal, hogy mindenből csak és kizárólag a tökéleteset vagyok hajlandó nyújtani, de még az út elején járok. Néha jobban megy, könnyebben veszem könnyedén a dolgokat, néha kevésbé, ilyenkor feszült leszek és türelmetlen.

Ezzel szorosan összekapcsolódik az is, hogy nehezen adok ki a kezemből feladatokat. A delegálással két nehézségem is van. Egyrésztől nehezen osztok ki feladatot/kérek meg valakit arra, hogy csináljon meg nekem valamit. Másrésztől a feladat átadásával elveszítem a kontrollt az adott tevékenység felett, ami viszont magában hordozza annak kockázatát, hogy nem lesz olyan tökéletes, mint amilyenre én gondoltam. Mindkét nehézségemet próbáltam tudatosan kezelni. Igyekeztem asszertívan kommunikálni, és volt rá példa, hogy kértem visszajelzést a vezetőmtől, E. T-től egy olyan megbeszélés után, amin ő is ott volt. Nagyon sokat segített, és nagyon jó tippet adott, amire azóta megpróbálok odafigyelni. A tökéletességre vonatkozóan pedig igyekszem mérlegelni azt, hogy az elvárásaim mennyire reálisak, hol van az a határ (a többiekkel és magammal szemben is), ami „elég jó”. Határozott célként azt tűztem ki magam elé, hogy elég jó projektben, elég jó vezetőként elég jó Wellbeing napot szeretnék szervezni.

Mindezek mellett fontosnak tartom kiemelni, hogy az erősségeimet is áttekintettem, és számot vetettem azzal, hogy mikor/hogyan tudtam ezekre építve előrelendíteni a munkát vagy egy helyzetet megoldani. Szükség volt a problémamegoldó hozzáállásomra, kitartásomra és munkabíró képességemre is. Nagy hasznát vettem az emberekre való odafigyelés képességének és az empátiának. Ha voltak olyan szituációk, amelyekhez hasonlót a korábbiakban már megélttem, próbáltam tudatosan a múlt tapasztalatira építeni és változtatni az ösztönös működésmódomon, ha szükséges volt. Sokkal nagyobb tudatossággal voltam jelen a folyamatban, amitől úgy gondolom többet is tudtam adni a projektnek és a teamnek egyaránt, és többet is kaptam tőle. Az önreflexió alátámasztására a 2.6.2. mellékletben található projekt napló részletek szolgálnak.

### 2.6.9. LEBONYOLÍTÁS

Az előkészítési szakasról a következőkben átlépek a lebonyolítási szakasz tárgyalására. Annak ellenére, hogy a konkrét megvalósulásra ebben a fázisban került sor, történéseiben és természetesen időtartamában sem összevethető maga a lebonyolítás az előkészítéssel. A Jólét Nap forgatókönyvét egy nappal az esemény előtt véglegesítettem, és küldtem szét a projektcsapatnak. A konkrét lebonyolítási folyamatokban négyen vettünk részt, a táblázat pedig abban segített nagyon sokat, hogy pontosan tudta mindenki, hogy mikor hol kell lennie, mit kell csinálnia, ill. azt is, hogy a másik hol van. Természetesen telefonos kapcsolatban is voltunk egymással, és a nap folyamán többször összaláloztunk az épületben, amikor volt alkalmunk pár szót váltani, de „tűzoltásra” szerencsére nem volt szükség. Tulajdonképpen nagyon olajozottan ment minden, és minden program az előzetes tervek szerint zajlott, időben kezdődött és időben is lett vége.

Egyedül egy dolog nem került a helyére a megbeszélt időpontban: az épület-üzemeltetésért felelős csapat reggelre ugyan létrehozta a minta munkaállomást az ergonómiai tanácsadáshoz a különteremben, de a számítógép házat, monitort, billentyűzetet és az egeret az informatikai csapatnak kellett volna fellelepeznie. Ezt a szolgáltatást korábban megrendeltem tőlük, reggel azonban mégsem voltak az asztalon a szükséges eszközök. Mivel a hálózatba bekötni nem kellett a számítógépet, ezért egy kollégám segítségével felvittem a tanácsadás hiányzó kellékeit a helyszínre, és én magam helyeztem el őket az asztalon. Ez a belső folyamatoknak ugyan nem felelt meg száz százalékosan, de a program sikerességét nem szerettem volna azzal veszélyeztetni, hogy későn kerülnek fel az eszközök a helyszínre. Ez az apró hiba azonban az esemény volumenét tekintve elenyésző jelentőséggel bírt.

A tények rövid áttekintését követően a lentiekben röviden elemzem és értékelem a lebonyolítási folyamatokat, a projektcsapat működését és saját szerepemre is reflektálok.

### 2.6.10. A LEBONYOLÍTÁSI FOLYAMATOK ÉRTÉKELÉSE, CSAPATMŰKÖDÉS ÉS PROJEKTVEZETŐI ÖNREFLEXIÓ

A lebonyolítási folyamatokat a fent említett kisebb mulasztás ellenére is kitűnőnek értékelem. A csapattal jól tudtunk együttműködni, ami köszönhető egyrészt annak, hogy az elmúlt hónapokban kellően összecsiszolódtunk, másrésztől a megfelelő előkészítésnek, és annak is, hogy mindannyiunk szívügye volt a prog-

ram sikeressége. A Jóllét Napjára végre teljesen a ”teljesítés” fázisba értünk csoportdinamikai szempontból, a ”viharzást” már messze magunk mögött hagytuk. A Worklife Company tanácsadói és tréneri is az előzetesen megállapodottak szerint jártak el. Időben érkeztek, azt és olyan minőségben szolgáltatották, amiben előzetesen megállapodtunk. Nagy könnyebbség volt a lebonyolítás során is, hogy ugyan leginkább D. G. koordinálta az ő embereit, mégis mindig tudtuk, hogy ki, mikor érkezik és kit, miben kell segíteni. A nap végén a projektcsapat megköszönte a munkámat, az energiát és alapossgot, amit a projektbe fektettem. A programok boldog és elégedett résztvevői mellett ez volt nekem a legmeghatározóbb visszajelzés.

Projektvezetőként végig éreztem a vállamra nehezedő felelősséget. Tudtam, hogy ez elsődlegesen az én programom, én vagyok az, akit keresni fognak, ha bármi probléma merül fel, és én leszek az is, akit számon kérnek, ha végül nem úgy alakulnak a dolgok, ahogyan azt előzetesen kommunikáltuk a kollégák felé. Ennek ellenére úgy érzem, az elmúlt hónapok projektvezetői tapasztalata kellő önbizalmat adott ahhoz, hogy ezt a felelősséget elbírjam, együtt éljek vele, sőt örüljek is neki. Rengeteg munkát fektettem a Jóllét Nap megszervezésébe, a projektcsapat vezetésébe és magamba is, és ezalatt fel is nőttem a feladathoz. Természetesen a korábbi, kisebb projektek, amelyekben vezetőként vagy koordinátorként vettem részt, szintén hozzásegítettek ennek eléréshez, de egyértelműen ez a projekt hozta meg nekem a vezetői szerepben való kiteljesedést. Sokat számított, hogy végre valóban elhittem magamról, hogy képes vagyok rá, és ezt a többiek is érezték. Mindemellett tudom, hogy még korántsem vagyok tökéletes vezető. Legnagyobb fejlesztendő területemnek jelen pillanatban a bizonytalanságtűrést és a váratlan eseményektől való félelmet látom. Görcsösen próbálok felkészülni minden lehetséges hibára és forgatókönyvre, próbálok minden oldalról bebiztosítani magam. Nehezen emelkedem felül, ha valami nem úgy történik, ahogyan azt elterveztem, vagy amiben megállapodtunk. A következő projektben tehát vezetőként a rugalmasságom fejlesztését fogom kitűzni személyes célul.

## 2.6.11. A PROJEKT ÉRTÉKELÉSE

A projektcsapat a Jóllét Napot összességében nagyon sikeresnek ítélte meg, a látogatottság nagyjából a várakozásoknak megfelelő volt. A sport foglalkozásokon 16-18 fő, a workshopokon 15-16 fő, az előadáson pedig 30 fő volt jelen. Az előzetes regisztrációt igénylő programokon így kb. 120 ember vett részt, ami az össz-

létszámot tekintve 10%. Ez első látásra kis aránynak tűnhet, de a téma újszerűsége és a szervezeti kultúrába még be nem ágyazottsága miatt véleményünk szerint jó kiindulási alap. Az ergonómiai tanácsadásokon részt vettek száma a projektcsapat szakértői becslése szerint 500-600 fő között mozog. Ez természetesen nem összemérhető az sportfoglalkozások, workshopok és az előadás látogatottságával, hiszen időtartamában is sokkal rövidebb volt (kb. 15 perces), és témájában sem állt annyira távol az általános mindennapi szervezeti működéstől, mint az előbbie-ek. A Mozgó Piac, ami extra programként került be a Jólét Nap eseményei közé, szintén nagy népszerűségnek örvendett, az árusok szerint a vásárlók száma pár százra volt tehető.

A programok közül az ergonómiai tanácsadást és a Mindfulness workshopokat emelném ki részletesebben. Az ergonómiai tanácsadás két helyszínen zajlott, egy tanácsadó végigjárta az épületet, egy pedig a különteremben kialakított ideiglenes minta munkaállomáson várta az érdeklődőket. A tanácsadókat mi is végigkísértük az épületen, egyrésztől a látogatókkal szemben támasztott belső követelmények miatt (látogató csak kísérővel tartózkodhat az épületben), másrésztől segítettünk nekik „spontán kialakuló” közönségcsoportokat alkotni az érdeklődőkből. Nagyon jó volt látni a kollégák őszinte érdeklődését, örömét, és azt, hogy milyen sokakat megszólít a téma. Többen jöttek hozzánk oda külön is megköszönni a lehetőséget, ill. dicsérni a tanácsadók hozzáértését és profizmusát. Apróságnak tűnhet, de a helyes ülőpozíció megtalálása, az egészséges monitor, a billentyűzet és az egér pozíciójának beállítása és néhány apró trükk nagyban hozzájárulhat az általános jólét szintjének növekedéséhez, és megelőzhet komolyabb egészségügyi problémákat is.

Ezzel párhuzamosan a Mindfulness workshopokkal valami egészen újat tudtunk behozni a szervezetbe, amire valódi kereslet is mutatkozott. Az általános tréningstatisztikáinknál jobb volt a látogatottsági arány: a résztvevők/regisztrálók aránya 75% körül mozog általában, most azonban 80% felett volt. Az informális visszajelzések is magukért beszéltek, többen kerestek fel, hogy megköszönjék a lehetőséget, és hogy elmondhassák, mennyire tetszett nekik a bemutatott szemlélet és a facilitátor egyaránt. Egy kollégánk már rögtön a workshop után írt egy e-mailt, hogy szeretné elkérni a prezentációt, mert megosztaná a csapatával is a hallottakat. Én a délutáni alkalmak egyikén vettem részt, hogy személyes tapasztalatot is szerezzek. A workshop második felében egyszerű légzőgyakorlatokat tanultunk, és légzésfigyelést, a meditációhoz hasonló elcsendesedést is kipróbáltunk. Kiderült, hogy többen is voltak a teremben, akik életükben először léle-

gezték tudatosan és meditáltak. Ha másért nem, véleményem szerint már ezért megérte ezt a napot megszervezni.

A program után e-mailen kiküldött értékelő kérdőívet kb. százan töltötték ki. Részletes eredményeiből legfontosabb a megállapítások az alábbiak:

- ♦ A legtöbben hírlevélen, e-mailen és kollégákon keresztül értesültek az eseményről.
- ♦ A szervezéssel a válaszadók 92%-a elégedett volt.
- ♦ Több mint 82%-uk ítélte úgy, hogy elegendő információt kapott az eseményről előzetesen.
- ♦ A válaszadók közül a legtöbben a Mindfulness workshopokon, a Mozgó Piacon és ez ergonómiai tanácsadáson vettek részt.
- ♦ A kérdőívet kitöltők majdnem fele volt kénytelen kihagyni valamelyik programot, mert dolgoznia kellett helyette.
- ♦ Az általános megjegyzések, javaslatok részben visszatérő gondolatként jelenik meg, hogy érdemes lenne rendszeresen hasonló programokat szervezni.

A projektlezáró megbeszélésen megvitattuk a formális és informális visszajelzéseket, és tanulságokat fogalmaztunk meg a jövőre vonatkozóan. Annak érdekében, hogy legközelebb még többen tudjanak részt venni a programokon, hamarabb kell elkezdenünk a népszerűsítő kampányt, ami most az előzetes tervekhez képest jelentősen elhúzódott. A program újszerűsége miatt számos előzetes jóváhagyásra volt szükség, illetve a még be nem járatott szervezési folyamatok kialakítása is időigényes volt. Nem segítette a szervezet felé történő kommunikáció gördülékenységét a belső kommunikációért felelős csapatnak a projektünkhöz való hozzáállása sem, sajnos inkább megnehezítették a munkánkat azzal, hogy sokat vártak egy-egy engedély megadásával. Emellett szükség lesz a vezetők nagyobb elkötelezettségére is, ha valóban támogatni fogják a kezdeményezést, minden bizonnyal csökken majd azon kollégák száma, akik a munka miatt nem tudnak részt venni egy-egy őket érdeklő eseményen.

A projektcsapat továbbra is elkötelezett a jóllét fontossága mellett, és minden alkalmat meg fog ragadni ennek népszerűsítésére annak érdekében, hogy segítse a szervezeti kultúrába való beágyazódást. Az előzetes elvárásoknak eleget téve a Wellbeing Day megszervezésével valóban megtettük azt a korábban részletesen tárgyalt, első lépést, amely indukálhat egyfajta változást a szervezetben és a szervezeti kultúrában. Befogadható mennyiségű és tartalmú programot kínáltunk a munkavállalóinknak, és sokan éltek a kipróbálás lehetőségével. Számítunk rá,

hogy a személyes tapasztalatot megosztják majd egymással, és a legközelebbi alkalommal még nagyobb lesz az érdeklődők száma.

Az esemény átbeszélésén túl időt fordítottunk arra is, hogy a közös munkára reflektáljunk. Köszönetet mondtunk egymásnak a projektbe fektetett munka-órákért, türelemért, segítségnyújtásért. Megállapítottuk, hogy szeretünk együtt dolgozni, és reméljük, hogy a jövőben lesz még lehetőségünk hasonló minőségben, akár hasonló projekten, csapatként működni és tenni valamit a kollégáink jóllétéért.

## 2.6.12. ÖSSZEFOGLALÁS

A fentiekben cégem Jólét Napját kíséreltem meg bemutatni. Szerettem a projektben dolgozni, és a folyamat leírása is örömet jelentett számomra. Úgy gondolom, hogy a Jólét Napot további Jólét Napoknak kéne követniük, és egyre mélyebb és mélyebb, egyre több és több szinten csatornázhatnánk be a multinacionális világba a mentálhigiénét. Ehhez azonban, ahogyan arra korábbiakban részletesen kitértem, szemléletváltásra és ezzel egyidejűleg a szervezeti kultúra változására is szükség van. Egy biztos: ha lesz rá lehetőség, a jövőben szeretném folytatni a most elkezdett munkát, és ismét egyel magasabb szintre emelni a kollégák testi-lelki jóllétének fontosságát.

## 2.6. MELLÉKLETEK

### 2.6.1. MELLÉKLET: STRESSZKÉRDŐÍV

<b>Munkahelyi stresszel kapcsolatos kérdések</b>		
Bizalmas egészségügyi dokumentáció része		
Név:	Születési idő:	
Részleg:	Munkakör:	
Munkakör szintje: L6 / L5 / L5TL / L5JM / L4 / L3 / L2	Munkarend: normál / rugalmas / délutános	
Kérjük, hogy az egyes kérdéseknél az alábbi válaszlehetőségek közül azt húzza alá, amelyik a legközelebb áll álláspontjához!		
Kérdések	Válaszok	Pont
1. Mennyire ismeri a saját szerepét és feladatait?	pontosan jól érti	
	közepesen érti	
	bizonytalan	
2. Világosak-e az Önnek szemben támasztott követelmények?	teljes mértékben	
	közepes mértékben	
	kis mértékben	
3. Kap-e építő jellegű visszajelzést munkája minőségéről?	általában igen	
	ritkán	
	nem jellemző	
4. Mennyire jellemző a feladatok előreláthatósága?	általában kiszámíthatóak	
	néha váratlanok	
	általában váratlanok	
5. Van-e elég ideje, hogy határidőre megfelelő minőségben befejezze a munkát?	általában van	
	nem mindig	
	gyakran nincs	
6. Milyen támogatást kap feletteseitől a problémák megoldásához?	magas szintű támogatást	
	közepes szintű támogatást	
	nem kap támogatást	
7. Milyen támogatást kap kollégáitól a problémák megoldásához?	magas szintű támogatást	
	közepes szintű támogatást	
	nem kap támogatást	
8. Mennyire veszi Önt igénybe a megkívánt követelmény szint?	csekély mértékben	
	közepesen	
	nagy mértékben	
9. Mennyire jellemzőek munkájában az ellentétes elvárások, utasítások?	nem jellemzőek	
	időközönként előfordul	
	többszörre jellemzőek	
10. Mennyire érzi munkakörét stresszesnek?	csekély mértékben	
	közepesen	
	nagy mértékben	
11. Munkavégzése során mely körülmények zavarják elsődlegesen ?	képernyős munkakör	
	ergonómiai problémák	
	hideg/meleg, klímarendszer	
	felhalmozódó feladatok	
	érzelmileg megterhelő konfliktushelyzetek	
	virtuális munkakapcsolatok	
zai		



12. Munkavégzése során mely körülmények zavarják másodlagosan ?	képernyős munkakör	
	ergonómiai problémák	
	hideg/meleg, klímarendszer	
	felhalmozódó feladatok	
	érzelmileg megerőltető konfliktushelyzetek	
	virtuális munkakapcsolatok	
13. Munkavégzése során mely tényezők segítik?	zaj	
	jó munkahelyi közösség	
	szívesen végzett feladatok	
	értelmes munkát végeznek	
	biztos a munkahelyem	
	megbecsülnek anyagiilag	
14. Milyen gyakran érzi úgy, hogy a munkája olyan sok energiát vesz el, hogy az negatív hatással van a magánéletére?	megbecsülnek emberileg	
	új dolgokat tanulhatok, fejlődhetek	
	évente legfeljebb néhányszor	
15. Milyen gyakran érzi úgy, hogy a munkája olyan sok időt vesz el, hogy az negatív hatással van a magánéletére?	legfeljebb havonta	
	havonta többször	
	évente legfeljebb néhányszor	
16. Mondogatók-e Önnek a barátai/családtagjai, hogy túl sokat dolgozik?	legfeljebb havonta	
	legalább egy-szer havonta	
	havonta többször	
17. Véleménye szerint mennyire befolyásolhatja Ön saját egészségi állapotát (életmód, szűrések)?	szinte soha	
	legalább egy-szer havonta	
	legalább egy-szer hetente	
17. Véleménye, észrevétele, javaslata :	sokat tehettek érte	
	mérsékelttel lehetek rá hatással	
	kevésbé befolyásolhatom	

## 2.6.2. MELLÉKLET: PROJEKTNAPLÓ RÉSZLETEK

### Delegálás, tökéletesség, asszertivitás

**2016.03.17.**

E.D. átveszi a kommunikációs feladatok legnagyobb részét, plakátok, Mosaic oldal, Yammer. Ezzel nagy kő esett le a szívemről, ő tényleg nagyon ügyes benne, bízom a szakértelmében, és jó, hogy ezt a feladatot részben át lehet neki adni. Végre érzem, hogy delegálni jó.

### 2016.03.23. ESAT megbeszélés

Jól sikerült, végül nem csináltam action/owner/deadline táblát, amit előtte elhatároztam, de így is mindenki tudta, hogy mivel kell készülnie. Tudtam irányítani a megbeszélést, és egészen sok helyen voltam asszertív. Azt hiszem, kezdek ráérezni, és boldogsággal tölt el, hogy ezzel is gazdagodik a személyiségem. Szeretem, ha valaminek van haszna, ha pedig saját személyes fejlődésem szempontjából éri meg valami, az még különlegesebb érzés.

### 2016.03.25. Telekonferencia a Worklife Company-vel

Örültem neki, hogy nem engedtem az elvárásaimból, és ki tudtam fejezni (asszertívan) az igényeimet, és el tudtam mondani, hogy valami meglepett vagy nem erre számítottam. Most én vagyok a megrendelő, a sarkamra kellett állnom, és ment is.

**2016.03.31.**

Nehezen viselem ezeket a nem várt eseményeket. Most cseréljünk helyszínt? Ennyivel az esemény előtt? Megpróbálok mindenre gondolni, mindenre felkészülni, és csak történik olyan, ami keresztbe tesz az egésznek. Bosszant, idegesít, foglalkoztat, nyugtalanít egészen addig, ameddig megoldást nem találok rá.

**2016.04.19.**

Minden flottul megy, jól előkészítettem, biztosítottam magam. E.D. is olyan ügyes a ráosztott feladataiban, miért voltak kétségeim? Miért ennyire nehéz nekem a kontrollt kiadni a kezemből? Pedig olyan jó azt érezni, hogy minden a helyén van, megy a maga útján, még úgy is, hogy nem én csinálom. Jobban kell bíznom a többiekben, ha egyszer valódi vezető leszek, szerintem ezzel még lesz dolgom.

**Bizonytalanság és váratlan események kezelése****2016.03.30.**

A belső kommunikációs csapattal való megbeszélés 15:00-ra volt időzítve, de 14:39-kor lemondták. Ez iszonyatosan felháborított minket, ezzel a működési móddal mi sem azonosulni nem tudunk, sem pedig együttműködni. Nagyon nehéz ebben a kiszámíthatatlanságban lenni, pláne úgy, hogy közben függünk is tőlük. Rosszul érzem magam ettől az egésztől, mert érintetteknek megígértem, hogy a héten küldöm a kommunikációs tervet, és nem tudtam tartani a szavam, ilyenkor úgy érzem, hogy hitelemet veszttem előttük. Tulajdonképpen nekik is meg akarok felelni. De amúgy muszáj?

**2016.04.18.**

... Biztosan mindenre gondoltam? Mi lesz, ha történik valami nem várt esemény, és nem tudok rá megoldást találni. Már napok óta ezzel álmodom, nagyon foglalkoztat. Bíznom kell magamban, én mindent megtettem, ha bármi közbejön, a lehető legjobb megoldást fogom választani, és az „elég jó lesz.”

**2016.04.19.**

Nem hiszem el, miért nem volt ott a számítógép? Pedig megbeszéltük, még e-mailt is írtam róla. Szerencsére megoldottam, higgadt maradtam, átgondoltam a lehetőségeket és cselekedtem. Minden rendben volt így is. Nem kellene ennyire tartanom az előre nem látható nehézségektől, mindenre van valamilyen megoldás.

## 2.7. KÖZÖSSÉGI MENTÁLHIGIÉNÉS PROGRAM – KARI CSAPATÉPÍTŐ DÉLUTÁN (NEM OKTATÓ KOLLÉGÁK RÉSZÉRE)

(OLGYAY ANNA)



### 2.7.1. HÁTTÉRINFORMÁCIÓ

Az egyetem továbbképző intézetében dolgozom oktatásszervezőként és a karrieriroda munkatársként lassan öt éve. Feladatom szakosodni vágyók továbbképzéseinek szervezése, folyamatok végigkísérése beiratkozástól a diploma átadásáig. A karrierirodában állásközvetítéssel és alumni tevékenységgel foglalkozom, de előfordult az is, hogy segítő beszélgetést folytathattam alapképzéses hallgatókkal.

Némi változatosságot nyújt, hogy az oktatásszervezői tevékenység mellett minden kollégának van eredeti szakmájához vagy érdeklődéséhez illő feladata is, pl. marketing, sajtójelenlét, reklámgrafikai anyagok és kiadványok tervezése, holnapszerkesztés. E mellett sok kari rendezvény lebonyolításával vagyunk megbízva, amit azért is szeretünk, mert igazi csapatmunkára ad lehetőséget.

Az egész intézetre jellemző a segítőkész hozzáállás, sok hallgatónk megköszöni a kollégák rugalmasságát. Munkatársaim az értekezleteken pozitívumként szokták kiemelni a jó irodai légkört és összetartást. Valóban értékes emberekkel vagyok körülveve, akiktől sokat tanultam. Persze időnként előfordulnak személyes konfliktusok, az engem érintőre a későbbiekben muszáj lesz kitérnem.

Közvetlen kolléganőim többnyire középkorú, sokgyermekes anyák, illetve ketten kisgyermekkel jöttek vissza félállásba. Szeretik emlegetni, hogy az itteni tevékenység által „kipihenik” az otthoni fáradalmakat, például az ünnepek után, de a feszített tempójú tanulmányi időszakokban is helytállnak. Csoportvezetői státuszba tavaly egy mozgáskorlátozott – egyébként kiemelkedően jó szellemi

képességű – kolléga került. Ők valószínűleg nehezen találnának máshol ilyen családbarát, elfogadó munkahelyet. F fiatal férfi kollégám doktori munkáival és cikkírással foglalja el magát üres idejében, és nekem is belefér az energiámba a munka melletti könyvillusztrálás, vagy jelen esetben képzésre járni. Sokszor úgy érzem, több felelősségvállalásra és kihívásra is készen állnék.

### 2.7.2. TÉMAVÁLASZTÁS

Az egyetem legtöbb szervezeti egységének munkatársai középiskolai végzettséggel dolgoznak a karon sok éve, a miénknél kevésbé szabad és változatos munkakörben, mégis túrik a monotonitást a biztonságért és kiszámíthatóságért cserébe, jóllehet fizetésemelésre, előreléptetésre vagy fejlődési lehetőségre nemigen számíthatnak.

Bár munkám során elsősorban hallgatókkal és oktatóinkkal foglalkozom, mentálhigiénés projektként a kar főként adminisztratív tevékenységet végző kollégái számára terveztem team segítségével egy közösségépítő délutánt interaktív, változatos feladatokkal és vendéglátással. Választásom azért esett erre a célcsoportra, mert ők a mindennapi környezetem, így ismerem a munkájuk jellegéből eredő pozitívumokat és kihívásokat. Saját tapasztalatom, hogy a jó munkakör nélkülözhetetlen – hiszen a munkatársak több száz hallgatóval foglalkoznak napi szinten –, mégis láthatatlanok maradnak, kevés elismerést kapnak. A kollégák nem a szakmájukban dolgoznak, így a sikerélmény és az önmegvalósítás esélye kevés. A dolgozók lelki egészségéért, hogy munkájukban több örömet találjanak és motiváltabbak legyenek, hogy jobban és elismerve érezzék magukat, a projekt által a saját szintemen, az illetékességi körömon belül maradva próbáltam meg tenni egy kis lépést.

### 2.7.3. PROJEKT SZÜLETIK

A projektet megadott szempontok szerinti tervezés előzte meg a projekt szeminárium keretében. A szót először hallva valami nagyszabású, eredményközpontú, végeláthatatlan dokumentációval és elszámolási kötelezettséggel járó program képe jelent meg előttem hosszú szám- és betűkódokkal tarkítva, amit kétkedve fogadtam. Aztán lassan tisztult a kép, és kiderült, hogy valójában ésszerű és hasznos tervezési folyamatról van szó.

## a) Az ötlet

Több lehetséges projektötletből választottam ki a munkahelyi közösségépítést. Nem ez a téma mozgatott meg legjobban, de kivitelezése hasznosnak és reálisnak tűnt, ezen felül valóban újítás az egyetemen, ami egy próbát megér. Így foglaltam össze az ötletet: a kar nem oktató dolgozói számára egy hangulatos, közösségépítő délután megszervezése interaktív feladatokkal és vendéglátással.

