

PÁLYÁZAT

a Zalaszentgróti Szociális és Gyermekjóléti Alapszolgáltatási Központ

intézményvezető (magasabb vezető)

munkakör betöltésére

Pályázó

Gulyásné Belinszky Ilona
Zalaszentgrót, Deák F. u. 4.

Zalaszentgrót, 2015. március 25.

Tartalomjegyzék

I	Bevezetés	1
II	Célmeghatározás	1
III	Szakmai Önéletrajz	2
IV	Helyzetelemzés, erőforrás bemutatás	5
	IV.1 Az intézmény rövid története	5
	IV.2 A szakmai munka elemzése.....	5
	IV.3. Alapszolgáltatások	6
	IV.4 Az intézmény működésének személyi és tárgyi feltételei	15
	IV.4.1 Személyi feltételek	15
	IV.4.2 Létesítményi feltételek, tárgyi feltételek	16
	IV.4.3 Az intézmény gazdálkodása	17
	IV.4.4. Az intézmény kapcsolatrendszere	17
	IV.4.5. SWOT elemzés	18
V	Vezetői program	19
	V.1 Vezetői elképzelések	19
	V.2 A szakmai munkára vonatkozó elképzelések	20
	V.3 A humán erőforrás fejlesztésével kapcsolatos elképzelések	20
	V.4 Intézményi kapcsolatrendszer.....	22
	V.5 Vezetésfejlesztés.....	23
VI	Összegzés	24
VII	Mellékletek	25

I. Bevezetés

Munkámat közel 8 éve kezdtem a Zalaszentgróti Szociális és Gyermekjóléti Alapszolgáltatási Központban, ahol az idősellátás területén dolgozom ma is mint nappali ellátásvezető, ezért szakmai tapasztalatom az intézményhez köt. Az elmúlt időszakban folyamatosan részese lehettem az intézményben folyó változásoknak, átszervezéseknek, megélve annak sikereit és nehézségeit.

Eddigi munkám során szerzett szakmai és emberi tapasztalataimat az integrált intézmény vezetőjeként szeretném a továbbiakban hasznosítani. A képesítési és egyéb feltételeknek megfelelek; a feladat kihívás számomra, melynek vállalására kollégáimtól valamint a szociális ellátás területén dolgozó szakemberektől kapott támogatás ösztönöz.

Szeretném, hogy az intézmény megfeleljen a jogszabályi előírásoknak és a változó kihívásoknak. Azért döntöttem a pályázat elkészítése mellett, mert kollégáimmal és az Önök támogatásával képesek lehetünk eredményeink fenntartására, az intézményünkkel szemben támasztott társadalmi elvárások teljesítésére. Leendő munkám során egyaránt fontosnak tartom megőrizni és továbbvinni a már meglévő értékeket, hagyományokat és megfelelni a szociális és gyermekvédelmi ágazat előtt álló új kihívásoknak.

II. Célmeghatározás

Vezetőként az intézmény törvényes és szakszerű működtetésén szeretnék munkálkodni. Fontosnak tartom a szervezeti struktúra hatékony működtetését, a szakmai munka fejlesztését, a humán erőforrás belső motivációjának erősítését és optimális kihasználását.

Szélesíteni lehet az intézmény kapcsolatrendszerét, növelni nyitottságát mind a települések, mind más intézmények, civil és szakmai szervezetek felé.

Munkámat elősegíti, hogy jól lehet építeni az intézmény dokumentumaira a Szakmai Programra úgy tekintek, mint a tevékenységem kiindulópontjára és egyben jövőbeni célrendszerére.

III. Szakmai Önéletrajz



Europass Önéletrajz



Személyi adatok

Vezetéknév(ek) / Utónév(ek)	Gulyásné Belinszky Ilona
Cím(ek)	8790 Zalaszentgrót, Deák F. u. 4.
Telefonszám(ok)	Mobil: +36 30 2174228
E-mail(ek)	ilonabelinszky@gmail.com
Állampolgárság	magyar
Születési dátum	1965.04.08.
Neme	nő