A szemináriumokon segítségemre voltak mentálhigiénés képzésbeli csoporttársaim, akik a lehetséges kockázatokra hívták fel a figyelmet akvárium módszerrel és imaginatív technikával. Így már a tervezés első pillanatától számíthatam arra, hogy a fogadtatás nem lesz egységes a kollégák és a vezetőség részéről. A kockázatok mellett fontos igények is felmerültek. Néhány elhangzott mondat: „Idejön ez a fiatal kislány, aztán majd megmondja nekünk, hogy mit csináljunk?” „Ne kelljen körbeülni, ne kérdezzessenek túl személyeset.” „Ha X. ott lesz, akkor én biztosan nem megyek el.” „Olyan sokat vagyok egyedül a tanszéken, jól esne a társaság.” „A munkámban hiányzik a sikerélmény, a dicséret.”

Úgy tűnt, a program kapcsolatteremtés szempontjából építő és motiváló lehet, továbbá nem csak nekem fontos, hogy több legyen közös teázásnál. Ugyanakkor vigyázni kell, hogy ne akarjak túl sokat, mert vannak olyan kollégák, akik nehezen oldódnak fel.

## b) A cél meghatározása

Célként a munkatársak belső kommunikációjának javítását, személyes kapcsolatok kialakítását és mélyítését, a dolgozók munkájának elismerését, ezáltal a munkahelyi légkör javítását és a munka hatékonyságának növelését (kiegész megelőzését) tűztem ki. Ezt többek közt az oldott hangulattal, a pozitívumokra figyeléssel, az egyén fontosságának és jelentőségének hangsúlyozásával, a fejlődés támogatásával és a motivációk tudatosításával próbáltam elérni.

A közösségben rejlő erőforrásokat szerettem volna megtalálni – feltételezve, hogy a közösségi lét közérzetjavító hatása változást képes elindítani. A program előzményének a kar eddigi közös dolgozói tevékenységeit tekintettem: évente egy közös kirándulás és karácsonyi műsor, melyek jó kezdeményezések, de a projekt a munkatársakat ezen túl szeretné kimozdítani a megszokottból, lehetőséget ad a közvetlen munkatársak mellett a többiek megismerésére is.

Jogosnak érzem a kezdetektől meglévő dilemmámat, hogy vajon az akár öt, tizenöt éve az egyetemen dolgozó, többnyire idősebb kollégák motiválhatók-e

arra, hogy az ismert keretekből kilépve (fiatalos lendülettel) nyissanak mások felé, illetve hogy a vezetőség fontosnak tartja-e majd a kezdeményezést?

### c) Célcsoport

A célcsoport kar nem oktató, elsősorban adminisztratív munkát végző dolgozói (tanulmányi osztály, továbbképző intézet, doktori iskola, tanszékek munkatársai, közbeszerzéssel foglalkozó kollégák, valamint a könyvtár alkalmazottai). Legtöbben – de nem kizárólag – középkorú nők, sokan évtizedek óta dolgoznak a karon. Némelyik szervezeti egység nagyobb létszámmal működik, a tanszékek ezzel szemben egy-két fővel dolgoznak. Bár vannak kialakult baráti csoportok, az egyes részlegek között összességében kevés a személyes kapcsolat, pedig időnként szükség lenne a hatékony kommunikációra. A teljes dolgozói létszám ötven fő, a program megvalósulásához ideálisnak húsz, huszonöt résztvevőt éreztem. (Gyakorlati szempontból ez a *kiscsoport* létszámának felső határa.) A kapcsolatfelvételt személyesen és e-mailben láttam célszerűnek.

### d) Igényfelmérés

A munkát olyan munkatársak (öt fő) megszólításával kezdtem, akikről reméltem, hogy vevők az ötletemre, számíthatok a támogatásukra. Ebben a szakaszban nekem is szükségem volt a megerősítésre, bennem is még csak körvonalazódott, hogy milyen feladatok lennének kivitelezhetők. Említettem, hogy egy projekt megszervezése feladatom a képzésem, de vágyam is, hogy a munkahelyi kapcsolatok a felszínről mélyebbre mozduljanak. Elmondtam, hogy körülbelül milyen programot tervezek, és kértem a véleményüket, valamint érdeklődtem, hogy szívesen részt vennének-e, esetleg mit tudnának hozzátenni a délutánhoz. Kezdeményezésemet meglepődve, de pozitívan fogadták. Volt, aki kifejezetten lelkesedett, más kifejezte, hogy ő is pont a közösségi élményt hiányolja.

A megkérdezettek új szempontokkal álltak elő, valamint felhívták a figyelmemet olyan korábbi tapasztalatokra, személyes munkahelyi ellentétekre, amelyeket nem sejtettem, de érdemes rájuk odafigyelni. A beszélgetések során megerősítést nyertem, és tovább formálódott bennem a konkrét program és a kivitelezés lehetősége.

Később a megkérdezettek közül kértem fel a teamtagokat és segítőköt, akik szívesen tesznek is az ügyért. Az „újítás” megmozgatta a fantáziájukat, később is visszakérdeztek rá. (Valaki megszólított a folyosón, és felajánlott egy kávégépet az eseményre.)

Hierarchia, fogadtatás: a megvalósításhoz a kar vezetésének engedélye elengedhetetlenül szükséges, ezért párhuzamosan elindultam a szervezeti ranglétrán felfelé, hogy a vezetőség megkerülhetetlen személyeit tájékoztassam (csoportvezetőm, főnököm, tanulmányi osztály vezetője, dékáni titkárságvezető, dékán – utóbbiakat már teamem segítségével).

Elsőként a csoportvezetőmmel osztottam meg az ötletemet. Jelenleg ő a kari tanács nem oktató dolgozóinak képviselője, így számítottam rá, hogy fontos lesz számára a „csapatépítés”. Vele pontosítottuk, hogy hogyan érdemes „eladni” az ötletet a felsőbb vezetés felé. A hivatalos, pecsétes engedélykérés már az ő nevében ment ki.

Ezután főnökömet (intézetvezető) tájékoztattam. Részéről egyértelmű támogatást kaptam, és biztosított a kollégák nyitottságáról. Javaslatot is adott a vezetőség többlépcsős megszólításához.

Majd jelentkeztem a tanulmányi osztály vezetőjénél, aki a tanszékek dolgozóit is eléri. Véleménye szerint ők is bevonhatók, amennyiben „nem kell előre készülni, nem kell körben megszólalni, nem alakul ki erőösszemérés a részlegek között, játékos feladatok lesznek és lesz sütemény”. Miután eloszlattam a kétségeit, lehetséges időpontokat és helyszínt egyeztettünk. Vállalta, hogy motiválja a beosztottait.

Időpontot illetően nem láttuk reálisnak a munkaidőn kívüli megvalósítást, így mindenképp *munkaidő-kedvezményért* kellett folyamodni.

Hogy tisztábban lássam az igényeket, reprezentatív mintaként a különböző szervezeti egységek dolgozóit szólítottam meg személyesen, összesen tizenöt főt. (Készítettem egy kérdőívet, de végül nem használtam fel, mert így már a felméréssel is a személyes kapcsolatok fontosságát hangsúlyozhattam.) Legtöbben értékelték a kezdeményezést, bár meglepően sok kérdésük volt. Volt, aki nem zárta ki a lehetőségét, hogy részt vegyen, és volt, aki az időponttól tette függővé a jelenlétét. Egy fő tartózkodott. A fiatalabb kollégák mind érdeklődéssel és lelkesen fogadtak.

Összességében eredményesnek ítéltam az ötletet, és úgy találtam, hogy a visszajelzések sokat segítenek a továbbiak alakításban. A dékáni titkárságvezető örült a szervezésnek, majd a helyszín és a lehetséges időpontok meghatározása után a dékán is jóváhagyta a programot, és – a munkabeosztást figyelembe véve – 2015. december 9-re engedélyezte a csapatépítő alkalmat. A közeli dátum intenzívebb szervezést igényelt, viszont a szorgalmi időszak utolsó hetét és az adventi hangulatot kedvezőnek találtuk a közösségépítés számára.

A vezetőséggel való kommunikációt a továbbiakban is megfelelően kell intézni, figyelve a protokollszabályokra.



### e) Tervezett együttműködők

A teamtagokat és segítőköt – akik számára szintén fontos a projekt és örömmel tesznek érte – a megkérdezettek közül választottam ki több iroda munkatársai közül, hogy több nézőpont érvényesüljön. Tanácsadó szerepre külső tagként egy nemzetközi projektek vezetésében tapasztalt barátomat kértem fel. Ő nem fog találkozni a többiekkel, de más szemszögből véleményt tud mondani a tervekről. (A továbbiakban nagybetűkkel helyettesítem a neveket.) Team:

- ♦ Én (projektgazda): szervezés összefogása, feladatok leosztása; a konkrét programra vonatkozó első vázlat megtervezése, amit a team átdolgoz és véglegesít; egyes feladatok levezetése; dokumentálás
- ♦ A. (csoportvezető): kommunikáció a kar vezetésével, engedélyek beszerzése, teremfoglalás, résztvevők meghívása, program átdolgozása; egyes feladatok levezetése
- ♦ B. (kolléganő): program kidolgozásában vesz részt; egyes feladatok levezetése; helyszín berendezése; ajándékok beszerzése; vendéglátás koordinálása (ki, mit hoz?)
- ♦ C. (külső tag): tanácsadó, ellenőrző szerep, lehetséges veszélyek felmérése

Segítők:

- ♦ D: résztvevők személyes meghívása, helyszín berendezése, díszlet elkészítése
- ♦ E: program tesztelése, lehetséges veszélyek felmérése
- ♦ F: vendéglátás előkészítése (szükség esetén koordinálása)
- ♦ G: meghívó és plakát megtervezése, fotózás

Megkerülhetetlen, időközben tájékoztatandó személyek, „stakeholderek”:

- ♦ dékán
- ♦ dékáni titkárságvezető (H.)
- ♦ tanulmányosztály-vezető (I.)
- ♦ továbbképző intézet vezetője (J.)
- ♦ marketingvezető (K.): ajándékok beszerzése
- ♦ üzemeltetési osztály gondnoka: helyszín) technikai eszközök biztosítása

## f) SMART-elemzés

Saját projekt tervem elemzése a SMART szempontok szerint:

*Specifikus:* A munkahelyi kapcsolatok építése és munkahelyi kommunikáció javítása céljából a kar adminisztratív dolgozói számára közösségépítő délutánt szervezek hétköznap, részben munkaidőben (14.00-18.00 óra között) interaktív, „csapatépítő” feladatokkal. A program hat-nyolc, egymásra épülő játékos feladatot foglal magába, melyek személyes és munkahelyi vonatkozást egyenlő arányban tartalmaznak, a résztvevőktől aktív együttműködést igényelnek; továbbá a másik munkájának jobb megismerése mellett a munkahely iránti elköteleződést is segítik. A konkrét feladatokra elsőként én tettem javaslatot, majd a háromfős team egyeztetett, és átdolgozta a programot. Az alkalom végére kötetlenebb, vendéglátós részt tervezek (teával-süttivel), mely az élmények feldolgozását és a kapcsolatok mélyítését szolgálja.

*Mérhető:* A részvételi arány (létszám) és az aktivitás mérhető, a jókedv már kevésbé. Utólagos visszajelzésben, kérdőív formájában a munkatársak értékeljék pozitívan a szervezést és a program hasznosságát, legyen javaslatuk a továbbiakra nézve. Hosszabb távon javítsa a kommunikációt és a kapcsolatokat. Ezt „mérni”, vagyis tapasztalni később fogjuk.

*Akceptálható:* A célcsoport részéről van érdeklődés az igényfelmérés szerint, a vezetőség engedélyezte és támogatja a csapatépítő programot.

*Reális:* A célcsoport nyitott a programra, a team összeállt és rá tudja szánni a tervezésre és előkészületre a heti rendszeres időt. Vannak segítők, akik vállalták a részfeladatokat (terem berendezése, díszítés, fotózás stb.). Időben és energiában megvalósítható a szervezés, rendelkezésre áll megfelelő helyszín és kellékek.

*Tempírozható:* A tanprojekt a rendelkezésre álló másfél hónap alatt előkészíthető, a szervezés intenzíven, de jól ütemezhető.

## g) Hogyan kívánom lemérni a projekt sikerességét?

A projektet sikeresnek tekintem az érdeklődés és részvételi arány alapján, húsz fővel már jó eredményt lehet elérni. Az aktív részvételt is sikernek könyvelem el. Utólagosan kiküldendő elektronikus kérdőíven a rendezvényt (kérdések 70%-át) értékeljék pozitívan a résztvevők, és lehetőleg legyen konstruktív ötletük a folytatásra nézve.

## 2.7.4. A MEGVALÓSULT PROJEKT BEMUTATÁSA

### a) Előkészítési szakasz

#### Projektteam-találkozók

A team és segítők felállása után lelkesen kezdtünk bele az ötletelésbe. A projekt tervezése során:

- ♦ kijelöltük a program esélyes időpontjait és helyszínét,
- ♦ kiválasztottuk a felelősöket és kiosztottuk a feladatokat,
- ♦ átbeszéltük az ütemtervet (mérőföldkövek),
- ♦ elkészítettük a délután programtervezetét,
- ♦ meghatároztuk a sikeresség kritériumait (értékelő kérdőív szempontjait),
- ♦ valamint összeírtuk a szükséges kellékeket.
- ♦ A konkrét feladatokat, mint a meghívólevelek kiküldése, plakátkészítés, személyes megerősítő meghívás, vendéglátás előkészítése, fotózás, teremdíszítés, elpakolás stb. a felelősök beszéltek meg a feladatot végzővel. (ld. 2.7.1. melléklet: Akciós terv)

A délután programjának megtervezésére három konstruktív teamülést építettünk be. A konkrét program tartalmát illetően a tervezés során az egésztől, a keretek meghatározásától a részletek kidolgozása felé haladtunk. Az általam felvázolt első programvázlatot konkretizáltuk: helyenként bővítettük, máshol feladatokat cseréltünk ki benne. Jó volt látni, hogy a teamtagok, A. és B. az első perctől lelkesek. Sok jó ötlet került be ekkor a programba, részletkérdések tisztázódtak.

Egy negyedik alkalommal „teszteltettük” a gyakorlatokat külső megfigyelőkkel, vagyis egy másik szervezeti egység munkatársaival. Így mi rutint nyertünk, ők pedig a bevonás által motiváltabbá váltak a részvételre.

Terveink szerint a program két fő részből áll: kötött, interaktív csapatépítő programból és egy kötetlenebb, beszélgetős lezáró részből. A program alakításakor figyelembe vettük az igényfelmérés által kapott visszajelzéseket, akár aggodalmakat (pl. a részvétel ne igényeljen előzetes készülést a résztvevőktől, ne kelljen mindenki előtt mély, személyes információkat megosztani, ne alakuljon ki erőösszemérés a részlegek között, legyen vendéglátás).

A közös tervezés ideje alatt a teammel egymáshoz is közelebb kerültünk. Tisztelettel viselkedtünk egymással, és az első perctől kezdve nem volt kérdés, hogy a megvalósítás mindannyiunk közös érdeke.

## Változások

A tervezés során az ötletemet bővíteni kellett, és minden szervezeti egységet bevonni, bár én eredetileg csak a tanulmányi ügyekkel foglalkozó kollégákra gondoltam egy homogénebb célcsoport létrehozása érdekében. Ötven fő meghívását soknak éreztem, így a feladatok kevésbé lesznek specifikusak, azonban feltehetőleg mindenki ügye jön el, reménykedhetek az ideális létszámban. A tervezhetőség érdekében a részvételt regisztrációhoz kötöttük.

A rövid, intenzív előkészítési szakasz kizárta a túl sok változtatás lehetőségét. Kiderült, hogy B. – bár nagyon lelkes – nem tud annyi időt szánni a projektre, amennyiben megállapodtunk, és ami szerintem ideális lett volna. Ebből következett, hogy az egyik megbeszélést külön-külön folytattam le a teamtagokkal, ami miatt kicsit csalódott voltam.

A feladatokra először én tettem javaslatot, de több módosításra is sor került. A többiek kérése volt, hogy ne legyen túl személyes vagy diszkriminatív egy feladat se. Így nem fértek bele a *hány gyereked) testvéred van? mi az eredeti szakmád (végzettséged?* jellegű kérdések. Én pont úgy gondoltam, hogy az ilyen jellegű információk alapján találnak majd sorstársakra a kollégák, de a többiek érveit hallgatva le tudtam mondani egy részükről, hogy véletlenül se kerüljön senki kellemetlen helyzetbe. A érve, miszerint „ez nem a mentálhigiénés csoport”, visszahúzott a realitás talajára. (A team a „séta a térben” ráhangoló feladatomat is nehéznek ítélte, de végül bent maradt a kérésemre – nem is nagyon értették a résztvevők. Talán majd egy következő alkalmon.)

Reméltük, hogy a vezetőség vállalja a részvételt, de legalább a program megnyitását. Mégiscsak hitelesebb lett volna, ha a munkavégzést nem mi, azonos szinten dolgozók méltatjuk. De a kérés sok vitát váltott ki éppen egy feszült időszakban, így erre nem került sor. Elmaradt a kari marketing ajándékok beszerzése is, mivel túl sok adminisztrációval járt volna.

## Költségvetés

A bonyolult elszámolási rendszer miatt az egyetem csak külső, meghívott vendég esetén tudott volna anyagi támogatást nyújtani, ezért költségvetéssel nem tudtunk tervezni. A kellékeket előállítottuk önerőből. Emblémás ajándéktárgyakat szerettünk volna kiosztani a program végén, de sajnos erre se volt lehetőség az elszámolás miatt.

## Végleges programterv

A program összefoglalóját vázlatosan ismertetem. Megegyeztünk, hogy a feladatokot hárman felváltva vezetjük, ennek megfelelően osztottuk fel őket. A programtervezetbe beírtuk, hogy melyik feladattal mi a célunk, mit fejleszt, ki vezeti, milyen kellékek szükségesek, illetve a tervezett időegységeket is feltüntettük (mire hány percet szánunk?).

Feladataink személyes és munkahelyi vonatkozást egyaránt tartalmaztak. Egyéni, páros és csoportos formákat is beiktattunk; volt mozgásos, rajzolás, kifejtős, kockával kirakható gyakorlat is. Az összeállításban a hasznosság mellett a változatosságra törekedtünk.

### 1. Kötött, interaktív program 14.00-16.00 óra között:

Bevezetés: köszöntés, bemutatkozás, játékszabályok ismertetése (feszültségoldás, motiválás)

Játékosan irányított közösségépítő gyakorlatok:

- ♦ ráhangolódás: séta a térben, páros beszélgetés, négyfős beszélgetés adott témában
- ♦ szociometriai feladatok: grafikon a térben objektív adatokkal; *melyik igaz rád...?*
- ♦ szervezeti egységek elhelyezése csomagolópapíron – *mi lennél, ha...?*; kapcsolati nyilak megjelenítése és bemutatása
- ♦ csoportos feladat (heterogén csoportokban): *mit kérnél a kar számára?* (fejlesztendő területek feltérképezése)
- ♦ játékkockákból egyetem felépítése: *te mivel tudod javítani a munkahelyi légkört?* (elköteleződés, saját értékek fontossága)
- ♦ képválasztás – *mit viszel magaddal?*

Lezárás: részvét megköszönése, ajándéktárgyak átadása (elismerés, motiválás)

**2. Vendéglátás és kötetlenebb, beszélgetős rész** a közös élmények feldolgozásával 16.00-17.30 óra között, majd elpakolás. (18.30-tól óra lesz a teremben.)

### b) A csapatépítő délután

A projektre egy szép adventi napon került sor. A helyszínt már előző este előkészítettük, de aznap délelőtt is volt segítség az utolsó elsimítások elvégzéséhez. Valami

szokatlan, ünnepi dekoráció alkotása volt a cél, ami meglepi a belépő kollégákat. Már a folyosón fenyőágak, terítők jelezték az útvonalat, halk zene szólt.

Ötven kari munkatársból huszonöt résztvevőnk volt, ami szép arány. (Ekkor már többen szabadságon voltak, illetve egyes tanszékeken záróvizsga folyt.) Minden résztvevő előzetesen bejelentkezett elektronikusan. Aki a regisztráltak közül (harmincegy fő) mégse tudott eljönni, az előre jelezte a szervezőknek. Mivel azt kértük, hogy az vegyen részt a programon, aki az elejétől a végéig tud maradni, akaratlanul is csökkentettük a részvételi arányt.

A 14.00 órás kezdés pár percet csúszott, a munkatársak nem tudtak egyszerre elszakadni feladataiktól. F. segítő felírta a neveinket, majd rövid köszöntő és bevezetés után elkezdtük a közös munkát. Az előre eltervezett gyakorlatokon biztonsággal haladtunk végig a megbeszéltek szerint.

Bár sok újdonsággal találkoztak, a munkatársak aktívan részt vettek, úgy éreztem, hogy a hangulat oldott és felszabadult volt. A terem kedvezőtlen adottsága miatt – erre előre nem gondoltuk –, kifejezetten hangosan kellett beszélni, hogy mindenki megértsen. Néhány részfeladat ismertetése:

**Grafikon a térben objektív adatokkal.** Kérdéseket tettünk fel pl. *Mióta dolgozol a karon?*, majd egy egyenes vonalban mindenki megkereste a saját helyét. (Segítségként letettünk három papírlapot a földre 5, 10, 15 éve felirattal.) Kellő időt rászánva, belekérdezve hangosítottuk ki a „képet”.

A legfiatalabb kolléganő három hónapja érkezett friss diplomásként, míg ketten a kar alapítása óta tevékenykednek az egyetemen. Ők a többiektől ösztönösen tapsot, elismerést kaptak. Valaki a fülembe súgta, hogy miért nem azt kérdezem meg, hogy *ki meddig szeretne még maradni?* Ez tabutéma, de a felvetés jelzi, hogy nem mindenki elégedett maradéktalanul a helyzetével.

**Szociometriai feladat:** A program egyik legértékesebb pontjának bizonyult, hogy miután a tanszékek neveit elhelyeztük a csomagolópapírra felrajzolt egyetem épület megfelelő szintjén, mindenki egyesével kiment és bemutatta a színes papírt, amelyre felrajzolta magát válaszként a *te milyen tárgy lennél az egyetemen?* kérdésre. Miután megtalálták a helyüket és elmesélték a szerepüket és ezzel kapcsolatos érzéseiket, kapcsolati nyilatkat rögzíthettek (személyenként hármat) egymás felé. Ezáltal nagyon kifejező és összetett háló alakult ki, melyben megjelentek munkakapcsolatok, de voltak együtt kávézók, és itt szövődött barátságokra is fény derült.

**Játékkockákból egyetem felépítése.** A nagy, színes játékkockákból választottunk egyet, az egyik oldalra fel kellett írni vagy rajzolni, hogy Én mivel tudnám javítani a munkahelyi légkört? Mit tudok én adni (a karnak)? Lehetett valamit akár konkrétan vállalni vagy megfogadni is, pl. jövő héten egyszer beköszönök a szomszéd irodába. A végén a kockákból felépítettünk egy jelképes épületet, ami szimbolizálta, hogy a kollégák mind az egyetem fontos építőkövei, sok múlik a hozzáállásukon. Néhány megszívlelendő válasz:

- ♦ minden közvetlen kollégámat meglepem valamivel
- ♦ figyelmesség
- ♦ türelem
- ♦ gyorsan válaszolok a beérkező e-mailekre
- ♦ alázat
- ♦ segítőkészség
- ♦ jobban neptunozom
- ♦ nem késem el reggelente
- ♦ többet kommunikálok
- ♦ nyitottság
- ♦ mosolyogva üdvözölöm a hallgatókat
- ♦ igyekszem hatékonyabban tervezni a feladataimat

Pontosan tartottuk az időkereteket, inkább kihagytunk néhány feladatot, mert valamelyik gyakorlat több időt igényelt, mint amire számítottunk. A kötött program után 16.00 órakor többen igyekeztek hazafelé, a beszélgetésen és teázáson csak a fél társaság maradt ott. Ezt sajnáltam, de valószínűleg más dolguk volt, és így is jó hangulatban telt a közösségépítés. (Beigazolódott, hogy okos döntés volt munkaidő-kedvezményt kéri.) A rendezvény végén a kijelölt kollégák segítettek az elpakolásban.

### c) A projekt lezárása

Záró teamtalálkozóra nem került sor A-val kialakult (visszatérő) személyes konfliktusunk miatt, de még aznap e-mailben és másnap külön-külön személyesen is megköszöntem a teamtagok és segítők aktív részvételét és munkáját a projektben.

Az elektronikus záró kérdőívet segítőtársam egy héttel később küldte ki. Ebben a résztvevők egy linkre kattintva megtalálták az elkészült, vidám fotókat is. Továbbá megosztottuk mindenkivel azokat a változtatható apró dolgokat, amelyeket az utolsó feladatban felvetettek. A kérdőívre huszonöt résztvevőből

kilencen válaszoltak. Mivel érvénybe lépett az egyetemen szokásos ügyeleti rend és az ünnepi készülődés miatti szabadságolás, ezt megfelelő aránynak tartottuk. A tanulságok levonása a későbbiekben olvasható.

### 2.7.5. A PROJEKT ÉRTÉKELÉSE

#### a) Saját benyomásom

Az előzetes elemzés (SMART szempontok szerint) hasznunkra vált, segített a projekt végiggondolásában. Az akvárium módszeres feladatban az „ördög ügyvédje” és a programot tesztelő kontrollcsoport a lehetséges veszélyekre figyelmeztettek. A borúlátó hangoknak igazuk lett, pl. voltak olyan klikkek, akiket sehogy se tudtunk bevonni, illetve az időkeret tartása se volt könnyű. A feladatlista segített a feladatok átlátásában és a határidők szem előtt tartásában. Persze változtatásokra is volt szükség, pl. a résztvevőként meghívott munkatársak körét időközben bővítettük; a vezetőség részéről nem volt, aki méltassa a dolgozói munkát, így ez a rész a teamre maradt. Az előkészítő folyamat a vártnak megfelelően, gördülékenyen zajlott. A kelléklista szintén sokat segített az előkészületben.

A rendezvényen kellően felkészültnek éreztem a csapatot és magamat, ebből adódóan jó és oldott hangulatot tudtunk teremteni. Segítőim mind tudták a feladatukat, számíthattam rájuk.

Nem várt esemény volt egy, az utolsó pillanatban kialakult munkahelyi konfliktus, amiben közvetlen főnököm és D. segítő kollégám is érintett volt, ezért nem tudtak részt venni a rendezvényen, pedig korábban ők is a lelkesebbek közé tartoztak. (D-t kérdeztem meg elsőként a projektötletéről.)

Csalódásként éltem meg, hogy bár a kar vezetése engedélyezte a rendezvényt és munkaidő-kedvezményrel támogatta, abban részt venni nem szándékoztak, így a dolgozók munkájának méltatása vezetői oldalról elmaradt.

De ennél sajnálatosabb, hogy A. teamtaggal a felkészülés utolsó napján korábbi rendezetlen konfliktusunk előkerült, mely azonban a projekt lezajlását alapvetően nem befolyásolta. Már a tervezés elején kitértem erre, mint kockázatra vagy lehetséges veszélyforrásra, de akkor úgy döntött, hajlandó félretenni a nézeteltérést a cél érdekében. Hálás vagyok, hogy közvetlenül a program előtt meg tudtam kérni ismét a „fegyverszünetre” és a sérelmek mellőzésére. Haraggal a szívemben nehéz és hiteltelen lett volna együtt dolgozni. Szerencsére mindketten egyetértünk abban, hogy most a közös cél a legfontosabb. (Összeveszés esetére egyébként se volt vészforgatókönyvem.)



Másik teamtagom részmunkaidőben dolgozik, délutánonként elfoglalt családanya, így az egyeztetéseket röviden kellett megtartanunk, nehéz volt közös időpontot találnunk, ezért hatékonyabbnak bizonyult külön-külön is egyeztetni a szervezőkkel.

A team erőssége volt A. megbízhatósága, B. lelkesedése, és mindkettőjük korábbi tréningvezetési tapasztalata. A délután során ki kellett hagyni a tervezettek közül néhány feladatot. A férfi teamtag akkor is higgadt maradt, amikor mi (nők) inkább sürgettük volna a lebonyolítást, hogy mindenre jusson idő. Ebből a szempontból erősség volt a „vegyes” team.

Nem várt eredményként éltem meg a segítőkészséget több kolléga részéről. A felkért munkatársak szívesen készültek süteménnyel, ezen felül önként felajánlott sütemények, egyéb felajánlások is érkeztek a közös ünnepléshez. A díszítésre felkért, a vendéglátást előkészítő és elpakoló segítők nagyon lelkiismeretesen végezték el a feladatukat. (A segítők olyan lelkesen vettek részt a projektben, hogy az elején nehéz volt meghatároznom, hogy kik legyenek a team, és kik a segítői csapat tagjai.)

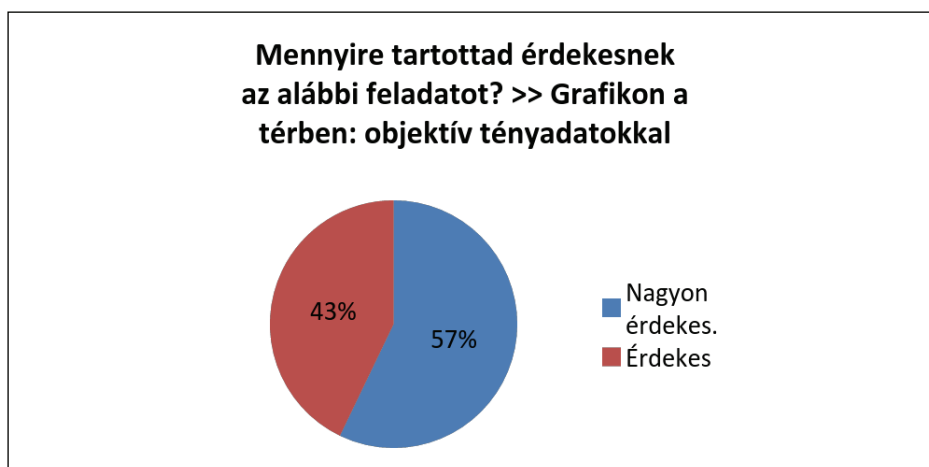
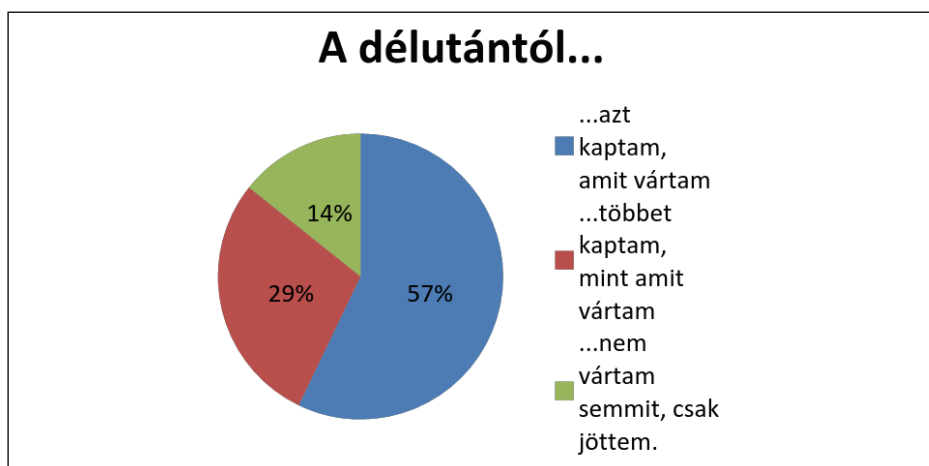
## b) Mentálhigiénés szempontok

- ♦ A program egy közösség (munkahelyem) lelki egészségének fejlesztésére és megtartására irányult egy konkrét program által, célja a lelki egészség irányába ható pozitív változás volt.
- ♦ A mindennapi környezetemhez, munkámhoz szorosan kapcsolódik. Saját illetékességi körön belül maradtam, mégis valami jobbító, új dolog született a munkahelyen. (A kialakított program és az összeállított feladatötletek más csoportban is alkalmazhatók a sajátosságokhoz, mint pl. korosztálybeli különbség igazítva.)
- ♦ A projekt végrehajtása kooperációval valósult meg, a team és a segítők szoros együttműködésével. Közvetlen kollégáim mellett más irodák dolgozóit is bevontam, továbbá szükségszerű volt a vezetőség bevonása. A. segítővel kialakult (visszatérő) személyes konfliktus ellenére a cél érdekében sikeresen együtt tudtunk működni. (Valójában nem megoldottuk, csak elnapoltuk a konfliktust, ami a projekt szempontjából ideiglenesen megoldást jelentett.)

### c) Visszajelzés – sikeresség

A projekt az előre meghatározott kritériumok szerint sikeresnek mondható a részvételi arány alapján, mivel a várt húsz főn felül plusz öt fő aktívan és jókedvűen vett részt. Bár az interaktív feladatok és személyes jelleg sok résztvevőnek új volt, csak egy kollégánál tapasztaltunk kisebb ellenállást. Ennek oka utóbb kiderült: a tanulmányi osztály vezetője a közvetlen munkatársainak kötelezővé tette a részvételt. Ez a többiek hangulatára szerencsére nem nyomta rá a bélyegét.

Utólag elektronikus értékelő kérdőívet küldtünk körbe az elkészült fotókkal, melyben nagy többségben pozitív és konstruktív visszajelzéseket kaptunk. (Igaz, csak a résztvevők harmada töltötte ki). Egy-két visszajelzést hadd ismertessek:



A záró kérdés, mely utalt a délután játékos hangulatára:

„Ha a csapatépítő délután *szín* lenne, melyik színt választanád? Miért?”

- Szivárvány: a sokszínűség miatt.
- Sárga, mert vidám volt.
- Narancssárga: vidám, színes, mint amilyen a közösségépítő délután volt.
- Rózsaszín: bájos, kedves, érdekes, kellemes
- Okkersárga, mert szép meleg szín: jó volt a hangulat, barátságosak voltak az emberek.
- Rózsaszín, mert a nők voltak túlsúlyban, kellemes hangulat volt. :-)
- Arany: ünnepi alkalom
- Fekete (Feltehetően a kötelező jelleg miatt – a Szerző megjegyzése.)

A kapcsolatok épülése hosszabb folyamat, valószínűleg nem egy közösségi alkalom fogja megoldani a tulajdonosi szemlélet kialakulását a munkatársak körében, vagy a flowélmény elérését a munkában.

Viszont kisebb sikerként éltem meg, hogy néhány hónappal később a dolgozói kiránduláson a kollégák nyitottabban fordultak egymáshoz, könnyebben szólították meg a másikat, mint korábban. Az ebédnél vegyes asztaltársaságok alakultak ki, nemcsak a saját részleg munkatársaival folyt eszmecsere. Én is bátrabban álltam szóba több, addig nehezen megközelíthető, vagy csak ritkán látott kollégával.

## 2.7.6. PROJEKTVEZETŐI ÖNREFLEXIÓ

### a) Vezetői szerep

Az irányító szerep nem igazán volt testhez álló, inkább a tervezést, valamint a konkrét feladatok lebonyolítását és kivitelezését élveztem. Jó volt a programban *jelen lenni* és látni az aktivitást. A teamből, amelyikünk épp „ráért”, az a következő feladatban beállt a játékosok közé – ezt az egyik teamülésein többségi szavazással döntöttük el. Nehézséget okozott a *kint-bent* pozíció, egyszerre irányítani és részt venni. Utólag valószínűleg mégis másként csinálnám, hogy az eredményekre jobban ráláthassak, azokat hatékonyabban visszacsatolhassam.

A teamben együttműködni, a segítők munkáját megköszönni, a változásokat követni, olykor a saját ötletemről lemondani a cél érdekében nem okozott különösebb nehézséget. Valószínűleg nehezebben ment volna a saját akaratomat keresztülvinni másokon.

## b) Delegálás

Leginkább azokat a feladatokat volt nehéz delegálnom, amiket magam is megcsinálhattam volna (pl. plakát elkészítése, teremdíszítés kellékeinek összegyűjtése). Volt, amikor nehezen tudtam kivárni, amíg a felkért személy megszervezi a feladatát, esetenként többszöri emlékeztetésem után. Egyszerűbb lett volna átvennem a tevékenységet – de nem tettem. Más viszont szó nélkül és nagyon színvonalasan megoldotta a rábízottakat (pl. tájékoztatást, vendéglátás előkészítését). Be kellett látnom, hogy van, aki jobb nálam valamiben, pl. egyes kollégákkal jobban kommunikál, vagy sokkal természetesebben tud kérni.

Volt, aki a szervezés során örömmel fogadta a rá osztott feladatot, azon felül is önállóan gondolkodott, más elvárta, hogy pl. a díszítésben mondjam meg, mi hogy legyen. Egyes kollégákat könnyű volt bízgatnom, mástól többet vártam volna. Nehéz volt elfogadnom, hogy valaki lelkesedik az ötletért, mégse fordít rá elég időt. Ez egy kisszabású projekt, amit kevesebb előkészülettel is le lehetett volna vezényelni, nyilván ez is okozta, hogy nem mindenki tartotta szükségesnek az előzetes felkészülést, szívesebben oldotta volna meg rutinból a feladatát („így szoktuk”).

### 2.7.7. ÖSSZEFOGLALÁS

A projekt túllépés a komfortzónán. Ebben segített, előre lendített a kötelességtudat, hogy a program megvalósítását küldetésemnek tekintettem egy jó cél érdekében; a saját lelkesedésem, a vezetőség beleegyezése, a segítők támogatása; az alapos tervezés, a jól előkészített kellékek és a nagyszámú részvételi arány.

Hátráltatott saját bizonytalanságom, a hibalehetőség veszélye, szervezőképességem hiányosságai, kommunikációs hiányosságaim és a teamben való nézeteltérések.

A projekt során korlátaim és képességeim szempontjából is tanultam magamról. Egy ellenálló közegben (hierarchikus légkör) mertem kezdeményezni valami újat, és ebbe másokat is be tudtam vonni. Az utólagos pozitív visszajelzések pl. a kollégáimtól vagy a közvetlen főnökömtől – aki bár nem volt jelen –, örült a szervezésnek és a kar nevében megköszönte azt, megerősítettek a projekt hasznosságában.

Leginkább meghatározó tapasztalat a *kezdeményezés* fontossága volt. Bátorítást kaptam arra, hogy merjek elsőként lépni, és megtapasztalhattam, hogy többre vagyok alkalmas annál, mint amennyit magamról gondolok.

### 2.7.8. HOGYAN TOVÁBB?

A program jó hangulatát tekintve felmerült, hogy a következő évben is lehetne hasonló csapatépítő délutánt tervezni az adventi időben, szervezés kérdése a fenntarthatóság. A visszajelzések szerint lenne igény egyéb közös programokra is, többen megjegyezték, hogy jó idő esetén szívesen mennének ki a szabadba, akár az egyetem erre alkalmas belső udvarára.

Reálisnak látom, hogy nyár elején meghirdessünk egy további alkalmat, amit már munkaidő utánra tennék (ezzel is mérve, hogy hányan hajlandók áldozatot hozni érte). Az eddigi érdeklődők közül biztosan lenne, akit be tudnék vonni a szervezésbe. A korábbi résztvevők véleményét is szívesen kikérném, mivel a többiek bevonása az aktív közreműködés lehetőségét biztosítja, ami erősíti az egyének és a közösség autonómiáját, önbizalmát, egyúttal felelősségérzetét is.

Mivel a nők jelenlétét, a társaságukban érzett „kellemes hangulatot” többen kiemelték a kérdőívre adott válaszaikban, egy következő alkalom témáját lehetne a női, az anyai, a nagymama szerepek megélése és a munkahely összeegyeztetése köré csoportosítani, akár zenével, tánccal segíteni a támogató légkör kialakulását. (A kérdőívek szerint továbbá társasjátékozás, röplabdázás, kommunikációs tréning is érdekelné a kollégákat.)

A közösségi délutánhoz hasonló – vagy akár nagyobb szabású – lelki egészségre törekvő rendezvényt meg tudnék szervezni abban a szervezetben is, ahol nemrég önkéntesként kezdtem el foglalkozni fiatalokkal, de akár végzettségemnek megfelelően egy iskolában is található erre alkalmas terepet és megfelelő segítőtársakat.

Emberekkel foglalkozni, fejlődésükben segíteni és kreatívan alkotni, azt hiszem, ezek motiválnak leginkább. Fontos tapasztalatom volt a projekt során, hogy lehet és kell kezdeményezni. Ezt az új felismerést a jövőben is szeretném szem előtt tartani.

## 2.7. MELLÉKLETEK

### 2.7.1. MELLÉKLET: AKCIÓS TERV

(Rendezvény időpontja: 2015. december 9.)

Feladat	Felelős	Ki csinálja?	Mikor tekintjük elvégzettnek?	Ellenőrzés időpontja	Megvalósulás dátuma
Igényfelmérés	Én	Én D.	15 főt megkérdezni, legalább 5 szervezeti egységből	okt. 15.	okt. 20.
Dátum kijelölése	Én	Én	egységvezetőkkel 2 lehetséges dátumot egyeztetni írásban		okt. 26.
Időpont engedélyeztetése + munkaidő-kedvezmény kérése	A.	A.	d.titkárságvezetőn keresztül Dékántól engedély írásban	okt. 30.	nov. 6.
Helyszín lefoglalása	A.	A.	teremfoglalási kérelem aláírt példány papíron	nov. 10.	nov. 13.
Meghívólevelek kiküldése 2X (1. prg. egyeztetés után)	A.	A.	meghívó e-mail kiküldése a célcsoportnak 2X	nov. 13. nov. 27.	nov. 16. nov.30.
Vezetőség meghívása, felkérése	A.	A.	felkérés írásban		nov. 23.
Program 1. vázlata	Én	Én	6-8 konkrét feladatjavaslat		nov. 12.

Feladat	Felelős	Ki csinálja?	Mikor tekintjük elvégzettnek?	Ellenőrzés időpontja	Megvalósulás dátuma
Program megtervezése (időbeosztás, feladatok stb.)	Én	A. B. Én	3 konstruktív egyeztetés megvalósul, prg. véglegessé válik, felelősök, feladatok tisztázódnak; értékelés szempontjai & kérdőív összeáll	előtte 2 nappal	nov. 13. nov. 20. nov. 27.
Plakát készítése (2. meghívóhoz)	A.	G.	elkészül a népszerűsítő plakát, a 2. e-mailhez csatoljuk	nov. 25.	nov. 30.
Program tesztelése, ellenőrzése (2. prg. egyeztetés után)	Én	B. C. D. E.	a tervezett programot bemutatni és véleményeztetni, eredményeket beépíteni	nov. 20.	nov. 23.
Személyes megerősítő meghívás (kis ajándékkal)	Én	D.	a regisztráltak személyes „motiváló” végiglátogatása	dec. 1.	dec. 3.
Ajándékok beszerzése (pgr. végén osztjuk ki)	B.	I.	megvannak a résztvevőknek szánt ajándékok	nov. 25.	nov. 30.
Vendéglátás (ki oz süteményt? stb.) megszervezése	B.	B. F.	megszervezés és konkrét előkészítés	dec. 4.	dec. 9.
Díszlet, helyszín berendezése	B.	B. D.	egyeztetés, berendezés	dec. 4.	dec. 7.
Technika, zene, CD stb.	B	D.	helyszínen előkészítés	dec. 4.	dec. 7.
Fotózás	A.	G.	kellékek rendelkezésre állnak	dec. 8.	dec. 9.
Elpakolás	D.	B. D. Én	az arculat visszaállítása, eszközök elrakása		dec. 9.
Értékelő kérdőív és fotók kiküldése	A.	A.	e-mail küldése a résztvevőknek	dec. 11.	dec. 15.
Válaszok elemzése, kiértékelés, tanulságok	Én	A. B. Én	a team megbeszéli és rögzíti a tanulságokat		dec. 22.

## 2.8. „TEÁZÓ NŐKNEK” ÖNISMERETI CSOPORT ANYAOTTHONBAN

(ÓNODI RÉKA ANNA)



### 2.8.1. HÁTTÉRINFORMÁCIÓ

Projektem témájául egy anyaotthoni környezetben megvalósult közösségi mentálhigiénés projekt bemutatását választottam. Az anyaotthon, mint intézmény, az itt végzett szociális munka, a gondozás – kigondozás kérdése szociális munkás szakon végzett egyetemi tanulmányaim és gyakorlataim óta kiemelt helyet foglal el szakmai munkámban, érdeklődésemben.

A kigondozás problémájáról, annak megoldási alternatívájaként egy lakáspolitikai rendszer kidolgozásával 2010 márciusában szakdolgozatot készítettem „Anyaothtonok a gyermekvédelemben – Van-e kiút az anyaotthonból?” címmel. Jelenlegi szakmai tevékenységem nem jár közvetlen klienskapcsolattal, azonban egy anyaotthonnal ápolt kitűnő szakmai kapcsolatomat kihasználva – jelen dolgozatom témájául szolgáló projekt szervezésének keretében – lehetőségem nyílt az anyaotthoni lét mentálhigiénés vonatkozásainak vizsgálatára is.

Gyakorlati tapasztalataimból kiindulva projektem elsődleges céljának az anyaotthoni létbe kényszerült édesanyák lelki egészségéhez, jóllétéhez való hozzájárulást tűztem ki. Témaválasztásomat indokolja az a személyes meggyőződés, hogy az intézményi keretek között élő édesanyáknak a számos teendő mellett idejük, energiájuk, illetve eszközük sem marad saját lelki egészségük ápolására, melyhez azonban egy kívülről szervezett, célzott projekt segítséget nyújthat. Nem elhanyagolható tényezője a projektnek a szakmai team tehermentesítése és munkájához való hozzájárulás sem. Tekintve, hogy a projekt helyszínül választott anyaotthonban a mentálhigiénés gondozás kapacitáshiány miatt kisebb hangsúlyt kap a szükségesnél, a projekt eredményessége esetén a családgondozó



– és a segítő kapcsolat – is profitálhat abból, ha az édesanya „erőforrástankja” valamelyest feltöltésre kerül.

Projekttem ezért a kezdetektől azt a lehetőséget hivatott megadni az édesanyáknak, hogy egy kizárólag nekik és rájuk szánt fórumon részt vehessenek, és abból erőt merítsenek.

A projekt mentálhigiénés szemléletének alapja, egyben a fő motivációs tényező az a megtapasztalás, hogy a közösségben végzett önismereti fejlesztés, a női szerepek tudatosítása, az érzések tudatosítása és kommunikálása valós erőforrás lehet a mindennapokban.

Véleményem szerint különösen fontos és hasznos ezt a lehetőséget, eszközt olyan édesanyák kezébe adni, akik embert próbáló élethelyzetekben kell, hogy helyt álljanak, intézményi keretek között – mint nők, anyák, családfenntartók, álláskeresők, kiszolgáltatott helyzetben lévők, súlyosabb esetben, mint áldozatok.

Ezen célkitűzésekkel egy hat alkalomból álló, az anyaotthonban élő édesanyákat célzó önismereti csoport létrehozását kezdeményeztem projektvezetőként, interdiszciplináris együttműködő partnerekkel, „Teázó NŐKnek” címmel. A programsorozat már megvalósult, bevezető alkalmát és az ehhez vezető utat tárgyalom a projektszervezés egyes szakaszainak bemutatása által.

A célcsoport helyének és helyzetének ismertetéséhez elengedhetetlenül szükségesnek tartom az anyaotthon intézményének szociális hálóban elfoglalt helyének meghatározását, ezáltal céljainak és feladatainak meghatározását. Érdekes tanulságok vonhatók le a jogszabályok által lefektetett keretek és a gyakorlatban megvalósuló segítői tevékenység összehasonlításából, a lelki egészségre fektetett hangsúlyból – vagy éppen annak hiányából. Az anyaotthonban élő édesanyák lelki egészségének állapotát több tényező határozza meg, ezek közül kiemelkedően fontosnak tartom a család jelentőségének említését, valamint az anyaotthoni környezetben végzett segítő tevékenység lehetőségeinek és feladatainak meghatározását. Mindezen ismeretek a projekt céljának, célcsoportjának, körülményeinek és megvalósulásának, valamint folytatásának bemutatását alapozzák meg. A projekt megvalósulásának elengedhetetlen feltétele volt továbbá a folyamatos projektvezetői önreflexió, melyet a szervezés tanulságainak részletezésébe integrálva jeleníték meg szakdolgozatom összefoglalásaként.

Célom tehát a program mentálhigiénés lehetőségeinek és hatásainak, eredményeinek vizsgálata, szem előtt tartva a projekt azon feltételezését, hogy az intézményi keretek között, de külsős szakemberek által szervezett program képes elsősorban az édesanyák lelki egészségének fejlődéséhez hozzájárulni, másod-

sorban egyfajta lendületet adni a családgondozók, az intézményi szakmai team munkájához, elősegítve a kapcsolatok erősödését, fejlődését.

Az anyaothton mint intézmény a gyermekjóléti alapellátás keretein belül fogad átmeneti krízisbe került, gyermeküket egyedül nevelő édesanyákat. Az otthon elsődleges célja a gyermekek családban történő nevelkedésének elősegítése, egészséges testi, értelmi, érzelmi és erkölcsi fejlődésének biztosítása – vagyis a veszélyeztetettség megszüntetése, illetve megelőzése. A valamely okból otthontalanná vált szülő kérelmére együttesen helyezhető el a gyermek és szülője, ha lakhatásuk nem biztosított, és a gyermeket ez okból egyébként el kéne választani a szülőtől.

A cél megvalósítása érdekében az intézmények a törvényi előírás értelmében vállalják, hogy a gyermekjóléti alapellátás kereteiben átmeneti időszakra, de legfeljebb másfél évre az édesanya számára a gyermekével együtt biztosítanak lakhatást. Ez idő alatt az anyaothton segítséget nyújt a szülőnek gyermeke teljes körű ellátásának, gondozásának és nevelésének megszervezésében, biztosításában.

A törvény ugyan kizárólag családok átmeneti otthonairól rendelkezik, a gyakorlatban az anyaothtonok is azon szabály szerint működnek, hogy „a családok átmeneti otthona legalább tizenkettő, de legfeljebb negyven felnőtt és gyermek együttes ellátását biztosítja. A családok átmeneti otthona a felnőtt és a gyermek együttes ellátása során:

- a) befogadja az életvezetési problémák vagy más szociális és családi krízis miatt otthontalanná vált, továbbá védelmet kereső szülőt és gyermekét,
- b) befogadja a válsághelyzetben lévő bántalmazott vagy várandós anyákat, illetve a szülészetről kikerülő anyát és gyermekét,
- c) biztosítja az ellátást igénylő gyermek átmeneti gondozását és befogadja otthontalanná vált szüleit.”<sup>30</sup>

Ezen megszakítás nélküli munkarend szerint működő bentlakásos intézmények feladata tehát a személyes gondoskodást nyújtó ellátás kereteiben biztosítani az otthonszerű elhelyezést és a tisztálkodás, étkezés, közösségi együttlét feltételeit.<sup>31</sup> Fenti törvényi szabályozások alapján az anyaothton tehát segít a gyermeknevelésben, háztartásvezetésben, pénzgazdálkodásban, munkavállalásban és lakhatási probléma megoldásában, a saját otthon megteremtésében. A gyermekeknek segít a tanulásban, a szabadidő hasznos eltöltésében. Mindezek javarészt a tárgyi, anya-

<sup>30</sup> Gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló 1997. évi XXXI. Tv. 51 §.

<sup>31</sup> SZÖLLŐSI G. (szerk., 2004): *Gyermekjóléti alapellátás*. Budapest: NCSSTI.

gi feltételek biztosítására vonatkoznak, és kevésbé hangsúlyozzák a családgondozás mellett a lelki gondozás szükségességét.

### 2.8.2. SEGÍTŐI TEVÉKENYSÉG ANYAOTTHONBAN

Az anyaotthonban történő gondozást egyrészt a szociális munka eszközeivel nyújtott segítségnyújtás (egyéni esetkezelés), másrészt a természetben nyújtott ellátások biztosítása teszi ki. Az ellátások tartalmát és minimális körét jogszabályok rögzítik, a „teljes körű ellátás” fogalma törvényileg meghatározott. A jogszabályok nem rögzítik azonban azt a szakmai felelősséget, amivel az intézmény, a család- vagy gyermekgondozó felméri, hogy az adott gyermeknek és édesanyjának milyen mértékben és mennyi ideig nyújtható a teljes körű ellátás.

A gondozó, a szociális munkás a nap 24 órájában jelen van a családok életében, minden élethelyzetben a gondozás ideje alatt. Ez nagy lehetőség az eredményes munkához, ugyanakkor éppen ezért különösen fontos a minimális intervenció elvének betartása, mely egyensúly megtalálása az egyik legnagyobb nehézség az átmenetileg anyaotthonokban élőkkel folytatott munkában. A sikeres gondozás egyik feltétele az anya és a családgondozó megfelelő együttműködése: az intézménybe kerülést okozó problémák kezeléséhez mindkét félnek aktívan részt kell vennie a segítő kapcsolatban.

Ambivalens helyzet, hogy az édesanyákkal napi, szoros kapcsolatban lévő családgondozók, akik egyben az idegen környezetben sokszor lelki támaszaik is az édesanyáknak, a gyakori találkozások ellenére ezt az igényt – idő, kapacitás vagy képzettség hiányában – ritkán tudják kielégíteni, a krízishelyzet elhárítása és a hétköznapi teendők között elveszhet a lelki egészség témája.

A segítő tevékenység, a segítő beszélgetés sikerét nagymértékben meghatározza a kapcsolat jellege. Rogers konzultációs módszere nondirektív, alapfeltevése, hogy az emberben működő pozitív pszichikai erők bizonyos feltételek mellett, sajátos kapcsolatrendszerben működésbe lépnek, és lehetővé teszik az erőforrások felismerését és használatát. A bizalmi légkör kialakítása, az elfogadás, a visszatükörözés, az empátia mind e sajátos kapcsolatrendszer létrejöttét, valamint annak eredményességét segítik elő.

A segítő kapcsolat lényege és célja egy anyaotthonban a problémával való szembenézés, és a képesség tétel (empowerment) előmozdítása az erőforrások felfedezésének érdekében – nem elég tehát a szociális segítségnyújtás, elengedhetetlenül szükséges a mentálhigiénés, pszichoszociális segítség biztosítása is.

Különösen igaz ez annak tudatában, hogy a krízisbe került édesanyák sokszor már csak akkor keresik fel az otthont, amikor a probléma megoldásához szükséges belső erőforrások és eszközök teljesen elfogytak. Az intézménybe kerülés pedig a reménytelenség, az elkeseredettség és a tehetetlenség érzését eredményezi.