Szakmai tapasztalat

Időtartam	2008.08.14-től jelenleg is
Foglalkozás / beosztás	Nappali ellátásvezető
Főbb tevékenységek és feladatkörök	<ul style="list-style-type: none">- A házi segítségnyújtás, étkeztetés és idősek nappali ellátása vezetői feladatainak ellátása, az egyes ellátási típusok szervezése, irányítása, ellenőrzése- Intézményvezető helyettesítése
A munkáltató neve és címe	Zalaszentgróti Szociális és Gyermekjóléti Alapszolgáltatási Központ 8790 Zalaszentgrót, Batthyány L. u. 32.
Tevékenység típusa, ágazat	Alap ellátások, Szociális ágazat
Egyéb szakmai tapasztalat	<ul style="list-style-type: none">- gyermekvédelmi szakellátásban szerzett tapasztalat- tereptanári tevékenység- gondozási szükségletek felmérése- környezettanulmányok

Időtartam	1997.07.01 – 2008.08.14.
Foglalkozás / beosztás	Gyermekfelügyelő
A munkáltató neve	ZM GYIVI Nagykanizsa, ZMÖ Gyermekotthon, Zalaegerszeg

Időtartam	1997.03.02 – 1997.06.30.
Foglalkozás / beosztás	szociális gondozó, ápoló
A munkáltató neve	Városi Kórház, Sümeg

Tanulmányok

Időtartam	2014.
Végzettség / képesítés	vezetőképzés
Oktatást / képzést nyújtó intézmény neve és típusa	Corporate Values Kft. Nemzeti Család- és Szociálpolitikai Intézet

Időtartam	2012.
Végzettség / képesítés	szakvizsga
Főbb tárgyak / gyakorlati képzés	Idősek szociális ellátása témacsoportból
Oktatást / képzést nyújtó intézmény neve és típusa	Pécsi Tudományegyetem Egészségtudományi Kar Szombathely

Időtartam	2011.
Végzettség / képesítés	Tereptanár
Gyakorlati képzés	tereptanár képzés
Oktatást / képzést nyújtó intézmény neve és típusa	Pécsi Tudományegyetem Egészségtudományi Kar Szombathely

Időtartam	2001 -2005.
Végzettség / képesítés	Szociálpedagógus
Oktatást / képzést nyújtó intézmény neve és típusa	Nyugat-Magyarországi Egyetem, Benedek Elek Pedagógiai Főiskolai Kar, Sopron

Időtartam	2000.
Végzettség / képesítés	Gimnáziumi érettségi
Oktatást / képzést nyújtó intézmény neve és típusa	Béri Balogh Ádám Gimnázium, Szakközépiskola és Szakiskola, Zalaszentgrót
Időtartam	1996.
Végzettség / képesítés	Szociális gondozó és ápoló
Oktatást / képzést nyújtó intézmény neve és típusa	Népjóléti Képzési Központ, Salgótarján
Egyéb tanulmányok:	2012: Számítógép- használó Jogosítvány
Társas készségek és kompetenciák	Empátia, Másokkal való közös munka – együttműködés, Felelősségtudat, Motiválhatóság, problémamegoldó képesség
Szervezési készségek és kompetenciák	Emberek irányításának és koordinálásának képessége Áttekintő és rendszerező képesség
Számítógép-felhasználói készségek és kompetenciák	Felhasználói, üzemeltetői szintű számítógép ismeret
Járművezetői engedély(ek)	B kat. Jogosítvány

IV. Helyzetelemzés, erőforrás bemutatás

IV.1. Az intézmény rövid története

Intézményünk 1998. május 1. óta végzi tevékenységét Zalaszentgróton és a környező településeken – változó elnevezésekkel.

2003. január 1-jei hatállyal, határozatlan időtartamra – 24 település önkormányzatának képviselőtestülete a helyi önkormányzatokról szóló 1990. évi LXV. tv. 43. § és a helyi önkormányzatok társulásáról és együttműködéséről szóló 1997. évi CXXXV. tv. 9-15. §-aiban foglalt rendelkezései szerint az Ötv. 9. § (4) bekezdésében s a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. tv. 64-65. §-aiban meghatározott családsegítés, s a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló 1997. évi XXXI. tv. 39-40 §-ában meghatározott gyermekjóléti szolgáltatási feladatainak közös megvalósítására a Zalaszentgrót és Környező Települések Családsegítő és Gyermekjóléti Szolgálat, mint önálló intézmény közös fenntartásában állapodtak meg

A 2005. február 1-én alapított Szociális és Gyermekjóléti Alapszolgáltatási Központ a Zalaszentgrót statisztikai kistérségét jelentő 25 település részére a családsegítést és a gyermekjóléti szolgáltatást nyújtó intézmény, valamint Zalaszentgrót város szociálisan rászorult lakosságának részére a személyes gondoskodás keretébe tartozó szociális alapellátásokat-, étkeztetést, házi segítségnyújtást, nappali ellátást- biztosítja. Az integrált intézmény a szakmai munkát egy szervezeti keretben, de önálló szakmai egységekben végzi, idősellátás, családsegítés, gyermekjóléti szolgáltatás.