Ezeket az érzéseket kell enyhíteni a maximális tartózkodási idő – másfél év – alatt, reális megoldási lehetőség és elérhető célok felmutatásával, ösztönözve a saját erőforrások felismerését és kiaknázását.

Természetesen, annak ellenére, hogy a napi találkozásokból adódó, segítő tevékenygre való lehetőség a családgondozók kezében van, a célzott mentálhigiénés gondozás egy erre specializálódott szakember feladata.

A jelen írásomban bemutatott mentálhigiénés projektnek helyet adó anyaotthonban a mentálhigiénés ellátás az egyéni esetkezelésekre, segítő beszélgetésekre korlátozódott, melyek jelentősége megkérdőjelezhetetlen, a nem megfelelő szakember által nyújtva azonban akár még árthat is. Az anyaotthoni létbe kényszerült édesanyák és családok gondozása szempontjából nélkülözhetetlen, hogy a mentálhigiénés szakember ismerje a célcsoport és az adott személy helyzetét és szükségleteit – ez az aktív jelenlét, megértő figyelem, illetve az intézmény vezetésével kialakítandó együttműködés során valósulhat meg. A szakember személyisége, etikai és morális megkérdőjelezhetősége, hozzáállása, az intézmény érdekei ellen való munkálkodása azonban súlyos károkat okozhat azon felül is, hogy az édesanyák segítség nélkül maradnak.

Fentiek alapján érzékelhető, hogy az intézmények kiváló szakmai munkája ellenére is fennállhatnak olyan szituációk, amikor egy külső segítség, behatás nem csak a célcsoport, de a szakmai team, munkacsoport köreiből is pozitív hatást érhet el. Ezen rések jó eredményekkel kitölthetők kellő vállalkozó szellemmel és megfelelő szakemberek bevonásával.

A jelen dolgozatban tárgyalt projekt is többek között ilyen hiányt kívánt betölteni, megcélozva a szakmai team tehermentesítését, lehetőséget adva a kezükbe egy újdonság szervezésében való részvételre, illetve fellendítve az édesanyákkal végzett munkát. A célcsoportnál elért változások és hatások ugyanis visszahathatnak az intézmény szakmai munkájára, eredményeket generálhatnak, ami egyben a családgondozó lelki egészségét, munkában tapasztalt sikerélményeit is elősegítheti.

Mindezen tényekre és ismeretekre, célokra és motivációkra alapozva valósult meg a „Teázó NŐKnek” önismereti csoport. A következőkben a projektszervezés egyes fázisait taglalom az alapelképzelés kialakulásától a megvalósuláson és értékelésen át a további öt alkalom tematikáig.

### 2.8.3. A „TEÁZÓ NŐKNEK” PROJEKT

#### a) Mentálhigiénés szempontok

A projektépítés során az eredményesség, a kitűzött célok elérésének érdekében elengedhetetlen bizonyos mentálhigiénés szempontoknak való megfelelés.

A lelki egészség az anyaotthoni létbe kényszerült édesanyáknál az esetek nagy többségében jelentősen sérült. Az alkalmazkodás nehézségei, a magánéleti problémák, a létbizonytalanság és a megélt negatív élmények, érzések erős frusztrációt okoznak az egyébként is jellemzően hátrányos szociális helyzetből jövő – gyakran menekülő – anyáknál. A sürgető teendők, az élethelyzet viszonylagos normalizálása mellett ráadásul elenyésző lehetőség, idő, energia marad megállni és magukkal foglalkozni, erőt gyűjteni és felismerni az élet apró örömeit. A projekt tartalma az erőforrások felismerését, ezáltal az egyéni jóllétet célozza olyan módon kínálva fel a lehetőséget, hogy azzal a lehető legkisebb energiaráfordítással élhessenek az édesanyák.

A projekt megvalósulását interdiszciplináris együttműködések tették lehetővé. Az anyaotthon részéről az előzetes egyeztetésekben és engedélyezésben az intézményvezető, míg a szervezés gyakorlati tevékenységeiben a szakmai vezető vett részt. A szakmai vezető irányítása alá tartozó családgondozók a szervezés egyes szakaszaiban közvetve, a megvalósulásban pedig személyesen vettek részt.

A gyermekfelügyeletet meghívott önkéntesek vállalták. A felügyelet beosztása, helyben koordinálása a családgondozók vezetésével valósult meg.

A kooperációs csoportot professzionális trénerek alkották, akik tapasztalt csoportvezetők illetve pszichodráma-vezetők, emellett szervezetfejlesztő cégek munkatársai. Ezek az interdiszciplináris kapcsolatok a teamképesség növelésének fontos tényezői voltak a projektszervezés során.

#### b) Első szakasz – a szervezés folyamata

A projekt alappillérei – a cél, a célcsoport, a motiváció – a kezdetektől változatlan tényezőkként alkották a tág kereteket a szervezéstől a megvalósulásig. Ezek mellett a tartalmi elemek, a társuló szakemberek, a konkrét keretek azonban a realitáshoz való igazodás során jelentős mértékben változtak, mely változások lehetővé tették az igényeknek és a célcsoportnak a lehető legmegfelelőbb módon való kiszolgálását és a projekt mentálhigiénés céljainak hatékony és hatásos elérését.

Az eredeti elképzelés szerint a program egy hosszabb lélegzetvételű, félnapos, de egy alkalomból álló csoportfoglalkozás keretében valósult volna meg,

az alábbiakban bemutatásra kerülő *world café* metodikát alkalmazva a témákra (elképzelések: nőiesség, anyaság, gyermeknevelés stb.).

A módszer egyik alapeleme, mely az anyaotthonban élő édesanyák motiválásában is jelentős – pozitív – hatást érhet el, a fizikai környezet kialakítása. A kellemes környezetben a résztvevők biztonságban érezhetik magukat, merhetnek önmaguk lenni, a kialakított bensőséges hangulat pedig elősegíti a kreatív gondolkodást, kitérülést és aktív hallgatást. A *world café* módszer sajátossága, hogy egyénileg vagy kiscsoportban átjárhatóak a témák – egyes témák meghatározott asztaloknál kerülnek meg tárgyalásra, moderátor által vezetve, kézzel fogható és látványos jegyzetek, képek, kártyák igénybevételével. Az időkeret rugalmasan igazodik a beszélgetés menetéhez, de véges, ezt követően egy következő témához lehet csatlakozni. Az édesanyák bevonása szempontjából az aktív részvétel, így a hatás elérésének záloga is a megfelelő témák meghatározása, illetve a bizalmi légkör kialakítása, melyhez felvezetésként egy oldó játék, a témához illeszkedő tevékenység köthető, a kiscsoportok is bizonyos tematika alapján ez alatt már kialakíthatók.<sup>32</sup>

A szervezés során történt egyeztetések alapján egyértelművé vált, hogy ez a módszer nem vihető át teljes egészében a gyakorlatba, néhány eleme azonban fontos szerepet kapott a megvalósított programban is.

A szervezés indulásához az intézmény vezetőségének jóváhagyása volt szükséges. A projektterv első felvázolásakor kiderült, hogy az intézményben nagy szükség lenne hasonló, mentálhigiénés programra, ezért az intézményvezető jóváhagyásával, és a szakmai vezető további gyakorlati segítségével kezdődött meg az ötletek realizálásához való alakítása. A szervezés során a tartalom professzionális összetételének szempontjából két találkozás volt meghatározó.

A szakmai vezetővel történt második egyeztetés alkalmával került pontosításra az intézményben élő édesanyák összetétele, száma, élethelyzete, mely nagy hatással volt az eredeti elképzelésekre. Az intézményben a találkozás időpontjában 26 édesanya élt, akiket ismerve a szakmai vezető nagyjából 8-10 édesanya részvételét tartotta elképzelhetőnek. Ezen édesanyák aktuális teendői és élethelyzete alapján, a munka, a tanítás és az intézmény házirendjének figyelembevételével a hétköznapi időpontok nem jöhettek szóba. A szombati félnapos program szintén megvalósíthatatlanná vált ahhoz a tényhez igazodva, hogy az aktuális lakók nagy részének van látogatója, vagy van kit meglátogatnia a hétvégék alkalmával, ezért azokon a napokon szinte üres az intézmény. A szűk keresztmetszet a házi-

<sup>32</sup> <http://www.theworldcafe.com/translations/hungariancafetogo.pdf>; letöltve: 2014. április 16.

rend szerinti kötelező visszaérkezéshez igazítva a vasárnap este, két, maximum három órás időtartamban.

A kooperációs csoport mindezen egyeztetések alatt kialakulóban volt. Szakmai kapcsolatok felhasználásával néhány fórumon előzetesen ismertettem a projekt tervét, melyre reagálva hat fő jelezte önkéntes részvételi szándékát a programban. Ennek mentén írásbeli kommunikáció útján számos elképzelés és a személyek gyakorlati tapasztalatából származó, felhasználható eszköz és ötlet sorakozott fel. Az egyeztetések mentén alakuló projekt tervét nem mindenki érezte magáénak, ezért egy idő után a kooperációs csoport létszáma 4 főre csökkent. A négy fő szakember mindegyike korábbi tapasztalattal és ismerettel rendelkezik az anyától otthonban élő édesanyák helyzetét illetően, azonosulni tud a projekt céljával, és annak elérésében motivált. Ezekon felül a legfontosabb, a téma kezeléséhez szükséges attitűdökkel rendelkeznek, segítő tevékenységet is végeznek, a lelki egészség ápolását elengedhetetlenül fontosnak tartják, az ehhez szükséges eszközökkel rendelkeznek.

A tartalmi elemek szempontjából jelentős, második találkozás az így kialakult, végleges kooperációs csoporttal megvalósult személyes munkamegbeszélés, egyben a szakemberek megismerkedésének fóruma volt. A projekt állásának és a szakmai vezetővel egyeztetett tényeknek a felvázolásával kialakult az első, 2-3 órás időtartamra szabott programterv, melyet azonban fontos pontokon módosítottunk a trénerek tapasztalatai alapján. A rendelkezésre álló időtartamba ugyanis nem fér bele a bevezető játék, a kiscsoportok megbeszélése és többszöri témaváltása úgy, hogy bármely téma érdemben megtárgyalható és eredményes legyen, valamint a lezárásra is legyen kellő idő. Egységes álláspont volt ugyanis, hogy az ilyen súlyos helyzetben élő édesanyáknak a felkínált témák boncolgatása mély sebeket szakíthat fel, ezek pedig nem maradhatnak lezáratlanul a projekt végével, a trénerek támogatásával feldolgozható állapotban kell magukkal vinniük a gondolataikat, élményeiket.

Tekintve, hogy 2-3 órás időtartam alatt, ismeretlen csoporttal nehéz eredményesen kerek, önismereti munkát végezni, ezen a ponton alakult ki a több alkalmas programsorozat lehetősége. Hat alkalom alatt, még ha némileg változó is a csoport összetétele, megvalósíthatóvá válik egy stabil bizalmi légkör kialakítása, a tematika legalkalmasabb összetétele, a megnyílás, a segítségnyújtás, a felfedezett erőforrások felhasználása, és a csoportkapcsolat lezárása.



*„... megtaláltam két olyan embert, akik képesek profin levezetni egy önismereti csoportot, és felelősséget is vállalnak, nem utolsó sorban a lelki egészség ápolásáért és óvásáért! Ez a bizalom-érzés annyira megnyugtató volt...”*  
(Projektnapló)

A találkozón meghatározásra került a vezető tréner személye, a további alkalomok hozzávetőleges felosztása, valamint véglegesítettük a projekt akciós és strukturatervét a kialakult paraméterek mentén.

A szervezési folyamat során többkörös igényfelmérés történt. Az első benyomások a szakmai vezető jelzései alapján konkretizálódtak, véglegesítettük, hogy az anyaotthonban élő édesanyáknak szükségük van egy fórumra, ahol megoszthatják azokat az érzéseiket, melyeket a családgondozókkal, intézményi kontrollszemélyekkel nincs bizalmuk, valamint hallhatnak és beszélhetnek olyan témákról, melyek őket a leginkább foglalkoztatják.

Ezen témák meghatározása képezte az igényfelmérés következő lépcsőjét, mely immár a családgondozók közvetlen bevonásával történt. Személyes találkozások alkalmával szűrték le, majd listázták az érdeklődés középpontjában lévő témákat: párválasztás, munkahelykeresés, új partner és a gyermekek kapcsolata, barátság, anyaság, szépségmegőrzés, munka vagy gyermek? Ezen témák tökéletesen beilleszthetők a hat alkalomra összeállított tematikába, melyek különböző felületekkel és hívószavakkal indulnak, mégis más szemszögből, a női szerepek vagy önbizalom kérdéskörétől indulva eljutnak el az önismeret útján a válaszokig.

Az igényfelmérés harmadik fázisa a projekt megvalósítása előtt közvetlenül, személyes megkeresés útján történt meg, amikor plakáttal együtt kihelyezett jelentkezési lapon vagy a családgondozóknál személyesen jelezheték előzetesen részvételi szándékukat. A jelentkezők száma (12) tükrözte a szakmai vezető által becsült létszámot, így a projekt teljes mértékben tervezhetővé vált.

Az események előre nem látható sorozatában a kooperációs csoport létszámának újbóli csökkenése a jelentkezők számával ideálissá vált, e kis létszám ugyanis, a 2 végső csoportvezető tréner tapasztalata szerint éppen ideális ahhoz, hogy egy csoportban lehessen dolgozni, amit az időkeret figyelembevételével az eredményesség és a megfelelő csoportdinamika érdekében nem tanácsos tartósan szétválasztani kisebb egységekre.

Mindezen lényeges változások mögött folyamatos háttértörténések alakították a projekt képét. Az eszközök rendelkezésre álltak, mivel a trénernek minden szükséges felszereléssel rendelkeztek, ami egy látványos, hatásos, bizalmas csoportfoglalkozás megvalósításához szükségesek. A „nőiesre” tervezett hangulat, környezet



kialakításához egybehangzóan megfelelőnek találták a teázó kialakítását, melynek hozzávalóit az intézmény állta, megegyezés szerint.

A több hónapos szervezési folyamat fentiekben bemutatott, legfontosabb állomásai céltalanok lettek volna a projekt folyamatos ismertetése az édesanyák érdeklődésének felkeltése nélkül. Az intézményi munkacsoport segítségével a megvalósulást megelőző hetekben az édesanyák több fórumon hallhattak a felkínált lehetőségről, plakát készült a legfontosabb hívószavakkal, az igényfelmérésnek köszönhetően a témák közelálltak hozzájuk, ezen felül a projekt sikerességéhez alapvetően hozzájárult az, hogy az önismereti csoport megtalálta azt a célcsoportot, melyben valós hiányt tölthet be valós eredményekkel.

### c) Második szakasz – a projekt megvalósítása

A bevezető alkalom fontos feladata volt a bizalmi légkör kialakítása. Ennek érdekében a program első néhány percében a vezető tréner vitte a szót – a közvetlen és őszinte hangnem egyrészt oldotta a hangulatot, másrészt érzékelhetővé tette, hogy biztonságos helye van a személyes, őszinte megnyilvánulásoknak az est folyamán. Ennek eredményeképpen várakozáson felüli volt a résztvevő édesanyák aktivitása végig a beszélgetések és játékok folyamán. Az érzelmi biztonságot hivatott biztosítani az asztalokra kihelyezett piros korong is, mely stop táblaként funkcionálhat bárki által, bármikor a témák közös feldolgozása során. A bevezetés a tematika áttekintése volt, mely az első alkalomra az önbizalom, az emberi kapcsolatok, a kommunikáció témák köré épült. Az alkalom mottója:

*„Önmagunk megismerése a kulcs a másikhoz”.*

Fentiek jegyében a bemutatkozó játék, feladat során önmagukról kellett néhány semlegesnek tűnő, de mentálhigiénés szempontból jelentős információt megosztaniuk az édesanyáknak. Ehhez kapaszkodóként és aktivizáló eszközként a tréner kézzel fogható tárgyakat használt: a bemutatkozáshoz két jellemző tulajdonságkártyát választott magának mindenki, illetve kézhez kapott egy véletlenszerű kezdőbetűt, mellyel szintén egy rá jellemző tulajdonságot kellett megosztani. A három tulajdonságon felül azt az információt kellett megfogalmazniuk, ami legutóbb örömet okozott, illetve két általános tudnivalót, amit a legfontosabbnak tartanak magukról.

A megfogalmazott tulajdonságok: aranyos, rendszerető, együttérző, optimista, segítőkész, céltudatos, humoros. A kártyákról választott tulajdonságok: felelős-

ségteljes, független, megbízható, komoly, vidám, nyugodt, nagylelkű, melegszívű, türelmes, kitartó, jó kedélyű, lelkes, következetes.

A megosztott tulajdonságok jellemzően pozitívak és erőt sugárzóak voltak. Annak ellenére, hogy az ember számára – különösen idegenek előtt – jobbra zavarba ejtő, nehézséget okoz saját magáról jó tulajdonságokat megfogalmazni, kivétel nélkül mindenki vállalta a feladatot. A jó tulajdonságok felfedezése, hangos kimondása láthatóan növelte az édesanyák bizalmát a tréner felé, amely bizalom lehetővé tette a mentálhigiénés munka eredményességét, a projekt céljának megvalósítását. A kiválasztott kártyákat mindenki magánál tartotta a program végéig, büszkeséggel töltötte el őket a pozitív tulajdonságaik kihangsúlyozása.

Az örömök megfogalmazása szintén a pozitív hangulat elérését szolgálta. Nem volt könnyű feladat ezek megtalálása, annál erősebb támpontot jelentettek azonban miután megfogalmazódtak. Az őszinte megnyilatkozások segítettek a megnyílást és az egyre felszabadultabb részvételt, ami által a tréner által felkínált eszközök valóban elérhetővé és erőforrássá válhattak.

A megfogalmazott örömök jellemzően a gyermekekhez kapcsolódtak – elkezdett járni, hegedűversenyt nyert –, ezért a női szerepek közül az anyaság témája kiemelkedő szerepet kapott az est további részében. Ehhez kapcsolódóan mély, megrázó történeteket is megosztottak egymással, mely esetekben a csoport a kialakult érzelmi állapotban megtartó erő tudott lenni.

A csoportfoglalkozás hangsúlyos részét képezték a résztvevőkkel szemben kihelyezett képek és szövegek, melyek figyelemfelkeltőek és egyértelműek voltak, éppen ezért témaindítóként funkcionálhattak. Leginkább az önbizalom témájához kapcsolódó kép érintette meg a résztvevő édesanyákat, az önbizalom, önbecsülés, énkép kérdése ennek mentén került tárgyalásra.

*„Amíg magadat nem tudod elfogadni, addig más sem fog elfogadni téged.”*

*„Az önbizalom szintje változik, ennek kezelése a saját felelősségünk” (Részlet a csoportbeszélgetésekből)*

A kommunikáció témáját egy játékon keresztül elemeztük: mindenki azonos méretű fehér papírt kapott kézhez, melyet csukott szemmel, teljes némaságban, a visszakérdezés tilalmával kellett utasításra darabolni – a végeredmény azonban mindenkinél más forma lett. A látás és beszéd hiánya azok meglétének és pontosságának fontosságára hívta fel a figyelmet, illetve arra, hogy merjenek kérdezni, mely az édesanyák szempontjából sok szituációban létfontosságú lehet,

különösen egy intézményi rendszerben, ahol a teendők, elvárások sokszor nem egyértelműek.

A csoportdinamika legintenzívebb pontja e téma körüli beszélgetésben alakult ki, amikor az egyik édesanya megosztotta félelmeit és bizonytalanságait a csoporttal. Ez az édesanya a bevezető körben egyedülként nem osztott meg örömet, inkább annak hiányát fogalmazta meg, félelmet a gyermekei elvesztése miatt és bizonytalanságot az intézményben maradás idejét illetően. Ez a téma a kérdés, kommunikáció fontosságának tárgyalásakor ismét előkerült, a csoporttársak reakciója átvezetett a következő témába. Többen megfogalmazták, milyen nehéz és embert próbáló helyzeteket éltek át, és ezekben mennyire fontos a talpon maradáshoz a harc, a küzdelem.

*„A nők erősek. A gyermekért mindent megtesznek, kitartóak.”*

*„Nem azért kerültünk ilyen helyzetbe, mert rosszak vagyunk.”*

*„Nőként nem csak akkor funkcionálsz, ha van melletted férfi.”*

*„A gyerek nagy kincs. Ha nincs is melletted férfi, de a gyermeked ott van, soha nem vagy egyedül.”*

*„Az ölelés a szívek összeérintése.” (Részlet a csoportbeszélgetésekből)*

Az emberi kapcsolatok témája került utolsóként elő. Ennek tárgyalása két kiscsoportban valósult meg. Mindenki választhatott egy-egy mondatot egy listáról, melyről röviden ki kellett fejtenie a véleményét az emberi kapcsolatok ápolására, vagy saját kapcsolatokra, vagy magukra vonatkoztatva.

A mondatok:

1. Ne kritizálj, ne ítéld, ne panaszkodj...!
2. Őszintén éreztessd a másikkal, hogy fontos!
3. Mosolyogj!
4. Adj nyílt, őszinte elismerést!
5. Törekedj a másik szemszögéből látni a dolgokat!
6. Ébressz tettvágyat a másik emberben!
7. Őszintén érdeklődj mások iránt, beszélj az őket érintő témákról!
8. Légy jó hallgató: bátoríts másokat, hogy önmagukról beszéljenek!

A kiscsoportban lehetőség nyílt egyéni akcióterv elkészítésére, megfogalmazására is, annak meghatározásával, hogy egy kiválasztott személy esetében melyik fenti mondatot próbálja ki a gyakorlatban, és attól milyen eredményt vár.

A kiscsoportos beszélgetéseken tapasztaltakat záró körben osztották meg egymással, melyben ismét mindenkit sikerült megszólítani. A tréner kérésére mindenki megfogalmazott valamit, amit az alkalomról elvisz magával, amit hasznosnak vagy érdekesnek talált, ami megérintette. Többen megemlézték a meg erősítés, a pozitív gondolatok erejét, melyhez vissza tudnak nyúlni majd. A jó tulajdonságokat, melyeket magukról osztottak meg, annak fontosságát, hogy maguknak is elismerjék ezeket, így bízni kezhetnek magukban, és magukhoz képest a lehető legtöbbet fejlődhetnek. A megérkezéssel összehasonlítva egyértelmű feltöltődés volt tapasztalható az édesanyákban, az egymással való kommunikációban, hangulatban.

A témák lezárása után a kialakított teázó részben folytatódott a program levezetése, mely alatt alkalom nyílt az azonnali, még friss élmények utáni tapasztalatok és visszajelzések leszűrésére, és melyek alapján egyértelmű igény mutatkozott a program folytatására.

#### **d) Harmadik szakasz – értékelés, utómunkálatok**

A bevezető alkalom a résztvevők, a szervezők, az intézmény vezetősége, a gondozók és a gyermekfelügyelők visszajelzései alapján egyértelműen elérte mentálhigiénés célkitűzéseit, eredményesen zárult, így a folytatása is reálissá vált. A projekt értékelése a közvetve vagy közvetlenül minden érintettől beérkezett, szóbeli illetve írásbeli véleményezés és élménybeszámoló összefoglalásával történt meg.

A megvalósulás után projektvezetői kérésre az intézmény szakmai vezetője néhány nap alatt minden résztvevő édesanyát és gondozót személyesen kérdezett meg a tapasztalataikról, mely közvetett visszajelzések így összehasonlíthatóvá váltak – és összhangban álltak – a közvetlenül a projektszervezőknek tett véleményekkel.

Ez a kettős megkeresés és összehasonlítás arra szolgált, hogy kiszűrjük azokat a gátakat, melyek a projektszervezőkkel mint külsős „idegenekkel” és az intézmény dolgozóival, mint korlátozó és ellenőrző tényezőkkel szemben alakulhatnak ki a személyes élmények és érzelmek kifejezésekor.

A vezető tréner értékelésekor eredményesnek ítélte a megvalósulást, hiszen minden résztvevőt sikerült aktivizálni, megszólaltatni, és a záró körben visszajelzettek alapján sikerült adni nekik. Fontos tényezőként fogalmazta meg, hogy a résztvevő édesanyák jó hírért vihetik a csoportnak, mely további érdeklődőket vonzhatna be a következő alkalomra.

Az otthon szakmai vezetője hatalmas sikerként könyvelte el azokat a szóbeli és tettebeli visszajelzéseket, amelyeket tapasztalt, hogy az édesanyák a hétköznapi életbe visszarázódva is vissza tudnak nyúlni a csoportban szerzett élményekhez, a szobák falára kikerültek a magukkal vitt idézetek, képek, kártyák, egyfajta emlékeztetőként és motiváló eszközként.

A gondozók és a gyermekfelügyelők két fontos tapasztalatot fogalmaztak meg. Egyrészt az önkéntesekbe vetett bizalmat, mely lehetővé tette, hogy az édesanyák – természetesen a már jól ismert gondozók jelenlétében – egy számukra ismeretlen fiatalra rábízák a gyermekeiket, és így részt tudjanak venni a programon, azzal a tapasztalattal indulva, hogy a gyermekfelügyelők is értük vannak jelen. Másrészt fontos tapasztalat és visszajelzés volt az önkéntesek részéről annak megfogalmazása, hogy az intézményben a gyermekekkel töltött idő számukra is ajándék volt. A meghívott önkéntesek jellemzően nem szociális végzettségűek, nem folytatnak segítő tevékenységet, többségük soha nem járt korábban anyaoththonban. Megindító volt látni és hallani a töltekezésüket, mely abból az élményből fakadt, hogy önzetlenül segíthettek, és elérzékenyültek, amikor találkoztak a hátrányos helyzet ezen formájával.

A mentálhigiénés projekt értékeléséhez és véleményezéséhez a projektszervezés eszközei közül a SMART-elemzés hasznos segítséget nyújthat.

A „Teázó NŐKnek” projekt ez alapján...

*Specifikus:* egy adott anyaoththon nem tipikus intézményi rendszerében, speciális élethelyzetben élő édesanyák kis csoportjának szól;

*Mérhető:* a résztvevők számával és az érzékelhető változások észlelésével;

*Akceptált:* az intézmény szakmai vezetősége által, akinek teljes hozzájárulása volt szükséges a projekt létrehozásához, és akik aktívan támogatták annak megvalósulását

*Reális:* vált a program tartalmi elemeit és profizmust biztosítani képes csoportvezető trénernek, családgondozóknak, önkénteseknek, illetve az édesanyák tényleges részvételével;

*Tempírozható:* a lehetőségekhez rugalmasan alkalmazkodó időkeretek lehetővé tették a rendelkezésre álló idő betartását és kihasználását.

;

A projekt utómunkálatai az összegzéssel, a pozitív és negatív tapasztalatok és tanulságok levonásával folytatódtak, melyek segítségével hatékonyabb, gördülékenyebb szervezéssel valósulhat meg a projekt folytatása. A továbbiakban a szakmai vezető és a vezető tréner egyeztetése szükséges a következő időpontok kitzűzéséhez, az önkéntesek megszervezéséhez, valamint a tematika összeállításához.

*„Rég nevettem ilyen önfeledten!”*

*„Mindenkori úgy jött ki, hogy kapott valamit...”*

*„Hátulról jöttek, észrevétlenül érintettek meg a mélyebb témák.”*

*„Mindenkori dolgozni kezdett magán, ugyanakkor nem leterhelten, teljesen kinyitva jöttek ki.” (Projektnapló)*

#### e) Negyedik szakasz – a folytatás

A „Teázó NŐKnek” program öt további alkalommal folytatódik az anyaotthonban. Tekintve, hogy az anyaotthon, mint átmeneti ellátást nyújtó intézményi forma, „sokváltozós” terep, az összeállított képzési terv és tematika rugalmasan kell, hogy igazodjon az aktuálisan felmerülő igényekhez, hangulathoz, résztvevőkhöz.