Intézményünk fejlődése, bővülése a változó, növekvő társadalmi igényekre kereste a választ, melyek hátterében a települések szociális helyzete, a munkanélküliség, valamint a lakosság elöregedése áll.

IV.2. A szakmai munka elemzése

Az Alapszolgáltatási Központ a lakossági igényeknek, szükségleteknek megfelelően személyre szabott, differenciált szakmai munkával ellátja a személyes gondoskodást nyújtó alapszolgáltatási feladatokat, étkeztetés, házi segítségnyújtás, családsegítést, valamint nappali ellátást biztosít időskorúak részére és a személyes gondoskodás keretébe tartozó gyermekjóléti alapellátások közül a gyermekjóléti szolgáltatást biztosítja.

Munkatársaink tájékoztatást nyújtanak a gyermekvédelmi és szociális ellátások biztosításának feltételeiről az ellátást igénybe vevők részére, segítséget nyújtanak az ellátást igénybe vevőnek hivatalos ügyei intézéséhez. Kiemelt feladatunk a kliens központúság: a szükségleteknek megfelelő szolgáltatásokhoz való hozzájutás, személyre szabott módszerek, egyéni szükségletek kielégítése.

Segítjük a támogató, önszorgító csoportok szervezését, működését, valamint az érdekvédelem területén elősegítjük a meghatározott egyéni érdekek érvényesülését, meghatalmazás alapján lehetőségek feltárása, felajánlása történik, amely javítja a szolgáltatás igénybevevőjének helyzetét, életminőségét.

Fő feladatunknak tekintjük a valós szükségleteken alapuló, célzott és differenciált ellátások biztosítását; a szakmai egységek munkájának összehangolását, koordinálását, az átjárhatóság biztosítását.

IV.3. Alapszolgáltatások

Étkeztetés

Az ellátási területen élő azon személyek részére legalább napi egyszeri meleg étel biztosítása, akik azt önmaguk, illetve eltartottaik részére tartósan vagy átmeneti jelleggel nem képesek azt biztosítani.

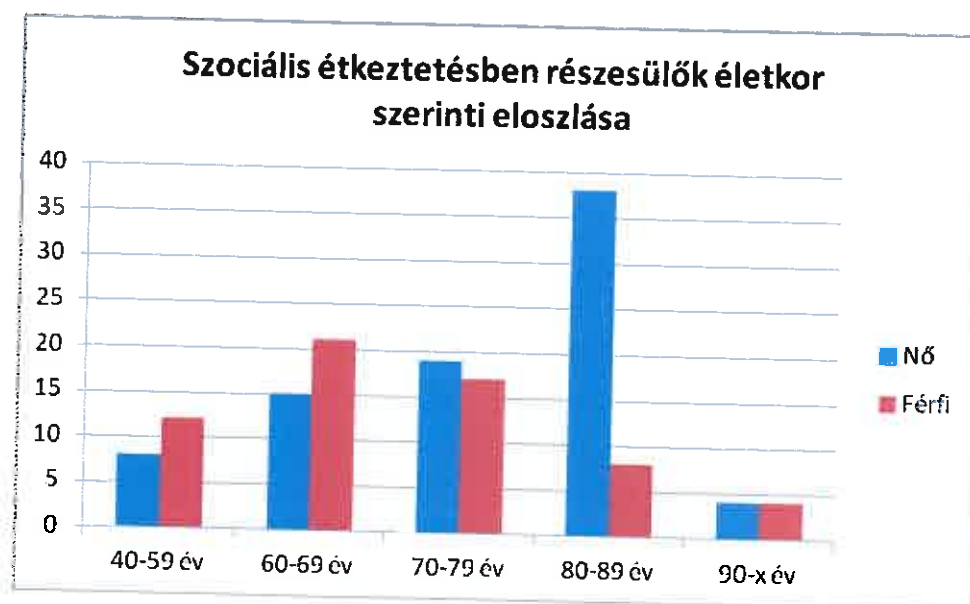
Az étkeztetés megszervezése a lakosság szükségleteinek megfelelően történik kiszolgálásával helyben fogyasztva, /Zalaszentgrót Batthyány u. 32./ elvitelének lehetővé tételével, valamint lakásra szállításával. Étkeztetés keretében főétkezésként napi egyszeri meleg ételt biztosítunk. Diétás étkeztetést igény felmerülése esetén szükséges megszervezni. Étkeztetés céljára az ATROPLUSZ Kft. által üzemeltetett iskolai főzőhelyről kerül az étel kiszállításra a következő településeken: Zalaszentgrót, Tekenye, Kallósd, Sénye.

Az intézmény szolgáltatási szerződést kötött Tilaj és Almásháza települések ellátása tekintetében a Nagykapornaki Idősek Otthonával.

Az étkeztetésben részesülők mutatószámai:

Ellátottak száma 2013. december 31.-én:	147 fő
2014. évben felvettek száma:	22 fő
2014. évben ellátásból kikerültek száma:	23 fő
Étkeztetésben részesülők száma 2014. december 31.-én:	146 fő

A kor szerinti megoszlás jól mutatja, hogy az igénylők meghatározó hányada a 70 -89 éves korosztályból kerül ki, itt is a nők aránya nagyon magas, 60 év alatt viszont alacsonyabb az ellátotti szám.



Az étkeztetést igénybe vevők száma csak minimálisan változik. 2014 decemberében 146 fő vette igénybe az étkeztetést. A ténylegesen étkezők száma 97 fő. Ez a szám enyhe csökkenést mutat, de továbbra is az ellátotti napok számának csökkenéséből, valamint az ellátás szüneteltetéséből adódik az alacsony igénybe vevői létszám. Az étkezők 60 %-a hétfőn nem kéri az ebédet, kb. 20 %-a kedden és pénteken sem, többen szünetelnek.

Az étkezést igénybe vevők között magas a 70-89 év közöttiek száma, 82 fő. A magas átlagéletkor indokolja, hogy a szolgáltatás igénybevételének módja közül az igénylők 60 %-a kiszállítást választotta. Az étel helyben való elfogyasztásának lehetőségét jelenleg 11 fő veszi igénybe.

Házi segítségnyújtás

Az alapszolgáltatás igénybevevői, azon elsősorban időskorú személyek, akik otthonukban önmaguk ellátására saját erőből nem képesek és róluk nem gondoskodnak, akik gondozási ápolási szükséglete napi 4 óránál kevesebb.

Azon pszichiátriai betegek, fogyatékos személyek, valamint szenvedélybetegek, akik állapotukból adódóan az önálló életvitellel kapcsolatos feladataik ellátásában segítséget igényelnek, önmaguk ellátására részben vagy segítséggel képesek.

Azon egészségi állapotuk miatt rászoruló személyek, akik ezt az ellátási formát igénylik.

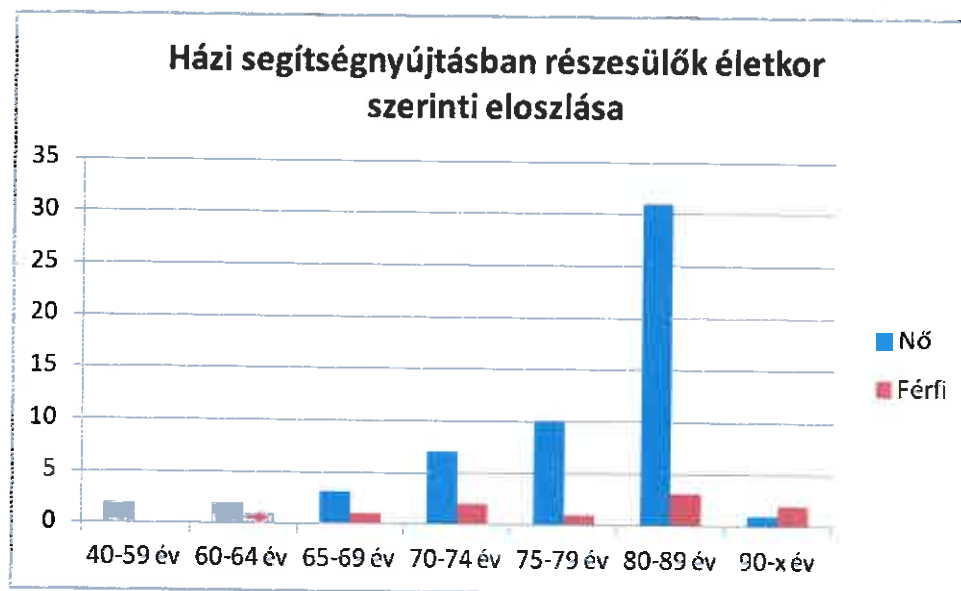
Azon személyek, akik rehabilitációt követően a saját lakókörnyezetükbe történő visszailleszkedés céljából támogatást igényelnek önálló életvitelük fenntartásához.