A csoport alapvető célja a továbbiakban is a magánéleti és egyéb társadalmi szerepek összehangolásával járó feszültség csökkentése, ennek módszereivel való ismerkedés saját példák alapján, valamint a női szerepek tisztázása, megélés és integrálása adott élethelyzetekben. Mindezek tárgyalásakor a legfőbb szempont a bizalmi légkörben való feltöltődés, egyfajta játszva tanulás. A csoportvezető trénernek módszere modulrendszerű, interaktív és gyakorlatorientált, a hangsúly a tapasztalatok használhatóságán van.

A csoportalkalmak a bevezető teázó felépítéséhez hasonlóan oldó, ráhangoló játékkal indulnak, és a szükséges időráfordítás után zárulnak le az egyéni akciótervek megfogalmazásával. Ez különösen fontos szempont jelen projekt esetében, tekintve hogy a tagok nem állandóak. A részvétel fakultatív, ezért minden alkalomnak kerek egésznek kell lennie, önmagában is meg kell állnia a helyét, és el kell érnie a célját.

A következő 5 alkalom az alábbi témákat tárgyalja:

- ♦ Színes önismeret (Jung – Jacobi színelméletét használva) – gyorsteszték, színek és hangulatok, színek és tulajdonságok, helyzetgyakorlatok, erősségek – gyengeségek meghatározása
- ♦ Személyiség típusok – az 5 szeretetnyelv, gyorsteszték, szituációs játékok
- ♦ Nőnek lenni – női szerepek, sajátosságok, erősségek, a női lélek titkai

- Énkép – önbizalom – önbecsülés, a női lélek összetevői
- Érzelmi intelligencia (EQ)
- Motiváció – az erősségekre való építés
- Stresszhelyzetek és kezelésük – embertípusok és a stressz fajtái, gyorsteszt, „milyen vagyok, ha stresszes vagyok” szituációs játékok, a stressz következményei, kezelése – táplálkozás, mozgás, életmód, villámrelaxáció
- Pozitív gondolkodás, lelkesedés – 10 pozitív alapattitűd, helyzetgyakorlatok
- Célkitűzés, céltudatosság – rövidtávú és hosszútávú célok, női szerepekhez társított célok, bakancslista

Fenti témák a célcsoport nyelvén kommunikálva az önismeret, önbizalom, kommunikációs készségek, empátia, szereptisztázás, tudatosság, konfliktuskezelés, önérvényesítés, együttműködés, helyzetmegoldó képesség témákban kívánnak többletet adni, ehhez interaktív eszközöket, szituációs játékokat és saját példákat használva.

Mindezen eszközökkel célunk az anyaotthonban élő lehető legtöbb édesanyát bevonni a programba, mely alkalomról alkalomra hasznosítható gondolatokat és eszközöket ad a kezükbe, ezáltal szolgálva lelki egészségük fejlődését.



#### 2.8.4. PROJEKTVEZETŐI ÖNREFLEXIÓ

A projektszervezés útja egyben jelentős önismereti út is volt számomra. Ez az út sokszor nehéz volt, de tanulságos, és fontos felismeréseket eredményezett, mind önismeretben, mind a projektszervezés technikai oldaláról.

A szervezés hónapjaira a dinamika intenzív változása volt jellemző. A lelkesedés amilyen könnyen jött, olyan könnyen múlt a realitáshoz való alkalmazkodás kényszerének feszültségei által. Mindezen hullámzások a projekt sikeres alakulásának mértékére is jelentős negatív hatással voltak, ami pedig garantáltan maga után vonta a céltól való érzelmi eltávolodást. A projektvezetői önérzet, éntudat hiánya a kellő elkötelezettség hiányában a folyamatokra való ráhatás képtelenségét okozta.

Mindezek kiküszöbölésére, elhárítására hatásos eszközének bizonyult a személyes erőforrások ismétlődő tudatosítása – a rendszerező képesség, a struktúráltság, a helyzetek pontos észlelésének képessége.

Az érzelmi távolságban a szakmai vezetőbe vagy a trénerекbe vethető bizalom egy-egy találkozás után egyre jobban erősödött, mely lehetővé tette a feladatok hatékony delegálását és a résztvevők hiteles motiválását.

A projekt megvalósulásáig vezető úton és a megvalósulás estéjén, az utolsó pillanatban is még fennálló bizonytalanságok és feszültségek alól a teljes feloldozást hozta meg az azonnali, több irányból érkező megerősítés és pozitív visszajelzés, azt bizonyítva, hogy a mentálhigiénés célok megvalósultak, a befektetett idő és energia többszörösen megtérült, és minden az akciós tervben meghatározottak szerint alakult.

A magam számára ezen tapasztalatokból levonható legfőbb tanulságok, hogy elengedhetetlenül szükséges a projektvezetői énért, a szakmai résztvevőkért, és nem utolsó sorban az édesanyákért a projekt megvalósítása iránt érzett felelősség tudatos kialakítása és ápolása; a tudatos érzelmi elköteleződés, annak szinten tartása; illetve a résztvevő segítőkbe, önkéntesekbe, szakemberekbe vetett bizalom, ráhagyatkozás; az önbizalom, valamint a konfrontálódás szintjének fejlesztése.

#### 2.8.5. ÖSSZEFOGLALÁS

A projekt alapfeltevése a kezdetekkor meghatározásra került, miszerint az intézményi keretek között külső kezdeményezésre induló program képes az édesanyák lelki egészségének fejlődéséhez és az intézményi szakmai team munkájához hoz-



zárulni. Ezen feltevések a korábban bemutatott visszajelzések alapján egyértelműen megvalósultnak minősíthetővé váltak.

Az anyaoththonban végzendő mentálhigiénés munka, segítő tevékenység és lelki gondozás kapcsán a projektszervezés során feltárt rendszerjellemzőkből az intézményre vonatkozóan behatárolhatók a hiányok, betöltendő rések, melyeket jelen esetben a szakmaközi együttműködésben megvalósult önismereti csoport szervezésével kíséreltünk meg betölteni.

A projekt első alkalma után levonható következtetések alapján, lehetővé vált az édesanyák szükségleteinek megismerése, s teljesebb kiszolgálása. A szakmai kapcsolatok erősebbé váltak a munka során.

A projektről összességében elmondható, hogy a mentálhigiénés lehetőségeinek és hatásainak, eredményeinek vizsgálata alapján elérte a kitűzött célokat, elindította a kívánt változásokat, melyek tovább támogathatók a projekt folytatása által.

## 2.8. MELLÉKLETEK

### 2.8.1. MELLÉKLET: AKCIÓS TERV

Feladat (Tevékenység)	Felelős	Határidő	Kívánt végeredmény	Ellenőrzési pont
A potenciális intézmény megkeresése	projektvezető	2013. október eleje	A projekt helyszínének és célcsoportjának megléte.	Személyes megkereséskor.
Személyes találkozó a szakmai vezetővel	projektvezető, szakmai vezető	2013. október 24.	A projektről alkotott kép összehangolása, elvárások az intézmény részéről.	Folyamatos egyeztetések alapján.
Téma meghatározása	projektvezető, háttércsoport (képzés)	2014. január I. fele	A konkrét téma meghatározása, mely köré a további tartalmak építhetők.	A szakmai vezetővel, kooperációs csoporttal és a háttér csoportokkal való találkozásokkor
Az intézmény tájékoztatása	projektvezető	2014. január I. fele	Az intézmény informálása, mely lehetővé teszi a hatékony együttműködést.	Folyamatosan.
A projekt időtartamának és speciális feltételeinek realizálása	szakmai vezető	2014. január 24.	A projekt reális tervezhetősége.	A projekt megvalósulásakor.
Igényfelmérés I.	szakmai vezető	2014. február	Felmérhető, hogy a projekt célcsoportját eléri-e a tervezett program.	A projekt megvalósulásakor.
Kooperációs csoport kialakítása	projektvezető, szakmai vezető	2014. február	A gyakorlati megvalósítás feltétele (a trénerek megléte) előáll.	A végleges visszajelzések alapján, elsősorban elektronikus úton.

Feladat (Tevékenység)	Felelős	Határidő	Kívánt végeredmény	Ellenőrzési pont
Témajavaslatok benyújtása	családgondozók	2014. február 10.	A célcsoporthoz lehető leginkább igazodó tartalom.	A témajavaslatok kézhezvételekor.
Személyes találkozó a kooperációs csoport tagjaival	projektvezető, kooperációs csoport (trénerek)	2014. március 4.	A kooperációs csoporttal való egyeztetés végeredménye, hogy az elképzelt célok mindenkinél összhangba kerülnek; az elképzelt és a reálisán megvalósítható konkrét	Helyben.
A projekt időpontjának meghatározása	projektvezető, szakmai vezető, kooperációs csoport	2014. március 4.	tevékenységek – önismereti feladatok stb.- leírásával kialakul a projekt képe; a továbbiakban felelős tréner feladatai tisztázásra kerülnek; minden fél elvárásai kommunikálva lesznek, a projektszervezés feszebb ütemezésre meghatározásra kerül.	Azonnal, illetve a szakmai vezető jóváhagyásával.
A projekt céljának egyeztetése	projektvezető	2014. március 4.		Helyben.
A projekt tartalmának, menetének véglegesítése, a megvalósítható elemek meghatározása és a nem reálisak elvetése	szakmai vezető, kooperációs csoport	2014. március 4.		Helyben és a projekt megvalósulásáig folyamatosan.
Az önkéntes vezető tréner kiválasztása	kooperációs csoport	2014. március 4.		Helyben.
A folytathatóság biztosítása, tematika készítése	projektvezető, szakmai vezető, kooperációs csoport	2014. március 4.		A projekt értékelésekor.
Plakát készítése	projektvezető	2014. március 15.	A motiválást segítő, az intézményekben helyben folyamatosan látható emlékeztető eszköz a részvételt segíti elő.	A szakmai vezető és a trénerek jóváhagyásával.
Plakátok kihelyezése	közvetve: projektvezető; közvetlenül: szakmai vezető, családgondozók	2014. március 15.		A szakmai vezető igazolása alapján.
Igényfelmérés II. (előzetes részvételi szándék)	szakmai vezető, családgondozók	2014. március 20.	Konkrét névsor, nagyságrendi szám, a családgondozóknál való előzetes jelentkezésből leszűrve, a program pontos megvalósítását, eszközigényét tervezhetővé teszi.	A projekt megvalósulásakor a résztvevők száma alapján.

Feladat (Tevékenység)	Felelős	Határidő	Kívánt végeredmény	Ellenőrzési pont
Eszközbeszerzés, tárgyi feltételek biztosítása	szakmai vezető	2014. március 22.	A helyiség rendelkezésre bocsátásával felmérhető, milyen fizikai környezet és lehetőségek között kell tervezni a programot.	A projekt előtt közvetlenül, személyesen.
Gyermekfelügyelet megszervezése	projektvezető, kooperációs csoport	2014. március 23.	A leglényegesebb szempont ahhoz, hogy az édesanyák részt tudjanak venni a programon, a megbízható felügyelet ezt teszi lehetővé.	A projekt előtt közvetlenül.
Tea, süti beszerzése, elkészítése	családgondozók	2014. március 23.	A projekt hívozava a teázó, a hangulatos teasarok berendezése szolgálja az intézményi környezet semlegesítését.	A projekt előtt közvetlenül.
Gyermekfelügyelők koordinálása helyben	családgondozók	2014. március 23.	A program pontos kezdéséhez és az édesanyák bizalmához szükséges a felelős felügyelők bevezetése, bemutatása helyben a program előtt.	A projekt előtt és alatt.
Visszajelzések kérése, összegyűjtése	projektvezető	2014. március 31.	A projekt érdemleges értékelésének feltétele a személyes és írásbeli visszajelzések lekötése és összegzése.	A projekt megvalósulása után.

Feladat (Tevékenység)	Felelős	Határidő	Kívánt végeredmény	Ellenőrzési pont
Értékelés	projektvezető, szakmai vezető, kooperációs csoport	2014. március 31.	A projekt értékelése lehetővé teszi az eredmények, hatások felmérését, a szervezési és megvalósítási folyamatból leszűrhető tanulságok számbavételét, önreflexiókat.	A projekt megvalósulása után.

## 2.9. VÁLASZTOTT DOWN: DOWN-SZINDRÓMÁS GYERMEKET ÖRÖKBEFOGADÓ CSALÁDOK TALÁLKOZÓJA

(STEINBACH SÁNDOR LÁSZLÓNÉ)



### 2.9.1. BEVEZETÉS

#### a) Magamról

1983-ban végeztem az ELTE Programtervező matematikus szakán. Már az egyetem alatt férjhez mentem, és bő 4 hónap munka után 1984 januárjában megszületett első gyermekünk, akit 2002 végéig még 7 testvére követett.

2001-ben megszületett hetedik gyermekünk, aki felforgatta addig sem unalmas életünket. Petiről közvetlenül születése után derült ki, hogy Down-szindrómás. Akkor még nem tudtam, hogy általa egy nehéz, de nagyon sok szépséget és gazdagságot is rejtő világba kerülök, egy új úton indulok el. Petinek egy társult, veleszületett szívrendellenessége is volt, amit 4 szívműtéttel próbáltak helyrehozni, hiába. Nem sokkal harmadik születésnapja előtt el kellett búcsúznunk tőle. Nagyon nehéz közös 3 év volt ez, hiszen mellette ott voltak a hat nagyobb testvérrel kapcsolatos teendők és 21 hónapos korában megszületett a kishúga is, így sokszor kellett volna egyszerre legalább két példányban létezni. Mégis, visszatekintve azt hiszem életem legszebb három éve is volt a vele töltött idő, tele fájdalommal, nehézségekkel, kilátástalansággal, ugyanakkor naponta megélhettem, hogy menyire lehet örülni minden apró sikernek, elért eredménynek és hogy mekkora szeretetet lehet adni és kapni egy olyan kisgyerektől, akit a mai világunk genetikai selejtnek tekint, akinek meg sem kellett volna születnie.

Megtapasztaltam azt is, hogy mennyien segítettek minket a közvetlen családból, a távoli rokonok, barátok, ismerősök közül.

Már Peti életében aktív tagja, majd adminisztrátora voltam a Down-szindrómás szülők által létrehozott internetes levelezőlistának. Halála után úgy éreztem, hogy nem szeretnék teljesen elszakadni ettől a világtól, így maradtam közöttük. Nem sokkal később jelentkeztem egy tréningre, ahol olyan önkénteseket készítenek fel, akik Down-szindrómás gyermekek szüleiként szeretnének bekapcsolódni a Down Dada Sorstárs Segítő Szolgálat munkájában, segítséget nyújtva az újonnan született Down-babák családjainak. Úgy éreztem, hogy a Petivel töltött három év során szerzett tapasztalataimmal én is tudnék segíteni más, hasonló helyzetbe került családoknak.

Akkor már volt egy saját történetem is erre. Egy nappal azután, hogy a kishúgát, Kamillát szültem, született ugyanott egy Down-szindrómás kisfiú, akinek az édesanyjával beszélgettem a kórházban, és átéltem, hogy sikerült a teljes elkeseredését enyhíteni, reményt adni, hogy lehet Down-szindrómás gyerekekkel is boldogan élni. Ez azért is nagy szó volt, mert az édesanyját a saját szülei is megpróbálták lebeszélni arról, hogy hazavigye elsőszülött kisfiát, mondván, hogy ezzel tönkreteszi a karrierjét, az egész életét. A család azóta is jól van, szeretetben nevelik a kisfiút és az utána született húgát.

## **b) A Down Dada Sorstárs Segítő Szolgálat**

A Down Dada Sorstárs Segítő Szolgálatot 20 évvel ezelőtt hozták létre olyan szülők, akik maguk is megtapasztalták, hogy milyen nehéz helyzetben voltak a Down-szindrómás babájuk megszületése után, és mennyire nem kaptak segítséget ebben a helyzetükben. Úgy érezték, hogy a legnagyobb támogatást nem egy orvos vagy egészségügyi dolgozó tudja nyújtani, hanem egy olyan sorstárs, aki maga is átélte ezt a helyzetet és saját életével bizonyítja, hogy „van élet a Down után”, lehet boldog életet élni Down-szindrómás gyerekekkel is. Az évek során a Down Dada Szolgálat országos hálózattá szerveződött, ahol akkreditált képzésen felkészített önkéntesek nyújtanak segítséget a hozzájuk forduló szülőknek. A 2004-ben és 2005-ben bekapcsolódó friss önkéntesek úgy érezték, hogy szervezettebbé kéne tenni a munkát. Úgy látták, hogy én alkalmas vagyok ennek az irányítására, és megbíztak a szervezet vezetésével.

12 éve önkéntesként vettem át a vezetést, ami sok éven át egyre több időmet és energiámat kötötte le. 2010 végén legkisebb gyermekem is betöltötte a nyolcadik évét, így lejárt a főállású anya státuszom. 27 év otthonlét után döntenem kellett,

hogyan tovább. Látszott, hogy ha bármilyen állást vállalok, amellet nem lesz elég időm az önkéntes munkára. Ezt látva a Down Alapítvány vezetője felajánlotta, hogy legyek a munkatársuk. Így 2011 óta hivatalosan is a Down Alapítványnál dolgozom, mint a Down Dada Szolgálat vezetője.

Munkám mentálhigiénés tartalma számomra nem kérdés. A sérült gyermek születése okozta krízissel való megküzdés mind a szülő, mind a gyermek szempontjából döntő fontosságú. Az, hogy ebből a krízisből a család lelkiileg egészségesen tud-e kikerülni, egész további életüket meghatározza. A Down Dada Szolgálat nyújtotta sorstársi segítség ebben a tapasztalatok szerint nagy segítséget jelent.

Az eltelt évek alatt sikerült újjászervezni a szolgálatot, és további irányokba is kiterjeszteni a segítségnyújtást. A kiterjesztés 3 fő területet jelent, amiből kettőt én irányítok. Ezek közül az egyik a kismamáknak való segítségnyújtás, amikor már a várandósság idején kiderül, hogy a várt kisbaba Down-szindrómás. A másik a kórházban hagyott Down-babák új családba segítése, amihez kapcsolódik jelen dolgozatom is.

## 2.9.2. TÉMAVÁLASZTÁS

A Down Alapítványnál végzett munkám talán legkedvesebb része számomra a vérszerinti szülei által nem vállalt Down-babák örökbefogadó családba segítése. Ezzel a területtel előttem tudomásom szerint nem foglalkozott senki. Régebben is előfordult, hogy valaki(k) befogadtak intézeti Down-szindrómás gyermeke(ke)t, de a kórházban hagyott Down-babák útja szinte kivétel nélkül a gyermekotthonokba, állami gondozásba vezetett, és onnan kikerülni nem sok esélyük volt. A jelen dolgozatom témájául választott projekt egy egynapos tréning-találkozó Down-szindrómás gyermeket örökbefogadó illetve nevelőszülőként befogadó családok számára.

### a) Down-szindrómás gyermekek örökbefogadása

A Down Dada Sorstárs Segítő Szolgálatnál végzett munkám során elég hamar szembesültem azzal a problémával, hogy a megszületett Down-babák egy részét nem viszik haza a szülők. Az elmúlt 10 év során közel 30 ilyen esetem volt. Harmaduknál a szülők végül vállalták a baba felnevelését, a többi esetben sikerült befogadó családot találni a kisbabának. Ezekről az örökbefogadásokról az elmúlt



években megjelent a médiában néhány cikk<sup>33</sup>, amelyek ugyan nem tudományos értékű publikációk, mégis nagyon fontosak, mert jelzik, hogy minden fent vázolt nehézség ellenére nem reménytelen azoknak a Down-szindrómás babáknak a sorsa, akiknek a nevelését nem vállalják a szülők. Van esélyük befogadó családba kerülni, de csak akkor, ha megkeressük számukra azokat a családokat, akik kifejezetten őket választják. Több későbbi örökbefogadó család pont egy ilyen cikk hatására jelentkezett nálam, hogy ők is befogadnának Down-babát.

Fontos, hogy a lemondást fontolgató szülők időben reális információt kapjanak, még a döntés meghozatala előtt, amire egy sorstársi segítség keretében esélyük van. Az általam segített esetek körülbelül harmadában a szülők megváltoztatták eredeti szándékukat és mégis vállalták a Down-szindrómás gyermekük nevelését, annak ellenére, hogy eredetileg azzal kerestek meg, hogy segítsék nekik jó helyet találni a gyermek számára. Velük azóta is tartom a kapcsolatot, és egyikük sem bánta meg, hogy így döntött. Ezért is nagyon fontosnak tartom a gyermekükről való lemondást tervező szülőkkel való kapcsolatfelvételt, beszélgetést, korrekt tájékoztatás adását, mert abban a helyzetben, amiben vannak, a könnyebb megoldásnak hihetik a babáról való lemondást, főleg, ha sikerül örökbefogadó szülőt találni neki, hiszen, akkor úgy érezhetik, hogy gondoskodtak is a gyermek további sorsáról. Ugyanakkor abban a krízishelyzetben, amiben ilyenkor vannak, nehéz megérteniük, hogy ez egy életre szóló döntés, aminek terhét egész életükben cipelniük kell magukkal. Természetesen emellett látom azt is, hogy vannak esetek, amikor hazaviszik a Down-babát, de a szülők egész életükben nem képesek feldolgozni azt a krízist, hogy fogyatékos gyermekük született, és ez se nekik, se a gyerekeknek nem jó. A végső döntést mindig a szülőknek kell meghozniuk, de fontos, hogy előtte lehetőségük legyen tájékozódni, meglátni a vállalás örömeit, szépségeit is, a nehézségei mellett.

Ha a vérszerinti család a segítségnyújtás felajánlása ellenére kitart a döntése mellett, hogy nem szeretnék vállalni a Down-babájuk nevelését, fontos, hogy minél hamarabb találjunk olyan családot, aki befogadja őt. Nagyon nehéz ilyenkor az, hogy ne siettessük a vérszerinti szülők döntését, de ugyanakkor a baba érdeke, hogy viszonylag hamar eldőljön a sorsa. Ha ez elég gyorsan sikerül, akkor már

---

<sup>33</sup> <http://downbaba.hu/down-szures/ketszer-szuletettek/>  
[http://www.hetek.hu/arcok/201112/befogadottak\\_kis\\_extraval](http://www.hetek.hu/arcok/201112/befogadottak_kis_extraval)  
[http://www.rd.hu/Nagy\\_j%C3%B6v%C5%91t\\_kell\\_neki\\_elk%C3%A9pzelni](http://www.rd.hu/Nagy_j%C3%B6v%C5%91t_kell_neki_elk%C3%A9pzelni)  
[http://divany.hu/poronty/2015/11/16/down-szindromas\\_gyerekeket\\_akartunk/](http://divany.hu/poronty/2015/11/16/down-szindromas_gyerekeket_akartunk/)  
[http://kezemfogva.blog.hu/2016/03/16/\\_downos\\_gyermeket\\_nevelni\\_nem\\_a\\_vilagvege](http://kezemfogva.blog.hu/2016/03/16/_downos_gyermeket_nevelni_nem_a_vilagvege)

a kórházból, néhány napon vagy hetesen az új családba kerülhet, ami mind a baba, mind a befogadó család szempontjából optimális. Ha ugyanis ez nem sikerül, és állami gondozásba kerül, akkor onnan a tapasztalatok alapján hosszú hónapokba, sokszor évekbe telik, míg ki tud kerülni családhoz, ami nagyban rontja a gyermek optimális fejlődésének esélyét, különösen egy sérült babánál.

Ahogy már említettem, az örökbefogadásra várók listáján szereplő családok között szinte soha nincs olyan, aki vállalná egy Down-szindrómás baba nevelését. Az elmúlt 10 év tapasztalata alapján viszont elmondhatom, hogy ezeknek a babáknak sem lehetetlen családot találni, hiszen már kb. 20 esetben sikerült. A dolgozatom témájául választott projekt résztvevői ezek közül a családok közül kerülnek ki.

### 2.9.3. PROJEKTELŐKÉSZÍTÉS

#### a) Témaválasztás

A fent leírtak alapján az kezdettől egyértelmű volt számomra, hogy az örökbefogadáshoz kapcsolódó projektet választok. Találkozó szervezése olyan örökbefogadó és nevelőszülők részére, akik Down-szindrómás gyermeket fogadtak örökbe/nevelnek.

A Down Alapítványnál évek óta tartunk korai rehabilitációs ún. kisgyerekes tréningeket az új családok részére, ezeken időnként a Down-babát befogadó családok is részt vesznek. Ilyenkor többször tapasztaltam, hogy bár hasznos számukra is a tréning, de kicsit „kilógnak” a többi résztvevő közül a speciális helyzetük miatt (ők „választották” a helyzetüket, míg a többiek általában akaratuk ellenére kerültek bele).

Az örökbefogadó szülőknek több örökbefogadást közvetítő szervezet szintén szervez találkozót, tréningeket, de a Down-örökbefogadó családok ezekben is kakukktojások, hiszen az örökbefogadásra váró családok döntő többsége egészséges gyermeket szeretne örökbe fogadni.

Már régóta foglalkoztatott a gondolat, hogy jó lenne ezeknek a szülőknek egy kifejezetten nekik szóló, rájuk, az ő problémáikra fókuszáló tréninget szervezni. Ezért is adódott az ötlet, hogy egy ilyen projektet valósítsak meg.

## b) A projekt célja

A projekt célja egyrészt a Down-szindrómás gyermeket befogadó családok számára egy olyan tréning-találkozó biztosítása, ahol megismerhetik egymást, felvetik az őket foglalkoztató kérdéseket, problémákat, és ezekhez segítséget kapnak egymástól és a szakemberektől. A másik cél, hogy mi is jobban megismerjük ezeket a családokat, a motivációjukat, hogy ennek segítségével meg tudjuk találni azokat a további családokat, akik a jövőben vállalják Down-babák befogadását.

## c) A mentálhigiénés szempontoknak való megfelelés bemutatása

Az egy napos találkozó során a családok jobban megismerhetik egymást, a szülők választ kaphatnak a Down-szindrómás gyermekük nevelése során felmerülő kérdéseikre, nehézségeikre, problémáikra. A résztvevők közül többen ismerik egymást, főleg, akiknek hasonló korú gyermekük van, lesznek ugyanakkor olyanok is közöttük, akik már nagyobb gyereket nevelnek, tehát sok tapasztalatuk van, amit átadhatnak a fiatalabb családoknak. Ez segítheti őket a mindennapjaik során. A személyes kapcsolatok abban is segíthetnek, hogy később is fordulhatnak egymáshoz, ha segítségre van szükségük.

Kezdetől egyértelmű volt, hogy olyan együttléteket szervezek, ahol a teljes család részt tud venni, mindenki számára van megfelelő program. Ahhoz, hogy a szülők mindketten jelen tudjanak lenni, szükséges a gyermekek felügyeletének a megoldása. A kisebb gyermekek esetében ez alapvetően gyermekfelügyeletet jelent a nap folyamán, de a nagyobbaknak lehetőséget ad nekik szóló program szervezésére, a „fogyatékos testvérem van” probléma megbeszélésére is.

A résztvevő testvérek számára hasznos megismerni más családok gyakorlatát, és a szülők programja alatt számukra szervezendő testvértréning során segítséget kaphatnak az esetleges problémáikra. Egyben ez kedvcsinálóként is működhet a nyári 4 napos testvértréningünkre való jelentkezésükhöz.

Számunkra, akik a szervezésben részt veszünk is fontos tapasztalatokkal, információkkal szolgálhat a találkozó, amit fel tudunk használni a munkánk során, részben, amikor egy-egy család hasonló problémával keres meg minket, részben a következő befogadó családok megtalálásában, segítésében.

A gyerekek felügyeletét elsősorban gyógypedagógus hallgató önkéntesekkel szeretnénk megoldani. Az alapítványi tréningjeink tapasztalata alapján számukra nagy élményt jelent testközelből látni a Down-szindrómás gyerekeket, családjukat, testvéreiket, és a munkájuk során is hasznos lesz, hogy közvetlen személyes

tapasztalatot szerezhetnek velük kapcsolatban. Vagyis a projekt reményeink szerint hozzájárul az összes résztvevő lelki egészségének javulásához, pozitív benyomások szerzéséhez.

#### d) Igényfelmérés

Az igényfelmérést a két általam a projektbe bevonni tervezett teamtagnál kezdtém. Róluk a teamtagok kiválasztásánál részletesebben is írok majd, mindketten kezdettől támogatták a projekt ötletét.

Ezután egy kérdőívet hoztam létre, amit e-mailben elküldtem az általam ismert érintett szülőknek. Röviden leírtam, hogy a szülőtalálkozót 2016 tavaszára tervezzük, egy szombati napra. Teljes családokat várunk, szülőket, az örökbefogadott/nevelt Down-szindrómás gyermekükkel és a testvérekkel együtt. A kérdőívben a családok adataira kérdeztem rá, arra, hogy szeretnének-e részt venni a találkozón, ha igen, kik, hányan a családból, és hogy mik azok a kérdések, amikre szeretnének választ kapni.

A kérdőívet 20 család részére küldtem el. 12-en jeleztek vissza, hogy szívesen részt vennének a találkozón. A 12 családban 14 fogadott és 1 vérszerinti Down-szindrómás gyermek él. Ketten ugyanis 2 gyermeket is befogadtak, illetve az egyik család a vérszerinti Down-szindrómás gyereke mellé fogadott örökbe egy DS kislányt. Ahol nem egyedülálló szülő van, ott egyetlen kivételtől eltekintve mindkét szülő jelezte a részvételi szándékát, és a testvérek többségét is hozták. 5-6 témajavaslatot is írtak a jelentkezők, ezeket természetesen beépítettünk a tréningbe. A visszajelzések megerősítették, hogy jó ötlet volt, hogy teljes családokat hívunk a találkozóra. Természetesen a gyermekeknek megfelelő külön program biztosításával.

Eredetileg terveztem, hogy az igényfelmérés során telefonon is megpróbálom elérni a családokat, de a viszonylag magas visszajelzést elégnek éreztem az igény igazolására, és úgy döntöttem, hogy a többi általam ismert, érintett családot majd a tényleges szervezés elindítása után fogom megkeresni, amikor már a találkozó időpontja is megvan, hátha akkor könnyebben csatlakoznak.

Összegezve:

- ♦ egyértelmű, hogy az érintett családok örömmel fogadták a találkozó lehetőségét;
- ♦ 23 felnőtt és 24 gyerek jelezte, hogy szívesen részt venne a találkozón;
- ♦ ennél sokkal több emberrel valószínűleg nehéz is lenne lebonyolítani egy ilyen tréninget;
- ♦ ha meglesz a konkrét időpont, akkor megkeresem az eddig nem reagáló családokat is, hogy az esetlegesen az időpont miatt kiesőket pótolják.

### e) Teamtagok kiválasztása, felkérése

Kezdetől 2 munkatársra gondoltam. Egyikükkel évek óta együtt dolgozom, ő a pszichológus tréner a Down Alapítvány kisgyerekes- és Down Dada tréningjein. Nagyon jó a személyes kapcsolatunk és a munkában is mindig jól együtt tudunk működni. Már a projekt gondolatának felmerülésekor megkerestem az ötlettel, és azonnal támogatásáról biztosított.

Másikuk egy gyógypedagógus, érintett örökbefogadó édesapa. A személyes találkozómon, ahol elmondtam neki a tervemet, kiderült, hogy jelenleg pont egy olyan OTKA kutatásban dolgozik, ahol a sérült gyermek örökbefogadása a téma, így ez a találkozó kapcsolódik az ott végzett munkájához is. Ez azért is nagyon előnyös, mert a találkozó helyszíne így az egyetem lehet, és a résztvevők étkezésére is van forrás a kutatás keretéből.

Sikerült megnyernem a főnöknőm, a Down Alapítvány elnökének a támogatását is. Mivel korábban is beszéltünk már egy esetleges hasonló programról, ez várható volt, de az elvi támogatás mellett kifizeti a tréner díját is, így a helyszín és az étkezés megoldottsága mellett biztosított a projekt anyagi oldala.

### f) A projekt tervének elkészítése

A teamtagokkal folytatott egyeztetések során kikristályosodott a projekt pontos terve. Eszerint a szülők számára két fő részt tervezünk. Az első egy tréning jellegű együttlét, ahol megismerhetik egymást, és foglalkozunk az általuk felvetett legfontosabb kérdésekkel, problémákkal. Ezt követi egy fókuszcsoport, ami kapcsolódik az OTKA kutatáshoz, de a felvetett kérdések szervesen csatlakoznak a korábbi tréninghez is. A nagyobb testvérek számára a fókuszcsoport idejére egy rövid testvértréninget szervezünk, a jelentkezők életkorának függvényében valószínűleg két csoportban.

### g) SMART-elemzés

*Specifikus:* Ez a projekt egy úttörő kezdeményezés. Ennek a célcsoportnak ilyen tréninget eddig még nem tartottunk, se mi, se más szervezet. A tréning lehetőségét ad olyan különleges helyzetben lévő szülők számára a sorstársakkal való találkozására, akik az örökbefogadás okán különböznek az „átlagos”, vérszerinti Down-szindrómás gyermeket nevelő családoktól, ugyanakkor a gyermek sérültsége miatt a „normál” örökbefogadó családoktól is. A tréning

lehetőséget ad arra, hogy felmérjük, mire van igénye ezeknek a családoknak, mik az azonosságok és különbségek köztük és az „átlagos” örökbefogadó, illetve Down-szindrómás gyermeket nevelő családok között. A tréning rendkívül rövid ideje csak a felvetődő problémák kis részének a megbeszélésére lesz elegendő, de alkalmas annak felmérésére, hogy van-e igény hasonlóra az érintett családok körében.

*Mérhető:* Mérhető a jelentkezők/résztevők száma, illetve a program után egy elégedettségi kérdőív kitöltésével az is, hogy mennyire tetszett a program a résztvevőknek.

*Akceptálható):* A célcsoport nagyszámú visszajelzése az igényfelmérésre, a felkért team-tagok azonnali csatlakozása és az alapítványunk vezetőjének a támogatása a projekt akceptálhatóságát bizonyítja.

*Reális:* Mindkét felkért munkatárs örömmel csatlakozott a tervhez. A megvalósítás nem jelent aránytalanul nagy terhet a felkértek részére. Mivel egyikük jelenleg is részt vesz egy kutatásban, ami sérült gyerekek örökbefogadását vizsgálja, így érdekelt is a projekt létrejöttében, illetve kapcsolódik is ahhoz a munkájához ez a projekt, így csak kevés plusz munkát igényel tőle. A másik teamtag rendszeresen tart hasonló tréninget az Alapítványunkban, így csak azok tárgyát kell a körülményekhez adaptálni.

A projekt végrehajtása előtt két személyes találkozót, és folyamatos e-mail kapcsolattartást tervezünk, összesen kb. 5 óra időtartamban.

Mivel a találkozó helyszínén nem kell bérleti díjat fizetni, az ebéd az OTKA kutatás keretéből megoldható, a tréner pedig a Down Alapítvány kifizeti, így a program finanszírozása megoldott és nem jelent különösebb terhet a családok számára sem.

*Tempírozható:* A programot 2016 tavaszára terveztük. Az időpont kiválasztásánál figyelembe vettük azt a szempontot, hogy ne essen hosszú hétvégre, mert olyankor a családok egy része több napos programot szervez, ne legyen a március 21-hez közeli hétvégén, mert az a Down Világnap, amikor azzal kapcsolatos rendezvény van. Mivel nekem a mentálhigiénés képzésre fordított hétvégék nem jöhettek szóba, a tréner családterápiás képzésre jár, így neki is vannak előre foglalt hétvégéi, a harmadik teamtag pedig vidéken is tanít, ami szintén hétvégre esik, valamint a rendelkezésre álló hétvégék közül hármon is egyéb tréningjeink voltak, elég nehéz volt mindhármunk számára szabad időpontot találni, de végül az április 30. mindhármunknak megfelelt, és nem esik egyik hosszú hétvégre se. Ennek az időpontnak hátránya, hogy nagyon közel esik a szakdolgozat leadási határidejéhez, valamint a ballagások is ezen

a hétvégén vannak, de mivel kizárásos alapon ez az egyetlen reális, szóba jöhető időpont maradt, nem volt alternatíva.

## 2.9.4. A PROJEKT MEGVALÓSÍTÁSA

### a) Teamtagok találkozói

Miután én külön-külön személyesen is találkoztam a kiválasztott teamtagokkal, megbeszéltük az első teamtalálkozónkat. J.J. tréner tematagunk vidéken lakik, de időnként jár fel Pestre, így az egyik ilyen alkalomra terveztük a megbeszélésünket. Sajnos P.P. jelentős késése miatt érdemi munkára nem került sor, mert mire P.P. megérkezett, J.J.-nek mennie kellett, így a találkozó egyetlen pozitívuma az volt, hogy a két teamtag társam személyesen is megismerhette egymást. A közelgő karácsony és az azt követő vizsgaidőszak miatt úgy döntöttük, hogy a tavaszra tervezett következő találkozóig e-mailben és telefonon fogjuk tartani a kapcsolatot, egyeztetni a szervezéssel kapcsolatos munkát. Ez elég jól működött is.

A második teamtalálkozó április elején, a tervezett időpontban sikeresen lezajlott.

Álljon itt erről a projektnapló vonatkozó részlete

„2016. április 7.

*Találkozó J.J.-vel és P.P-rel. Tisztáztuk, hogy még milyen feladatok vannak hátra és ki miért felel ezek közül, illetve mik a teljesítési határidők. Minden felmerülő kérdésben sikerült megegyezésre jutnunk.*

*Megvannak a termek, az ebédeket az OTKA kutatás keretéből tudjuk biztosítani. Rögzítettük a pontos napirendet, programot.*

*P.P. feladata a fókuszcsoport konkrét kérdéseinek az összeállítása, a ma megbeszélték alapján, az ebéd megrendelése és a vigyázó önkéntesek megszervezése.*

*Én beszélek még az összes jelentkezővel, és azokkal is, akik eddig nem jelentkeztek, hátha közöttük is van olyan, aki mégis eljönne.*

*A testvértréninghez a jelentkezések ismeretében 2 csoportra osztottuk a gyerekeket. A 6-11 éves és a 12 év feletti gyerekek számára J.J. fogja kidolgozni a 1,5 illetve 2 órás mini testvértréning tematikáját.*

*Jó hangulatban telt a találkozó. Elégedett vagyok. Úgy érzem, hogy maga a projekt sínen van. Minden lényeges kérdést sikerült megbeszélünk. Megkönnyebbültem, hogy eljutottunk ideig.” (Projektnapló)*

## b) A projekt tervezett programja

Felnőttek:

9.00-9.30 gyülekező

9.30-12.00 tréningfoglalkozás J.J. vezetésével

12.00-12.45 ebéd

12.45-15.15 kettéválik a csoport

- ♦ fókuszcsoport az örökbefogadó családok részvételével
- ♦ a nevelőszülőknek tapasztalatcsere

15.30-16.30 beszámoló az OTKA-kutatás állásáról, az eddigi tapasztalatokról (ez megint közös az örökbefogadó és a nevelőszülők részére)

Testvérek:

12.45-14.45 a 12 évnél nagyobb testvérek tréningje J.J. vezetésével

1.1-1.30 6-12 éves testvérek tréningje J.J. vezetésével

Mivel az OTKA-kutatásban kifejezetten örökbefogadó családok vesznek részt, a fókuszcsoport alatt a nevelőszülőknek külön beszélgetést tervezünk. Nekik úgyis vannak speciális kérdéseik, problémáik, ezek megbeszélésére lesz lehetőségük ekkor.

## c) A tréning

A tréningre április 30-án, szombaton került sor. A 12 előzetesen jelentkező család közül 7 különböző okok miatt lemondta a részvételt, viszont 2 család az utolsó héten jelezte, hogy mégis el tud jönni. Így összesen 7 család vett részt a találkozón, 12 felnőtt és 20 gyermek.

A késések miatt fél órás csúszással, kb. 10 órakor tudtunk kezdeni. A felnőtteknek emiatt a 2 órás tréning szünet nélkül, egybe zajlott. Először én röviden elmondtam, hogy a dolgozatomban hivatkozni fogok az itt elhangzottakra, de természetesen az anonimitás szabályait betartva. Ez ellen senkinek nem volt kifogása.

Utána egy bemutatkozó körre került sor, amiben minden család elmonda, hogy miért választották az örökbefogadást, és azon belül a Down-szindrómás gyermek örökbefogadását. Ez a rendelkezésre álló idő bő felét tette ki. A maradék időben a családok által előre felvetett kérdésekről beszélgettünk. Ezek a következők voltak:



- ♦ kapcsolattartás a gyermek vérszerinti szüleivel
- ♦ az örökbefogadottság tudatosítása a Down-szindrómás gyermekben, a testvérekben és a környezetben
- ♦ a társadalmi elfogadás kérdése
- ♦ az örökbeadó anya helyzete
- ♦ az örökbefogadás és a nevelőszülőség hasonlóságai, különbségei

Az ebédet követően az örökbefogadó szülők részvételével egy fókuszcsoportra került sor. A fókuszcsoport egy olyan kutatási módszer, amelynek során több interjúalany egyidejűleg, közös gondolkodás során ad választ a kutatók által összeállított kérdéssorra. A kérdések a következők voltak:

1. A beszélgetés elején szeretnénk néhány adatot összegyűjteni a Down-szindrómás gyermek örökbefogadásával kapcsolatban.
  1. Mikor történt? Mennyi idős volt a gyermek? Konkrét gyermek örökbefogadására irányult a döntés vagy közvetítették? Mennyi volt a várakozási idő?
  2. Hány gyermekük volt akkor és ők hány évesek voltak?
  3. Történt-e változás azóta a családban? (újabb testvér, szülők)
2. Önök döntést hoztak arról, hogy szeretnék örökbefogadni. A döntést követően hosszú út vezet a tényleges örökbefogadásig. Kérem, meséljék el ennek az időszaknak a tapasztalatait!
  1. A testvérek, illetve a rokonság, baráti kör felkészítése
  2. Milyen információkat ismertek a gyermek egészségi állapotáról és kitől kapták ezeket?
  3. A gyámhivatali ügyintézés (családba fogadás, környeztanulmány, egyéb feltételek, örökbefogadásra való alkalmasságról szóló határozat, örökbefogadásról szóló papírok aláírása) kapcsolatos tapasztalataik, észrevételeik?
  4. TEGYESZ/civil szervezettel kapcsolatos tapasztalataik (egészségügyi alkalmasság, pszichológiai alkalmasság vizsgálata, környeztanulmány, felkészítő tanfolyamról: a csoport összetétele és a képzés tartalma)?
3. Kérem, meséljenek a gyermek családba kerülését, illetve a gyermek tényleges örökbefogadását követő időszakról!
  1. Kapcsolattartás az örökbeadó szülőkkel
  2. Ha volt, a megelőző gyermekotthoni időszak hatásáról
  3. Az örökbefogadás tényének családon belüli kezeléséről

4. Milyen hatással van a vérszerinti gyermekekre az öröbefogadás, illetve a különleges bánásmódot igénylő gyermek öröbefogadása?
5. Milyen pénzbeli és természetbeni szolgáltatásokat vesznek igénybe?
4. A gyermekvédelmi törvény 12 év alatt a családi típusú ellátást részesíti előnyben az intézményes ellátással szemben. Vannak azonban kivételek: ide tartoznak pl. a fogyatékos gyermekek. Mit gondol, mit kellene tennie a jogalkotónak, az öröbefogadásban közreműködő szervezeteknek (gyámhivatalok, területi gyermekvédelmi szakszolgálatok) annak érdekében, hogy több család vállalkozzon különleges bánásmódot igénylő gyermek öröbefogadására?
5. Ismert, hogy a Down Alapítvány Down-Dada Szolgálata segíti a Down-szindrómás gyermekek örökbeadását a születés körüli időszakban. Mit javasolna a szolgáltatás továbbfejlesztése érdekében?
6. Igényelnék-e egy kifejezetten különleges bánásmódot igénylő gyermeket öröbefogadó családoknak szóló klub létrehozását? (öröbefogadói csoportok, SNI szülői csoportok) Illetve egy olyan öröbefogadást közvetítő szervezet (egyesület, alapítvány) létrehozását, amely kifejezetten sérült, fogyatékos gyermekek öröbefogadását segíteni, közvetítené?

A fókuszcsoporton 4 családból 7 szülő vett részt, mivel az egyik édesanya nem tudott ott maradni délutánra. A résztvevők összesen 5 gyermeket fogadtak örökbe, mert az egyik családban két szívserinti Down-szindrómás gyermek él. Rajtuk kívül a két kutató és én, mint participatív kutató vettem részt. A résztvevő családok mind olyanok voltak, akikkel ennek a kutatásnak a során készült narratív interjú is, így rövid ismertető után az érdemi munkára térhettünk.

A programot a tervezettnél hosszabbra nyúlt, majdnem 3,5 órára. A hosszú idő ellenére a résztvevők végig nagyon aktívak voltak, rengeteg tapasztalatot, ötletet megosztottak egymással. Gyakorlatilag a 6 kérdés mindegyikét sikerült végigvinnünk.

Mivel a fókuszcsoport elhúzódott, az utána tervezett beszámoló a kutatás állásáról elmaradt, de ezt végül senki nem bánta. A kutatók megígérték, hogy a kutatás lezárultát követően egy külön alkalom keretében az összes résztvevőnek beszámolnak az eredményeiről.

A délutáni fókuszcsoport alatt a nagyobb gyerekek részére 2 csoportban a pszichológus tréner, J.J. tartott foglalkozást. Ezen én személyesen nem voltam jelen, de J.J. beszámolója alapján leírom a menetét és a tapasztalatokat.

A tréningen két korcsoportra osztottuk a gyerekeket, ahogy a jelentkezők ismeretében előre megbeszéltük a második teamegbeszélésünkön. Az egyik csoport 7 főből állt, 14 évestől 17 évesig, 5 lány és 2 fiú résztvevő volt. A gyermekek három nagycsaládból érkeztek, a két fiút az egyik család nevelőszülőként neveli. Az egyik nagylány, aki 17 éves, Down-szindrómás, szintén nevelt gyermeke az előbbi családnak. A másik két nagycsalád gyermekei olyan családokból érkeztek, akik Down-szindrómás gyermeket fogadtak örökbe, de az örökbefogadott testvér időközben elhunyt.

A tréning bemutatkozással indult. A bemutatkozás során nem volt nagyon fontos a számukra, hogy nekik van sérült, fogyatékos testvérük. A saját maguk számára fontos iskolai vagy magánéleti dolgokról beszéltek. Amikor megkérte Őket a tréner, hogy mondjanak valamit arról, milyen is az, ha valakinek a családjában van sérült testvér, erről nem sok mondanivalójuk volt, azt mondták, nincs nagy különbség. A lányok elmondták, hogy a Down-szindrómás kistesó aranyos volt, és jó volt vele lenni.

A továbbiakban arról beszélgettek, hogy ők hogyan gondolkodnak a másságról, az elfogadásról, és arról, ha valakit nem fogadnak el a többiek. A gyermekek beszámolóiból az derült ki, hogy szinte mindannyiuknak volt ilyen élménye, de a kirekesztés oka soha nem a fogyatékos volt. A lányok arról számoltak be, hogy iskolájukban a nagyon gazdag szülők gyerekei sodródtak peremhelyzetbe, az osztály kiközösítette őket, mert kérkedők, és fennhéjázók voltak, és megszerezhető tárgyak, javak mentén határozták meg önmagukat. Az egyik ilyen gyereket aztán a szülei el is vittek másik iskolába. A fiúk saját nehézségeikről beszéltek, mert amikor a nevelőszülőkhöz kerültek, az új közösség, az osztály nehezen fogadta be őket. Mindketten a sport segítségével tudták megkedveltetni magukat a társaikkal. Most már rendben vannak a saját osztályukban.

A lányok javaslatára beszéltek arról is, hogy vajon a Down-szindrómás emberek milyenek látnak minket? A köztük levő 17 éves Down-szindrómás nagylány nagyon egyszerűen megfogalmazta ezt: ha a testvérei jók hozzá, akkor boldog, és ő is kedves velük, de ha nem akkor haragszik rájuk. Például, ha elkapcsolják a TV-t úgy, hogy őt nem kérdezik meg.

A tréner javasolta, hogy egy kicsit beszéljenek a gyászról, hiszen két családban meghalt a DS testvér. Elfogadták a javaslatot, de nem sikerült igazán erről beszélni. Nem nagyon tudták megfogalmazni az érzéseiket. Úgy látta, hogy ennek a feldolgozása, kibeszélése nehézséget okoz ebben a két családban.

Beszéltek arról is, hogy a szülők bevonták-e őket a döntésbe, hogy örökbe fogadnak egy DS testvért. A legidősebb lánynak kikérték a véleményét, a többiek

még kicsik voltak, amikor ez a döntés megszületett. A lányok mind azt mondták, hogy ez egy jó döntés volt. Egyöntetűen azt mondták, hogy az életüket jobbá tette, gazdagította, hogy volt egy Down szindrómás testvérük.

A második csoportba a kicsik kerültek. Az ő csoportjukat eleve rövidebbre terveztük, hiszen nekik még nem lehet tréninget tartani. 6 gyerek vett részt, a legkisebb 4,5 éves, a két legnagyobb tízéves volt. Később, a játékokban csatlakozott hozzájuk egy hároméves testvér és bekapcsolódott a közös játékba a hétéves, Down-szindrómás testvér is.

Egy gyors bemutatkozás után J.J. azt kérte tőlük, hogy rajzolják le a családjukat. Sok jó minőségű színes ceruza, nagy hely állt a rendelkezésre, és a feladat szemmel láthatóan inspirálta a gyerekeket. A meghalt Down-szindrómás testvért valamennyien odarajolták a családi képre. Egy kivételével színes, vidám, harmonikus, az életkornak megfelelő családrajzokat kaptunk, amiről a gyermekek szívesen tudtak mesélni.

Az egyik kisfiú, aki szüleinek nem örökbefogadott, hanem krízishelyzet miatt családba fogadott gyermeke, nem tudott családrajzot készíteni, ezért közösen rajzoltak, úgy, hogy J.J. mellé ült és lemásolta az ő rajzát. A másolást magas technikai színvonalon hajtotta végre, amiért természetesen nagyon megdicsérte.

A rajzolást követően közös éneklésbe és verselésbe kezdtek. Minthogy anyák napja előtt egy nappal volt az esemény, sok anyák napi vers hangzott el, persze csillogó szemmel, boldogan mondták a gyerekek. Kivétel az a kisfiú, aki traumatizáló családi környezetből került nevelőszülőkhöz. Viselkedése eltért a többiekétől, és nem is tudott a játékukban részt venni. Nehezen uralkodott az indulatain, és egy idő után heves szeparációs szorongást mutatott, mindenképpen a nevelőanyájához akart menni, aki rövidesen meg is érkezett, és elvitte őt körükből.

A kötöttebb foglalkozást szabad játék követte, melynek során közösen vonatszerelvényt építettek a székekből, és vonatos kirándulást játszottak. Minden szerep gyorsan gazdára lelt, volt kalauz, jegyáros, ellenőr, mozdonyvezető, hangosbemondó, szép tájakon jártak, bevonták a kisebb testvéreket is, és csatlakozott hozzájuk az egyik kislány hétéves Down-szindrómás örökbe fogadott bátyja is. Köztük szép, szabályos testvérféltékenységi jelenetek voltak, mindketten nagyon szerettek mozdonyvezetők lenni. Képesek voltak megegyezni, és a játék ment tovább.

#### d) A projekt lezárása

A program befejezését követően egy nagyon rövid beszélgetésre volt csak időnk a két teamtaggal. A tréner Pécssett lakik, és indulnia kellett haza, másikat a családja várta. Azt sikerült megbeszelnünk, hogy mindnyájan elégedettek vagyunk a találkozóval, és hogy mindenképpen szükség volt erre a találkozóra és szükség van a folytatására is. A tréner megígérte, hogy küld egy összefoglalót a délutáni testvérprogramokról, mert azon én nem tudtam ott lenni, a párhuzamosan zajló fókuszcsoporthoz. Ő pedig kérte, hogy számoljunk be neki a fókuszcsoporthoz tapasztalatairól.

A résztvevőknek a projekt másnapján küldtem egy mailt, amiben megköszöntem a részvételüket és csatoltam egy elégedettségi kérdőívet a visszajelzéseik összegyűjtésére. P.P. pedig a két önkéntes segítőnek küldött köszönőlevelet a team nevében.

Mivel a dolgozatom leadási határideje nagyon közel van a projekt időpontjához, és az egyik teamtag messze lakik, nincs lehetőség addig még egy személyes találkozóra, így telefonon és mailben konzultáltam mindkét segítőmmel.

### 2.9.5. A PROJEKT ÉRTÉKELÉSE

Úgy érzem, hogy a projekt elérte a kitűzött célokat. Lehetőséget adott a résztvevő Down-szindrómás gyermeket örökbefogadó/nevelő családoknak egy jó hangulatú találkozóra, tapasztalatcserére. A gyermekek is jó hangulatban, hasznosan töltötték az időt a felnőttek programja alatt.

A szervezőknek is hasznos tapasztalatokat hozott. Engem megerősített abban, hogy fontos az örökbefogadásokkal kapcsolatos munkám, és abban is, hogy ezt a jövőben érdemes lenne új formában, egy létrejövő új civil szervezetben végezni. Ennek pontos mikéntje még kérdéses, de azt hiszem, hogy ez viheti előre a megkezdett munkát.

#### a) Saját érzéseim

Alapvetően élveztem a projekt szervezését és a lebonyolítását is. Régóta terveztem egy hasonlót és az, hogy most ezt a záródolgozatomban témaként meg kellett valósítani, megadta hozzá a végső lendületet.

A szervezés folyamán többször nehézséget jelentett az, hogy határidőre elvégezzük a tervezett feladatokat. Ez az én feladataimmal is előfordult, aminek oka részben az elég nagy egyéb (családi, munkahelyi) leterheltségem volt, részben a rám különben is jellemző halogatás. De végül minden nagyjából időben elkészült, és úgy érzem, gyakorlatilag nem volt olyan elmaradt dolog, ami érdemben befolyásolta volna a projekt sikeres megvalósítását.

A legnehezebb érzésem azzal volt kapcsolatos, amikor április 25-én, azaz 5 nappal a projekt időpontja előtt kaptam egy mailt P.P.-től, aki a hallgatók között a gyerekek felügyeletére szervezett önkéntesek toborzását vállalta, hogy addig 1 jelentkező van a 24 résztvevő gyerekre. A szervezés folyamán végig úgy nézett ki, hogy ez a feladat nem fog neki gondot okozni, hiszen ott tanít az egyetemen, így könnyen eléri a potenciális jelentkezőket. P.P.-rel korábban nem volt munkakapcsolatom, így bíztam benne, hogy a vállalt feladatot elvégzi. Amikor kiderült, hogy ennyire nincs jelentkező, a saját, korábbi hasonló helyzetben elért segítőimnek írtam, de az idő rövidsége miatt ők sem tudták vállalni a szombati segítséget. Elég idegesen telt ez az 5 nap és így vágtam neki a projekt napjának is, aggódva, hogy hogyan fogjuk megoldani a gyerekek felügyeletét a 2 segítővel. Szerencsére a helyszínen sikerült P.P.-nek még egy munkatársát bevonni és a családokkal érkező nagyobb testvérek is örömmel babáztak a kisebb gyerekekkel. Délutánra a délelőtti tanítás miatt jelenlévő hallgatók közül is többen csatlakoztak a vigyázókhoz. Mindenesetre a projekt végén hatalmas megkönnyebbülést éreztem, hogy végül a gyerekek felügyeletét is sikerült jól megoldanunk.

## **b) A teamtagok visszajelzései**

Mindkét teamtag sikeresnek ítélte meg a projektet. J.J. a testvértréninggel kapcsolatban jelezte, hogy gondot jelentett számára, hogy a nevelőcsaládból érkezett testvérek közül az egyik egy nagyon traumatizált helyzetben lévő kisfiú volt, aki bántalmazó családból került a nevelőcsaládhoz. Ez előjött a viselkedése, a hozzászólásai során, abban, hogy nem volt hajlandó rajzolni a családjáról. Ebben a helyzetben J.J. nem tudta érdemben kezelni az ő esetét, hiszen nem ez volt a testvértréning célja, így maradt benne némi hiányérzet, hogy ennek a kisgyerekeknek segítségre lenne szüksége. Úgy beszéltük meg, hogy jelez a nevelőszülőnek ezzel kapcsolatban, és megpróbál segíteni nekik.

### c) A résztvevők visszajelzései

A kiküldött 12 kérdőívből 10 érkezett vissza. Heten nagyon hasznosnak, hárman hasznosnak tartották a tréninget. Mindenki szeretne folytatást, de a legmesszebb-ről érkezett házaspár mindkét tagja jelezte, hogy a távolság miatt nem biztos, hogy rendszeresen részt tudnának venni rajta. Ketten az egyéb megjegyzések között külön is megemlítették, hogy évente több hasonló találkozót szeretnének.

A „Mi hiányzott?” kérdésre a következő válaszok jöttek:

- jó lett volna, ha több család vesz részt, többeket sikerül megismernünk
- kevés idő volt a kötetlen beszélgetésre, egymás megismerésére
- szívesen beszélgettünk volna a testvérek érzéseiről, az örökbefogadott gyermekek beilleszkedéséről a családba

A gyermekprogrammal döntően elégedettek voltak, egy család jelezte, hogy az ő nagyobb gyerekei unatkoztak. A többiek viszont a testvértréninggel is maximálisan elégedettek voltak.

Az „Egyéb ötlet, javaslat?” kérdésre többen újra hangsúlyozták, hogy szeretnének több, hasonló találkozót. Illetve azt, hogy az egyesületet jó ötletnek gondolják.

### d) A mérhető szempontok

A résztvevők száma kicsivel alatta maradt a várt és általam előzetesen optimálisnak tartottnak. Ennek oka elsősorban nem az érdektelenség, hanem a távolmaradók különböző objektív akadályai voltak. Összesen 23 családot kerestem meg a találkozóval kapcsolatban. Többen jelezték, hogy egyéb programjuk van ugyanabban az időben, 2 családban ballagás volt ezen a hétvégén, az egyik családban az édesanya pont a projekt napjára volt kiírva a 3. gyerekével, 3 helyen valamelyik szülő dolgozott az adott napon, az egyik család pedig pont az előző nap vihette haza a harmadik, nevelt, Down-szindrómás gyermekét.

A távolmaradók szinte mindegyike sajnálta, hogy nem tud eljönni, és kérte, hogy ha legközelebb lesz hasonló rendezvény, értesítsük róla, mert reméli, hogy akkor el tud rá jönni. Összesen 2 olyan család volt, aki többszöri megkeresésre sem jelzett vissza semmit. Úgy érzem, hogy mindent megtettem, hogy többen legyenek, de objektív okok miatt ez most így sikerült.

Ugyanakkor a szervezés során a legtöbb olyan családdal beszéltem telefonon, akik végül nem tudtak eljönni, és ezek a beszélgetések lehetőséget adtak arra, hogy

érdeklődjek az utolsó találkozásunk óta eltelt időről, az esetleges gondjaikról, örömeikről. Így a résztvevőkön kívül a többi általam ismert Down-szindrómás gyermeket örökbefogadó család számára sem volt haszontalan a találkozó, szinte mindegyiküknek lehetőséget adott egy beszélgetésre, aminek során megtapasztalhatták a törődést, azt, hogy számon tartom őket, fontosak. Úgy éreztem, hogy ez jól esett nekik.

### e) Tanulságok

A fókuszcsoporthoz legnagyobb tanulsága az volt, hogy a résztvevők egyértelműen állást foglaltak amellett, hogy szükség lenne egy olyan civil szervezet létrehozására, akik legálisan közvetíthetnék a fogyatékos gyermekeket, segítve ezzel az ő örökbefogadásukat. Ez lehetőséget adna arra is, hogy az örökbefogadáshoz kötelezően elvégzendő tanfolyam valóban hasznos legyen a sérült gyermeket örökbefogadó családok számára is, hiszen nekik a speciális helyzetükből adódóan sok olyan téma felesleges, ami a normál tanfolyam része, ugyanakkor számtalan olyan kérdésük van/lenne, amire az „átlagos” örökbefogadónak nincs szüksége. Fontosnak tartanának azt is, hogy a tanfolyamba belekerüljön néhány információ, speciális tudás a fogyatékos gyermek örökbefogadásával kapcsolatban is.

Érdekes tapasztalat volt, hogy az örökbefogadó családokat nemcsak az „átlagos” gyermeket örökbefogadó családok nem értették meg, hanem sokan a vérszerinti fogyatékos gyermeket nevelőszülők közül sem. Nagyon végletes a társadalmi megítélésük: vagy szenteknek, vagy felelőtlennek tekintik őket, amiért sérült gyermeket fogadtak örökbe.

A résztvevők között két olyan család is volt, ahol az örökbefogadott, illetve a nevelt Down-szindrómás gyermeke időközben meghalt. Amikor meghívtam őket, kicsit tartottam attól, hogy ők szívesen eljönnek-e. Ugyanakkor fontosnak tartottam az ő tapasztalataikat is, mert mindketten olyan gyereket fogadtak örökbe, akiknek a Down-szindróma mellett egyéb, komoly betegségük/problémájuk is volt. Nagyon örültem, hogy mindketten azonnal igent mondtak, és részt is vettek a találkozón. Azt is éreztem, hogy jól esett nekik, hogy gondoltunk rájuk, mert egyikük el is mondta, hogy milyen nehéz számára azoknak a helyzeteknek a kezelése, amikor például rákérdeznek, hogy hány gyerekük van, és ilyenkor bizony az örökbefogadott, azóta már elhunyt gyermeküket is beleszámítják a gyermekeik közé. A meghívásuk megerősítette őket abban, hogy mi is így tekintünk rájuk.

A fókuszcsoporthoz zárásául még egy kérdést tettünk fel:



Mit üzennétek a többi családnak, mit kaptatok az örökbefogadott Down-szindrómás gyermekektől?

Az erre adott válaszokból idéznék párat, ami megerősített abban, hogy érdemes ezért az ügyért dolgoznom:

- ♦ „színt hozott az életünkbe”
- ♦ „egy ismerősünk azt mondta, hogy a fiunk keresztülmegy a tű fokán”
- ♦ „értelmet adott az életemnek”
- ♦ „sikerélményt adott, hogy örökbefogadtunk egy gyermeket, aki a segítségünkkel be fog illeszkedni a társadalomba”
- ♦ „minden nap rácsodálkozom, hogy hogy lehet ennyire szeretni, mint ahogy a kisfiam szeret”
- ♦ „a bocsánatkérést, megbocsájtást tanulom a gyermekemtől”
- ♦ „naponta megtapasztalom általa, hogy mi értékes az életben és mi nem”
- ♦ „nincs haragtartás és előítélet benne”
- ♦ „jobb ember lettem általa”
- ♦ „strapás is tud lenni, de mégis szép”
- ♦ „ahogy rám mosolyog, odabújik hozzám, simogat, pusztít ad”

Azt gondolom, hogy ezek a válaszok azt is jelzik, hogy fogyatékos gyermeket nevelni nem törvényszerűen borzalmas sorscsapás. Jó lenne, ha ezt a társadalom számára is sikerülne továbbadni, mert ez messze túlmutatna néhány gyermek örökbefogadásának tényén, és az egész társadalom egészségesebb lelki állapotához járulna hozzá.

A testvértréninggel kapcsolatos következtetések a kis létszám miatt nem reprezentatívak és nem általánosíthatók. Ez egy összesen három család gyermekeinek bevonásával megtartott tréning volt. Mégis az látszik, hogy ezekben a családokban a gyerekek jóllétét nem befolyásolja jelentősen az, ha fogyatékos testvérük van. Jól működő családokban, ahol a gyermek szükségleteit figyelembe vevő, válaszkész, érzékeny, szeretetteljes családi légkör uralkodik, ott a sérült testvér jelenléte nem jelent terhet a többiek számára tapasztalataim szerint. Ezt korábbi, fogyatékos gyermekek testvérei számára rendezett tréningjeinken is így tapasztaltuk. Ehhez a tréner által megfogalmazott gondolathoz én is csatlakoznék. Jó néhány Down-szindrómás gyermeket nevelő családot ismerve állítjuk, hogy az a gyakran elhangzó kijelentés, hogy a fogyatékos testvérrel együtt nevelkedő, tipikus fejlődésű testvérek kizárólag hátrányt szenvedhetnek emiatt, előítéleteken alapuló, téves megállapítás.

### 2.9.6. PROJEKTVEZETŐI ÖNREFLEXIÓ

A teamtagokkal való együttműködésem megfelelő volt. Akadt néhány kisebb konfliktus, de ezeket tudtam kezelni. P.P.-rel nehezebb együtt dolgoznom, az ő stílusában van valami, ami nekem nem kezelhető könnyen. Mivel ebben az ügyben valószínűleg továbbra is együtt fogunk dolgozni, muszáj ezt végiggondolnom, és kialakítanom valamilyen stratégiát rá. Most először voltunk olyan munkakapcsolatban, ahol nemcsak én segítettem az ő munkáját, ahogy korábban sok adattal, információval a kutatása során, hanem valóban együtt kellett dolgoznunk. Megismerhettem az erősségeit és gyengeségeit, amiket egy következő munka során már remélhetőleg jobban fogok tudni kezelni. J.J.-t már régóta ismerem, vele már fél szavakból is megértjük egymást és az ő korlátait is jól tudom már kezelni. Most is öröm volt együtt dolgozni.

Saját magammal kapcsolatban ugyanazok az erősségek és hibák voltak jellemzők ennek a projektnek a megvalósítása során is, amik máskor is. Jó lenne, ha a halogatásomat tudnám javítani, mert ezzel sok idegeskedést el tudnék kerülni. Ezen biztos, hogy még sokat kell dolgoznom.

### 2.9.7. TOVÁBBI TERVEK

A projekt során szerzett tapasztalatok és a résztvevők véleménye megerősített abban, hogy folytatni szeretném a megkezdett munkát. Legalább évente szeretnék megszervezni egy hasonló találkozót, és elkezdem annak felmérését, hogy kiket lehetne bevonni egy olyan civil szervezet létrehozásába, amely kifejezetten a sérült gyermekek örökbeadásának közvetítését segítené elő. Reményeim szerint ez segíteni fogja azt a törekvést, hogy minél több sérült gyermek befogadó családban nőjön fel.

## 2.9. MELLÉKLETEK

### 2.9.1. MELLÉKLET: FELADATTERV

Feladat	Felelős	Ki csinálja?	Mi a kész?	Tervezett határidő	Megvalósult
Igényfelmérő kérdőív kiküldése	én	én	elküldve minden érintettnek	2015. október	2015.10.22.
Első megbeszélés a teamtagok között	én	J.J., P.P., én	megtartott megbeszélés	2015. november	2015.11.13.
Időpont véglegesítése	én	J.J., P.P., én	a teamtagokkal egyeztetett végleges időpont	2016. január vége	2016.02.08.
Résztevők értesítése a tervezett program dátumáról, jelentkezési lapok kiküldése	én	én	e-mailek kiküldése, telefonálás azoknak, akik az igényfelmérésnél nem reagált az e-mailre	2016.02.15.	2016.03.15.
Jelentkezések feldolgozása	én	én	táblázat a visszajelzésekről, a nem válaszolóknak telefonálás	2016.02.28.	2016.04.10.
Helyszín lefoglalása	P.P.	P.P.	aláírt szerződés a helyszínnel	2016.03.15.	2016.04.01.
A program véglegesítése a teamtagokkal, 2. teamtag-találkozó	én	J.J., P.P., én	megtartott megbeszélés, írott program	2016.03.31.	2016.04.07.
A tréningek menetének kidolgozása	J.J.	J.J.	elkészült	a program időpontja előtt 2 héttel	2016.04.01.

Feladat	Felelős	Ki csinálja?	Mi a kész?	Tervezett határidő	Megvalósult
A program elküldése a jelentkezőknek	én	én	elküldött e-mail, telefonok	a program időpontja előtt 2 héttel	2016.04.22.
Gyógy-pedagógus hallgatók toborzása	P.P.	P.P.	lista a jelentkezők elérhetőségével	a program időpontja előtt 2 héttel	2016.04.30.
Emlékeztető levél kiküldése a résztvevőknek	én	én	kiküldött e-mail	a program időpontja előtt 10 nappal	2016.04.22.
Emlékeztető és tájékoztató levél kiküldése a segítőknek	P.P.	P.P.	kiküldött e-mail	a program időpontja előtt 10 nappal	2016.04.29.
Helyszín ellenőrzése, ebéd megrendelése, kellékek	P.P.	P.P.	ebéd megrendelve, helyszín tud rólunk, kellékek beszerelve	a program időpontja előtt 1 héttel	2016.04.25.
Értékelő kérdőívek összeállítása	én	én	kérdőív kész	a program időpontja előtt 1 héttel	2016.04.17.
A program lebonyolítása	én	J.J., P.P., én	megtartott találkozó	2016. április közepéig	2016.04.30.
Értékelő kérdőívek kiküldése	én	én	e-mailben a résztvevőknek és a segítőknek, önkénteseknek	a program napján	2016.05.02.
A program értékelése	én	J.J., P.P., én	a visszaérkezett kérdőívek feldolgozása, a tagok személyes benyomásának, tapasztalatainak a megbeszélése, értékelése	a program után 1 hét	2016.05.05.

## 2.9.2. IGÉNYFELMÉRŐ KÉRDŐÍV

## Örökbefogadó-nevelő családok

**\*Required**

**Név \***

**Cím \***

**Telefonszám \***

**E-mail cím \***

**Szeretne-e résztvenni egy DS örökbefogadó/nevelőszülői találkozón? \***

Igen

Nem

Other:


**Down-szindrómás gyermek neve \***

**A Down-szindrómás gyermek születési ideje \***

**További Down-szindrómás gyermek neve, életkora**

**Kivel venne részt a találkozón? Adja meg a nevüket, illetve testvér esetén az életkorukat is! \***

(házas társ, testvér)



**Milyen kérdésekre szeretne feltétlenül választ kapni a találkozón?**



Submit

*Never submit passwords through Google Forms.*

Powered by

This content is neither created nor endorsed by Google.

[Report Abuse](#) - [Terms of Service](#) - [Additional Terms](#)

### 2.9.3. PROJEKTNAPLÓ

Esemény	Érzelmi reflexiók
2015. szeptember 26. A projekt szeminárium házi feladat keretében először merül fel a projekt ötlete.	Még van bennem némi bizonytalanság, hogy ez vagy egy másik ötletet legyen a befutó, de mindkettő az örökbefogadással kapcsolatos.
2015. október 22. Eldöntöm, hogy ezt a projekt ötletet választom a kettő közül. Első igényfelmérő kérdőív kiküldése.	Örömmel nyugtázom a beérkező válaszokat.
2015. október 28. Jelentkezik P.P., aki felajánlja, hogy a részvétel mellett az OTKA-kutatásuk eredményeiről is beszámolna a találkozón.	Jó ötletnek tartom. Felmerül, hogy P.P. a kooperációs team tagjaként vehetne részt a projektben.
2015. november 13. Az első teammegbeszélés J.J.-val és P.P.-rel. Sajnos P.P. majdnem 1,5 óra késéssel érkezik, így a találkozó csak arra jó, hogy ők ketten először találkoznak személyesen.	Bosszant, hogy P.P. ennyit késett, holott hozzá igazítottuk az időpontot, helyszínt. J.J.-val viszont szokás szerint jót beszélgettünk.
2015. december Gyakorlatilag semmi nem történt a projekttel kapcsolatban. Decemberben mindig nagyon sok munkahelyi feladatom van, a maradék időben igyekszem a családomra és a karácsonyi készülődésre koncentrálni.	Néha eszembe jut, hogy kéne foglalkozni a témával, de fontosabbnak érzem a többi állapotbeli kötelességemre koncentrálni.
2016. január 4. Konzulensi felkérések elküldése. Két visszautasítás után B.A. elvállalta a felkérést.	Bosszant, hogy nem küldtem el korábban a felkéréseket. Nem voltam benne biztos, hogy kit válasszak, és mire eldöntöttem, már foglalt volt. Hajlamos vagyok halogatni a döntéseket, és ez most is így történt. Nagy megkönnyebbülést jelent, hogy az egyik projektszeminárium-vezetőm elfogadta a felkérést. Örülök, mert ha tudtam volna, hogy őt is választhatom, valószínűleg eleve őt kértem volna fel. Végül jól sült el a dolog.
2016. január A vizsgaidőszak miatt a konzulens felkérésén túl nem volt igazán jelentős esemény a projekt szempontjából.	Megkönnyebbülés, hogy sikerrel túl vagyok a vizsgákon. Időnként rám tör az érzés, hogy el kéne már kezdeni a projekt szervezését érzés.
2016. február 3-5. Megpróbálom egyeztetni a két teamtaggal a projekt végleges dátumát. Többszöri e-mail váltás során megállapodunk a március 5-ben.	Kicsit közeleink érzem az időpontot, de örülök, hogy végre legalább ezt tisztáztuk, és sikerült megállapodnunk.

Esemény	Érzelmi reflexiók
<p>2016. február 5. Találkozó J.J.-val. Egy másik rendezvény előestéjén találkozunk. Kiderül, hogy a március 5-i időpont mégsem jó J.J.-nak, mert valami más elfoglaltsága van aznap. Átbeszéljük a projekt szervezésével kapcsolatos kérdéseket, mit szeretnénk megvalósítani, elérni. Megállapodunk, hogy a nagyobb testvéreknek is tartunk a projekt keretében tréningfoglalkozást.</p>	<p>Elkeseredettséget, dühöt érzek az időpontváltozás miatt. Kérdéssé vált az egész projekt sorsa, hiszen eleve alig volt olyan időpont, ami mindhármunknak megfelelt volna. Félek, hogy lesz-e egyáltalán megoldás. A döntés 8-ra marad, amikor P.P.-rel találkozom. J.J.-val régóta együtt dolgozunk, jól megértjük egymást. Mindig örülök, amikor találkozunk. Az időpontváltozás miatti dühömmön kívül most is jó hangulatban telik a beszélgetésünk, sok jó ötlettel gazdagodom, új lendületet kapok. Ambivalens érzések vannak bennem a találkozó végére.</p>
<p>2016. február 8. Találkozó P.P.-rel. Rövidre sikerül, mert P.P.-t közben hívatta a főnöke, el kellett mennie. Gyakorlatilag egyedül a projekt időpontjában tudunk megállapodni? április 30. az egyetlen mindhármunknak szabad időpont.</p>	<p>Sajnálom, hogy nem tudtunk hármásban találkozni. Az április 30-i időpont szorongással tölt el, mivel utána egy héten belül le kell adni a kész záródolgot. Hogy fogok elkészülni vele?</p>
<p>2016. február 12. J.J.-val egy alapítványi tréning miatt találkozunk. Röviden elmondom a P.P.-rel való egyeztetés eredményeit.</p>	<p>Egyetértés van köztünk minden megbeszélte témával kapcsolatban. Jó együtt dolgozni J.J.-val.</p>
<p>2016. február 15. Találkozó P.P.-rel. A lehetséges résztvevőkről egyeztetünk. P.P. tájékoztat az OTKA-kutatás állásáról. Megbeszéljük a projekt nap felosztását. P.P. szeretné, ha az OTKA-kutatás egyik fókuszcsoportja bekerülne a projekt keretébe. Mivel az elmondott kérdések csatlakoznak a J.J.-val megbeszélte tervezethez, megállapodunk a menetrendben. Cserébe P.P. ingyen tudja biztosítani a helyszínt és az ebédet.</p>	<p>Jó hangulatú találkozó volt. Végre nem sietett P.P., és sikerült minden lényeges kérdést végigvenni. Ez elégedettséggel tölt el.</p>
<p>2016. március 13. A végleges jelentkezési lap kiküldése a családok részére. 2 olyan családnak is elküldöm, akiknek az eredeti igényfelmérésnél nem írtam, mert nem volt meg az e-mail címük, de közben sikerült kiderítenem.</p>	<p>Megint késésben vagyok a tervezetthez képest. Ez frusztrál. Majdnem egy hónap eltelt a teamtagokkal való megbeszéléseim óta, ami után szerettem volna hamar elküldeni a tervezett projektről a levelet a családoknak. Persze van mentségem, 3 napja értem haza Strasbourgból, ahol előadást tartottam az Európai Parlament néppárti etikai bizottságában. Az erre való felkészülés, az utazás szervezése minden szabad kapacitásomat lekötötte. Most púpnak érzem a hátamon ezt az egész projektet.</p>



Esemény	Érzelmi reflexiók
<p>2016. március 19. P.P.-rel találkoztunk a Down Világnapi rendezvényen. Eredetileg szerettem volna megbeszélni vele pár kérdést a szervezéssel kapcsolatban, de egy másik, régebbi ügy miatt kisebb nézeteltérésünk volt. Egy vita után hagytam ott, anélkül, hogy bármit is beszéltünk volna a projektről.</p>	<p>Nem kellett volna szóbahoznom a másik ügyet. Bosszant, hogy ezt megtettem, nem számítva arra, hogy ezzel vitát generálok. Rossz szájjal távoztam.</p>
<p>2016. március 22. E-mailben összefoglalót küldtem a másik két teamtagnak a szervezés állásáról. Egy személyes találkozót egyeztetünk április elejére. Megírtam az eddigi jelentkezők számát, rákérdeztem néhány függőben lévő kérdésre, általuk vállalt feladatra.</p>	<p>Részben ezeket szerettem volna megbeszélni P.P.-rel pár napja, amikor a vitánk volt. Jó, hogy legalább e-mailben le tudtam írni, anélkül, hogy visszatértem volna a konfliktusunkra.</p>
<p>2016. április 7. Találkozó J.J.-val és P.P.-rel. Tisztáztuk, hogy még milyen feladatok vannak hátra és ki miért felel ezek közül, illetve mik a teljesítési határidők. Minden felmerülő kérdésben sikerült megegyezésre jutnunk. Mevannak a termek, az ebédeket az OTKA-kutatás keretéből tudjuk biztosítani. Rögzítettük a pontos napirendet, programot. P.P. feladata a fókuszcsoporthoz konkrét kérdéseinek az összeállítása, a ma megbeszéltek alapján, az ebéd megrendelése és a vigyázó önkéntesek megszervezése. Én beszélek még az összes jelentkezővel, és azokkal is, akik eddig nem jelentkeztek, hátha közülük is van olyan, aki mégis eljönne. A testvértréninghez a jelentkezések ismeretében 2 csoportra osztottuk a gyerekeket. A 6-11 éves és a 12 év feletti gyerekek számára J.J. fogja kidolgozni a 1,5 illetve 2 órás mini testvértréning tematikáját.</p>	<p>Jó hangulatban telt a találkozó. Elégedett vagyok. Úgy érzem, hogy maga a projekt sinen van. Minden lényeges kérdést sikerült megbeszelnünk. Megkönnyebbültem, hogy eljutottunk ideig.</p>
<p>2016. április 17. A szüleimnél töltöm a napot, mert nagyon lassan haladok a szakdolgozat írásával. Be kell látnom, hogy az otthoni környezet alkalmatlan az elmélyült munkára, folyamatosan van valami, ami eltereli a figyelmemet. Sikerül valamennyit haladnom, ami megerősít abban, hogy a határidőig még pár napot rá kell szánjak hasonló körülmények között, akkor van esély arra, hogy elkészülök a munkával.</p>	<p>Az idő múlásával egyre jobban aggódom, hogy el tudok-e készülni határidőre a záródolgozatommal. Kis megkönnyebbülést jelent ez a két nap, az elért haladás. Tudom, hogy nehézséget okoz összeszedetten koncentrálnom egy feladatra, hajlamos vagyok szétaprózódni a feladatok között, de nehéz ezzel újra és újra szembesülni.</p>

Esemény	Érzelmi reflexiók
<p>2016. április 17-18. Telefonálok öt olyan családnak, akik eddig nem reagáltak a levelekre. Kettő nem kapták meg az e-maileket, mert megváltozott a címük, ők szívesen jönnének. A másik három család egyéb program miatt nem jelentkezett.</p>	<p>Kicsit bosszant, hogy az e-mailekben kértem, hogy az is válaszoljon, aki valamiért nem tud jönni. Nem értem, miért nem lehetett ezt megtenni. Sokszor bosszankodom mások is a munkám során a hasonló hozzáálláson. Örülök, hogy újabb két jelentkező van, mert közben kettő lemondta a részvételt.</p>
<p>2016. április 22. Újabb e-mailt küldök az eddig jelentkezett 12 családnak a végleges programmal, tudnivalókkal. Mindenkitől kérek visszajelzést, hogy tényleg jönnek-e és hányan.</p>	<p>Ez már a finis, úgy érzem, nem lehet már komolyabb probléma.</p>
<p>2016. április 25. P.P.-től kapok egy mailt, amiből kiderül, hogy eddig egyetlen segítő jelentkezett a gyerekfelügyeletre. Megpróbálok én is körbeírni az eddigi segítőimnek, hátha valaki tud jönni, bár ilyen rövid határidővel elég nehéz lesz találni valakit.</p>	<p>Kétségbeesés, düh, elkeseredés, gyomorgörcs. Ezek jellemeznek a hír hallatán. Mérgek vagyok P.P.-re, hogy nem képes a hallgatói között 5-6 segítőt toborozni. Általában nehezen delegálok feladatokat, hajlamos vagyok arra, hogy inkább mindent én intézzek. Most ez az érzés kerít ismét hatalmába, csináltam volna inkább én, vagy legalább szólt volna előbb.</p>
<p>2016. április 26. Senki nem tud jönni az általam megkeresett segítők közül. P.P.-nél van egy új jelentkező. A 4 nappal ezelőtt elküldött e-mailemre sokan nem reagáltak, illetve újabb 2 lemondás érkezett. Újabb telefonok a „renitenseknek”.</p>	<p>Aggódok, hogy elég lesz-e a két vigyázó. A résztvevők száma is nagyon megfogyatkozott az eredeti reményeimhez képest.</p>
<p>2016. április 27. Az utolsó e-mail a csapatoknak. A résztvevők listája még mindig nem biztos, egyelőre 10 család jön szóba, közülük egynek a részvétele bizonytalan, mert az édesanya kisbabát vár és a tréning napjára van kiírva. Egy határon túli család pedig többszöri rákérdezésre is csak annyit válaszolt, hogy nagyon szeretnének jönni, de még nem tudják, hogy hogyan tudják megoldani az utazást.</p>	<p>Rosszul tűröm, hogy egy család még mindig nem nyilatkozott, hogy tud-e jönni. Ráadásul velük a határ miatt a kommunikáció is nehezebb, mert csak a Facebookon tudom elérni őket, ha éppen olvassák, amit írtam nekik. Szívem szerint azt írnám nekik, hogy akkor ne jöjjenek, de nem akarom megbántani őket. Ők az egyetlen olyan jelentkező, akit nem ismerek személyesen.</p>
<p>2016. április 28. A záródolgozatom eddig elkészült részét elküldöm a konzulensemnek.  A kismama résztvevő ír, hogy szombaton délelőtt CTG-re kell mennie, ha addig nem szül. Így sajnos biztos, hogy nem tudnak jönni a találkozóra.</p>	<p>Bosszant, hogy eddig halogattam ezt, holott az elmúlt 10 napban alig haladtam valamit. A szervezés hátralévő feladatai és a családdal kapcsolatos teendők teljesen lekötötték minden energiámat.  Mivel velük jóbaráti kapcsolatban vagyok, nagyon sajnálom, hogy nem tudnak jönni, bár ezt már akkor sejtettem, amikor kiderült, hogy a projekt április végén lesz.</p>

Esemény	Érzelmi reflexiók
<p>2016. április 29. Megérkezik a konzulensem válasza. Jónak tartja, amit eddig leírtam. Pár kisebb megjegyzést fűz csak hozzá. Este későn ír az egyik család a Facebookon, hogy sajnos mégsem tudnak jönni, mert az apukának dolgoznia kell szombaton.</p>	<p>Végre valami jó hír. Új lendületet érzek, hogy talán el fogok készülni a dolgozattal. Bosszant a dolog. Úgy érzem, hogy talán gyözködnöm kéne őket, hogy akkor jöjjön az anyuka a gyerekekkel, de kicsit az az érzésem, hogy nem ez az igazi ok, csak ürügy arra, hogy ne jöjjenek. Így tudomásul veszem a lemondást.</p>
<p>Április 30. A projekt napja.</p>	<p>A kevés önkéntes vigyázó jelentkező miatt reggel az indulásnál érzek némi gyomorgörcsöt, de alapvetően várakozás, kíváncsiság és öröm van bennem. Az egész napot végigkíséri ez az érzés. Örülök, hogy találkozom egy olyan családdal is, akikkel évek óta nem láttuk egymást, és akiket nagyon szeretek. Igazából a nap során egyetlen bosszúság ér. Az egyik anyuka nagyon elkésik, szinte csak az első rész végére ér oda. Ő az, aki jelezte, hogy ebéd után el kell mennie, mert dolgozni megy. Amikor felhívom telefonon, hogy már csak rá várunk, kiderül, hogy még csak most készülődnek. Elég bosszúsán mondom neki, hogy ha már nem tudnak végig maradni, akkor legalább igyekezhetek volna időben elindulni, hogy a délelőtti programon részt tudjanak venni. Utólag megbánom, mert eszembe jut, hogy ők azok, akikkel kapcsolatban mindig panaszkodtak a Korai Fejlesztőnkben, hogy rendszeresen az óra végére érnek oda. Eleve számíthattam volna rá, hogy nem fognak időben odaérni, akkor megspóroltam volna egy kellemetlen beszélgetést.</p>
<p>2016. május 2. Elégedettségi kérdőív kiküldése</p>	<p>És vége... érzés.</p>
<p>2016. május 3. A kérdőív ismételt elküldése, mivel eddig csak 2 válasz érkezett. Estére szinte mindenholnan megérkeznek a válaszok.</p>	<p>Megkönnyebbülés, mert ez volt az utolsó dolog, amire még vártam a projekt lezárásához. De mérges is vagyok, miért kell mindent kétszer elküldeni, hogy egyszer reagáljanak rá?</p>

## 2.10. „NAGYOBB ÖRÖM ADNI, MINT KAPNI”: HITTANOSOK KÖZÖS BETLEHEMEZÉSE AZ IDŐSEK OTTHONÁBAN

(ZYGAR MALGORZATA SSPS)



### 2.10.1. HÁTTÉRINFORMÁCIÓ

Öt éve tanítok hittant egy adott plébánia vonzáskörzetében lévő iskolákban és óvodákban, valamint segíték a gyermekprogramok szervezésében. Nagyon szeretem a munkámat. Szeretek dolgozni a gyerekekkel, különösen a kicsikkel. Szeretem az ösztönösségüket, nyitottságukat, az őszinteségüket. Régebben még Lengyelországban, egy kisvárosban dolgoztam szintén hitoktatóként. A gyerekek nagyon szívesen jöttek minden plébániai programra, bekapcsolódtak a karitatív tevékenységekbe. Budapesti szolgálatom megkezdése után feltűnt, hogy a nagyvárosi családok nagy része teljesen más életmódot folytat, más az értékrendjük. Sokkal nehezebb meghívni a gyerekeket egy plébániai programra, bevonni őket karitatív tevékenységekbe. Sok külön órára járnak, drámára, zeneóra, balettre, karatéra, jogóra, edzésekre, az iskolából gyakran csak este mennek haza. A tanulás, a képességfejlesztés nagyon fontos. Sok mindenre megtanítjuk őket, közben elfelejtünk, hogy az életben az empátia, a másik emberre való odafigyelés, az együttműködés ugyanolyan fontosak. Ezért hittantanári tevékenységem során igyekszem megadni lehetőséget a tanítványaimnak arra, hogy tapasztalják meg, milyen boldogság segíteni másokon, megtenni valamit valakiért jutalom nélkül.

Mikor a mentálhigiénés projekt megvalósítását terveztem a plébánián, az volt a célom, hogy projektem keretében segíteni tudjak a tanítványaimnak abban, hogyan tapasztalják meg a gyakorlatban, hogy „nagyobb öröm adni, mint kapni” (ApCsel 20,35b). Minden évben, karácsony előtt pásztorjátékot adnak elő gyere-

keink a templomban. Sokan jönnek megnézni őket, édességet hoznak magukkal, mivel magyar szokás szerint a pásztorjáték után tarisznyázás van. A gyerekek nagyon örülnek az édességnek, nagyon izgulnak az édesség szétosztásánál, nem figyelnek egymásra. Mindenki a legfinomabb cukorkát szeretné megszerezni magának. Arra gondoltam, mi lenne, ha még egyszer előadnánk a pásztorjátékot, de már tarisznyázás nélkül. Csak azért, hogy örömet szerezzünk másoknak, hogy megosszuk a karácsony örömét más emberekkel. Úgy döntöttem, hogy felajánlom a gyerekeknek, adjuk elő a pásztorjátékunkat egy idősek otthonában. A gyerekek nagy lelkesedéssel fogadták az ötletemet.

A karácsonyt megelőző időszakban, december 23-án egy idősek otthonába látogattunk a plébániai gyermekcsoporttal, és előadtuk azt a pásztorjátékot, melyet templomunkban is minden évben előadunk. Mint plébániai gyermekcsoport örömet szerettünk volna szerezeni a magányos, idős embereknek, éreztetni akartuk velük a karácsony valódi üzenetét.

## 2.10.2. A PROJEKT MENTÁLHIGIÉNÉS JELLEGE

Úgy gondolom, a közös betlehemezés az idősek otthonában pozitív változást idézett elő a gyerekek gondolkodásában, értékrendjében, érzelmi intelligenciájában. A projektben kitűzött cél, az önzetlen felajánlás hozzájárult a gyermekek érzelmi fejlődéséhez és egy boldogabb, kiegyensúlyozottabb, lelkileg egészségesebb generáció neveléséhez.

Nagyon sok energiát fektetünk a gyerekek értelmi nevelésébe és elhanyagoljuk az érzelmi intelligencia fejlesztését, ami a gyermek akaratának, teljesítőképességének mozgatórugója. Az érzelmi intelligencia fejlesztése nagyon fontos, mert ez nem adottság, hanem lehetőség, amely minden gyerekben benne rejlik. Szükség van tehát az érzelmi nevelésre: az önismeret, önkontroll, az empátia, odafigyelés a másokra, a konfliktuskezelés és az együttműködés elsajátítására. Sajnos, erre nem mindig van időnk és lehetőségünk a sok elfoglaltságunk mellett.

Az idősek otthonában előadott pásztorjátékban lehetőséget láttam tanítványaim érzelmi nevelésére. Az ott szereplő gyerekek nagy része jól szituált, egy- vagy kétgyermekes családból való, ritkán nyílik lehetőségük arra, hogy jutalom nélkül tegyenek valamit valakiért, hogy önzetlenül megosszanak valamit a többiekkel, és hogy megtapasztalják az ebből fakadó örömet és boldogságot.

Már a próbák alatt, a sok közösen eltöltött óra nagyon jó lehetőséget adott nekünk arra, hogy tanuljunk az együttműködést, az alkalmazkodást, a lemondást,

a kitartást. A közös szereplés az idősek otthonában segített megtapasztalni, hogy milyen jó érzés örömet szerezni másoknak, felajánlani nekik valamit az időnkéből, hogy van értelme másokért élni és dolgozni. Hogy nagy öröm boldoggá tenni valakit, ha csak rövid időre is. Megtapasztaltunk, hogy közösség vagyunk, hogy együtt képesek vagyunk segíteni másoknak, tanúságot tenni a hitünkről. Lehetőséget kaptunk arra, hogy megtanuljanak odafigyelni az idős, magányos, beteg emberekre. Végül, de nem utolsó sorban örömet szereztünk az idősek otthona lakóinak azzal, hogy nagy örömhírt hoztunk nekik: megszületett a Megváltónk. Segítettünk együtt megtapasztalni Isten nagy szeretetét és gondoskodását.

Nem véletlenül azt írom, hogy „mi”, hogy „nekünk”, mert nemcsak a gyerekek részesültek mindebben, de mi felnőttek is. Én magam, a munkatársaim és a szülők, akik elszállítottak minket az idősek otthonába, és az ott élőkkel együtt megnézték az előadást. Meglepődtem, hogy minden szülő ott volt, és segített a gyermek szállításában.

Én magam is sok újat megtudtam magamról, és még jobban tudatosodott bennem, hogy nagy felelősség az, mit tanítok, milyen példát adok a gyerekeknek, és hogy hiteles legyek minden helyzetben. Bízom benne, hogy ezek az élmények erős hatással voltak a tanítványaimra, valamint pozitív és tartós változást hoztak létre bennük.

### 2.10.3. CÉLCSOPORT:

- ♦ a pásztorjátékban szereplő gyerekek (kb. 30 fős csoport): akiknek ritkán van lehetőségük arra, hogy jutalom nélkül tegyenek valamit valakiért.
- ♦ a plébánia területén lévő idősek otthonának lakói, ahol többnyire olyan idős emberek élnek, akiknek már nincs hozzátartozója, és senki nem látogatja őket.

### 2.10.4. HOGYAN VALÓSULT MEG AZ IGÉNYFELMÉRÉS?

Először plébános úrral osztottam meg az ötletemet, akinek nagyon tetszett a projekt, és ígéretet tett arra, támogatja megvalósítását.

Az igényfelmérést a gyerekeknél kezdtem. Vasárnaponként, a családos szentmise alatt, egyik kolléganőmmel foglalkozást tartunk a szentmisére érkező szülők gyerekeinek az oratóriumában. Egy alkalommal elmondtuk a gyerekeknek, hogy

idén van arra lehetőség, hogy a templomi pásztorjátékunkat előadjuk egy idősek otthonában is, ha szeretnék. A gyerekek nagy lelkesedéssel fogadták a hírt, és azonnal igent mondtak! Nagyon jó volt érezni, hogy ennyire lelkesek. Megbeszéltük, hogy kis ajándékot is készítünk az időseknek.

Következő lépésben plébániánk képviselőtestülete elé terjesztettem az ötletemet. Tőlük is nagyon lelkesítő választ kaptam, megerősítettek abban, hogy az ötlet jó, és támogatnak a megvalósításában.

Ezek után sikerült beszélnem néhány szülővel, akik felajánlották a segítségüket, többek között a gyerekek szállításában.

Végül felhívtam az idősek otthona vezetőjét, ő a mentálhigiénés csoport vezetőjéhez irányított. Itt is nagy lelkesedést tapasztaltam, nyitottak a projekt megvalósítására, szeretettel várnak minket. Megállapodtunk abban, hogy személyes találkozó alkalmával egyeztetjük az időpontot és a részleteket.

Örültem, hogy mindenki jó ötletnek tartotta a projektet, és buzdítottak, támogattak. Bátorító volt számomra mások lelkesedése, különösen a gyerekéké. Éreztem, hogy mindenki támogat, mert olyasmi történik az egyházközségben, ami által a gyerekeknek is lesz alkalma aktívan részt venni a közösség életében. Nagyon jó volt hallani és látni ezeket. Nagyon jó volt azt érezni, hogy nem vagyok egyedül, hogy sokan vagyunk, akik az időnkéből, az energiánkból szeretnénk másoknak is adni, valamit megosztani velük.

### 2.10.5. KIK A TERVEZETT EGYÜTTMŰKÖDŐK (TEAMMUNKATÁRSOK, TANÁCSADÓK, SEGÍTŐK, TÁMOGATÓK)?

Teammunkatársok:

- ♦ G. Mariann – az egyházközség tagja – próbák, ajándékkészítés megszervezése, segítség a felöltözésben
- ♦ Sz. Emese – plébániai Schola tagja – énekek betanulása, segítség a felöltözésben
- ♦ V. Márk – cserkész – zenés kíséret
- ♦ K. Balázs – az egyházközség tagja – gyerekszállítás megszervezése, hangosítás
- ♦ Gosia nővér – hitoktató – koordinálás, pásztorjáték szövegének kiválasztása, próbák, kapcsolattartás a szülőkkel és az idősek otthonával.

## 2.10.6. A PROJEKT BEMUTATÁSA

Amikor elmondtuk a gyerekeknek, hogy idén van arra lehetőség, hogy a templomi pásztorjátékunkat előadjuk egy idősek otthonában is nagy lelkesedéssel fogadták a hírt, és azt is, hogy az idősek számára ajándékot készítsenek. Fontosnak tartom azt is, hogy a plébános úr, a képviselőtestület és a szülők is támogatásukról biztosítottak. Utána felhívtam az Idősek Otthonát. A programokért felelős mentálhigiénés szakember nagy örömmel fogadta a felajánlásunkat. Megbeszéltünk, hogy az előadás december 23-án lesz, 10.30 órakor. Később meglátogattam őket személyesen is, hogy megnézzem a helyszínt, ahol még a hangosítást tudták nekünk biztosítani.

Úgy terveztük, hogy a szereposztással együtt összesen öt próba lesz. November 22-én megtörtént a szereposztás. Harminckilenc gyerek jelentkezett szereplésre, sokkal több, mint tavaly. Először kiválasztottuk Máriát, Józsefet és a narrátorokat. A lányok többsége angyal szeretetett volna lenni. Szerencsére elég sok fiú is jelentkezett, úgyhogy lehetett még hat pásztor és három napkeleti bölcs. Szereposztás után betanultuk a szükséges énekeket. A következő próbák november 29-én, december 6-án, 13-án és 20-án voltak.

A próbák mellett, a vasárnapi foglalkozások során beszélgettünk a gyerekekkel arról, miért megyünk az idősek otthonába, miért vannak ott az idős emberek, milyen helyzetben vannak, hogy akarunk nekik örömet szerezni, tanúságot tenni hitünkéről. Az utolsó próba után javasoltuk a gyerekeknek, hogy osszuk meg szükségben lévő családokkal, gyerekekkel azt az édességet, amit pásztorjáték után megkapunk tarisznyázáskor a templomban. A gyerekek erre is nagy lelkesedéssel reagáltak. Elhatároztunk, hogy az édesség egy részével a gyermekotthonban lévő gyerekeket ajándékozunk meg.

A harmadik próba után kis ajándékot készítettünk az időseknek. Először úgy terveztem, hogy külön kézműves foglalkozást fogunk tartani szombaton, de végül láttuk, hogy próba után lesz elég időnk ajándékot készíteni. Gipszből öntöttünk Kiszjézus szobrocskákat, amit a gyerekek ráragasztottak papírból kivágott kis szívecskékre.

A negyedik próba után megbeszéltünk a szülőkkel, hogyan fogjuk szállítani a gyerekeket. Meglepődtem, hogy minden szülő készen állt segíteni a gyerekeket. Egy kicsit tartottam attól, hogy lesznek olyanok, akiknek nem lesz idejük, vagy nem szívesen vállalnak gyerekszállítást, és komolyan meglepődtem, amikor hallottam, hogy ők is szívesen jönnek velünk az idősek otthonába.



December 13-án 10 órakor találkoztunk az Idősek Otthonában. Majdnem mindenki időben érkezett. A gyerek átöltöztek, és pontosan 10.30-kor elkezdődött az előadás. Kolléganőm, Mariann tartott egy rövid bevezető beszédet a pásztorjáték előtt. Majdnem negyven idős nézte meg az előadásunkat. Jelen volt is az intézmény egyik vezetője és a mentálhigiénés csoport vezetője is. A gyerekek nagyon ügyesek voltak, szépen szerepeltek és énekeltek. Előadás után odaadtunk az ajándékokat. Mindenki meghatódott, az idősök és a gyerekek is. Örömmel láttam, hogy a szereplők nagyon boldogak voltak. Mielőtt elindultunk hazafelé, megkérték, hogy írjuk valamit az emlékkönyvbe, és hívtak minket, jöjjünk jövőre is.

A következő szereplés, szokás szerint december 24-én volt a templomunkban. Ott is nagyon jól sikerült a pásztorjáték. Az előadás után tarisznyázás volt és nagyon sok édességet kaptunk. Nagyon kellemes meglepetésként ért, hogy a gyerekek közül sokán jöttek és jelentkeztek, hogy szeretnének lemondani a kapott édességről a gyerekotthon lévő gyerekek javára. Nem ismertem rájuk! Azok a gyerekek, akik az előző évben majdnem eltaposták egymást pár szem cukorkáért, most lemondanak a nekik járó édességről!

Szünet után, amikor újra találkozom gyerekekkel a templomban és az iskolában, beszélgetni fogunk a megtapasztalt élményeinkről. A munkatársaimmal is tervezünk kiértékelést tartani téli szünet után.

### 2.10.7. A PROJEKT TERV ELEMZÉSE A SMART SZEMPONTOK SZERINT:

*Specifikus:* Karácsony előtt előadni egy idősök otthonában a templomi pásztorjátékunkat, és lehetőséget adni a gyerekeknek annak a megtapasztalására, hogy „nagyobb öröm adni, mint kapni”.

*Mérhető:* Mérhető lesz, hány gyerek jelentkezett az idei pásztorjátékra, hány idős jött el az előadásra. Érezhető lesz, hogy szereztünk-e örömet az idősöknek vagy sem. Előadás után lehetőséget adunk a gyerekeknek arra, hogy osszák meg velünk és egymással élményeiket. Hittanórán is lesz lehetőségük megosztani élményeiket a többi gyerekekkel. A megosztott élmények alapján mérhető lesz a projekt eredményessége.

*Akceptálható:* Az egyházközség képviselőtestülete, az idősök otthona vezetősége, valamint a gyerekek és a munkatársaim nagy lelkesedéssel reagáltak a projektre. Az igényfelmérés alapján látható, hogy a projekt célkitűzései elfogadhatók.

*Reális:* A megbeszélte időpont megfelel az idősek otthonának, a gyerekeknek és a szülőknek is. A rendelkezésünkre álló idő elegendő a megvalósításhoz. Az idősek otthona által biztosított helyiség elegendő a pásztorjáték előadásához. A gyerekszállítás megoldandó. A munkatársak rá szánják, és akarják fordítani a projektre a szükséges időt és energiát.

*Tempírozható:* A projektnek van eleje és vége. A pásztorjáték szereposztása november 22-én eldől, a fellépés december 23-án lesz. A projekt öt hét alatt megvalósítható.

### 2.10.8. A PROJEKT ÉRTÉKELÉSE

Úgy érzem, hogy a projekt sikeres volt. Még nem volt lehetőségem beszélgetni a gyerekekkel az élményeiről, de láttam, hogy meghatározó volt számukra ez az esemény. Szereplés után boldogság és öröm volt az arcukon. Biztos vagyok benne, hogy ez nagyon fontos és mély élmény volt számukra, és hogy igazán megtapasztalták, hogy „nagyobb öröm adni, mint kapni”. Sikerült örömet szereznünk az idős embereknek, ez látható volt. Nagyon boldogok voltak, sokan odajöttek személyesen megköszönni. Pozitív visszajelzést kaptunk az intézmény vezetőjétől is. Tetszett nekik az előadás, de maga az ötlet is. Nagyon hálásak voltak, hogy meglátogattuk az időseiket, hogy ajándékot hoztunk nekik, hogy örömet szereztünk nekik. Felajánlották, hogy jövőre is szerepelhetünk az intézmény karácsonyi főműsorán.

Nagy változást láttam a gyerekek viselkedésében az édesség kiosztása közben is. Tavaly nagyon tolakodtak, és majdnem eltaposták egymást, hogy megkapják az édességet. Idén nagyon pozitív hatással volt rájuk az, hogy javasoltuk nekik, hogy osszák meg a kapott cukorkát hátrányos helyzetű gyerekekkel. Már előadás előtt sokán jöttek, és mondták, hogy szeretnének lemondani a nekik járó édességről. Megtapasztaltam, hogy nagyon sok empátia van a gyerekekben, csak lehetőséget kell adni, hogy kibontakozhasson.

Nagyon sok segítséget és támogatást kaptunk a szülőktől. Nagyon türelmesek voltak az elhúzó próbák alatt, szívesen szállították a gyerekeket az idősek otthonába. Megtapasztaltuk, hogy közösség vagyunk, hogy tudunk együttműködni és közös erővel megtenni valami jót másokért.

Én magam is boldog voltam és nagyon hálás mindazoknak, akik mellettem álltak, támogattak. Sok munkát fektettünk ebbe a projektbe, de úgy érzem, hogy

érdeemes volt. Mindannyian sokat kaptunk az érzelmi intelligencia, a közösségi élmény és az önismeret terén egyaránt.

### 2.10.9. PROJEKTVEZETŐI ÖNREFLEXIÓ

Már több éve szervezem a pásztorjáték előadását a plébánián, de idén, annak köszönhetően, hogy az előadás a mentálhigiénés projektem része volt, sokkal korábban és tudatosabban kezdtem el az előkészítést. Sikerült nem az utolsó pillanatban kiválasztani a megfelelő szöveget. Korábban megtörtént a szereposztás, így több próbára volt időnk. Megtudtam magamról, hogy képes vagyok előre tervezni és jól beosztani az időmet. Az elején attól féltem, hogy ez a projekt túl nagy teher lesz számunkra, mert karácsony előtt mindenkinek sok tennivalója van, de kiderült, hogy ez a plusz program segített nekünk jobban beosztani az időnket és még nagyobb örömmel elvégezni a kötelességeinket.

Nagyon pozitív dolog volt az, hogy sokat beszélgettünk a gyerekekkel az előadás előtt arról, hogy miért megyünk az idősek otthonába, mit szeretnénk nekik vinni. Ezek a beszélgetések nemcsak a gyerekeknek, de nekünk a felnőtteknek is segítettek tudatosítani magunkban azt, hogy milyen értékrendünk van, mi fontos nekünk, hogy képesek vagyunk-e időnkből, energiánkból adni másoknak.

Jó volt érezni, hogy nem vagyok egyedül, hogy nem kell mindent egyedül csinálnom, hogy voltak mellettem olyan emberek, akik segítenek, akik képesek velem együtt szervezni ezeket a programokat. Nagyon bátorító volt számomra mások lelkesedése és támogatása. Jó volt megtapasztalni, hogy sokan vagyunk, akik az időnkből, az energiánkból szeretnénk másoknak is adni.

## 2.10. MELLÉKLETEK

### 2.10.1. MELLÉKLET: FELADATLISTA

Feladat	Felelős	Ki csinálja?	Mi a kész?	Ellenőrzés időpontja	Megvalósulás időpontja
Időpont-egyeztetés az idősek otthonával és a szülőkkel	Gosia n.	Gosia n.	egyeztetett időpont telefonon, szülőkkel személyesen	november 14.	december 23.
Pásztorjáték szövege	Gosia n.	Gosia n.	fénymásolat elkészítése minden szereplőnek	november 18.	november 18.
Szereposztás	G. Mariann	G. Mariann	személyesen, a vasárnapi mise után	november 18.	november 22.
Ajándék-készítés	G. Mariann	G. Mariann, Gosia n., Sz. Emese	kézművesfoglalkozás	november 29.	december 12.
Első próba	G. Mariann, Gosia n.	G. Mariann, Sz. Emese, V. Márk, Gosia n.	vasárnapi mise után	november 22.	november 29.
Második próba	G. Mariann, Gosia n.	G. Mariann, Sz. Emese, V. Márk, Gosia n.	vasárnapi mise után	november 29.	december 6.
Harmadik próba	G. Mariann, Gosia n.	G. Mariann, Sz. Emese, V. Márk, Gosia n.	vasárnapi mise után	december 6.	december 13
Negyedik próba	G. Mariann, Gosia n.	G. Mariann, Sz. Emese, V. Márk, Gosia n.	vasárnapi mise után	december 13.	december 20.

Feladat	Felelős	Ki csinálja?	Mi a kész?	Ellenőrzés időpontja	Megvalósulás időpontja
Hangosítás	K. Balázs	K. Balázs	kölcsönkérni a szükséges eszközöket	december 13.	december 20.
Énekpróba, zene	Sz. Emese	Sz. Emese, V. Márk	próbák alatt	december 13.	december 20.
Gyerekszállítás	K. Balázs	szülők	személyesen	december 13.	december 23.
Jelmez, dekoráció, felöltözés	Gosia n.	G. Mariann, Sz. Emese, szülők	előkészített jelmezek felpróbálása, kiosztása	december 20.	december 23.

# KÖSZÖNETNYILVÁNÍTÁSOK

Családjainknak a támogatásért

S. Tésenyi Timeának és Groma Gézának a szakmai lektorálásért

Major Juditnak a nyelvi lektorálásért

Hegedűs Mártonnak a grafikai munkájáért

Bíró Attilának a technikai segítségért

Kollégáinknak, hallgatóinknak, hogy projektjeiket rendelkezésünkre bocsátották: Bence András Istvánnénak, Berényi Richárdnak, Csanády Ágotának, Draskóczy Ildikónak, Kapusy Péternek, Kratochwill Zsófiának, Olgay Annának, Ónodi Rékának, Steinbach Sándor Lászlónénak, Zygar Malgorzatának

Kollégáinknak, hallgatóinknak, a projektjeikkel való inspirálásért:

Beke Évának, Blatnyiczkyne Hammersberg-Ganczstuckh Júliának, Botlik-Molnár Mariannak, Chikány Erzsébetnek, Dombóváriné Böhm Erzsébetnek, Fórián-Szabó Kingának, Gonczlik Andreának, László Ádámnak, Mátyus Andreának, Podmaniczky Évának, Sarlós Eszternek, Toplak Mónikának, Törökné Hajdú Juditnak, Végh Anikónak, Wéber Andreának

Dávid Beátának az intézetigazgatói támogatásért

Calin Mártának, aki oktatóként álmodni tanított, majd összehozott minket, szerzőket