Az intézmény működési területén egyre több az időskorú, aki ellátást igényel.

A városhoz csatolt települések aprófalvas jellegéből adódó problémák a munkanélküliség, a foglalkoztatottság alacsony szintje, a közlekedés elégtelensége, a szolgáltatások nem megfelelő elérhetősége, a lakosság megélhetési gondjai, alacsony jövedelem mindinkább szükségessé teszik ezen ellátás továbbfejlesztését. A 60 év feletti lakosok száma lassan, de folyamatosan emelkedik.

Ellátási szükségletek tekintetében különbözik egymástól a városban és a csatolt településeken élő idős emberek igénye. Házi segítségnyújtás keretében legtöbbször alapgondozási, alapápolási feladatokat látnak el a gondozónők: bevásárlás, vérnyomásmérés, gyógyszerelés, receptek felírása, gyógyszerek kiváltása, télen a hó eltakarítása, tűzifa bekészítése.

2014. évben a legtöbb ellátottnál 1 órás a gondozási szükséglet (42), de tapasztaltuk, hogy a gondozási feladatok eltolódnak az ápolás felé is. Egyre többször szembesülünk a gondozási szükséglet vizsgálat során, a 2-3 órás gondozási szükséglet meglétével (19), de előfordul 4- illetve 4 órát (5) meghaladó gondozási szükséglet is. Gyakori a rehabilitációs osztályról haza adott idősök saját otthonában történő tovább ápolása, gondozása, ami komoly felkészülést, szakmai továbbképzést igényel.



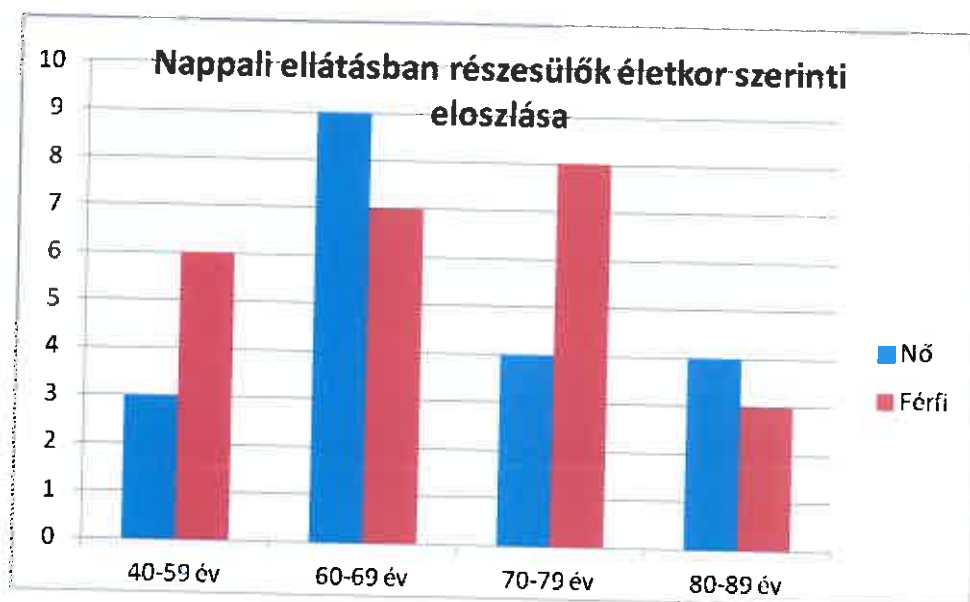
A házi segítségnyújtást legnagyobb számban a 80-89 éves korosztály veszi igénybe (34 fő). Őket követik a 70-79 évesek (20 fő), a (60-69) éves korosztályból 7 fő veszi igénybe a szolgáltatást. Az ellátotti létszámon belül elenyésző a 90 év feletti idősök (3 fő), és a 40-59 éves idősödő személyek (2 fő) száma. Összességében alacsony azok száma, akik csak a házi segítségnyújtást kérik, általában étkeztetéssel együtt veszik igénybe a szolgáltatást. 2014.-ben 17 fő ellátása szűnt meg, és 15 fő új ellátott került a rendszerbe, az összes ellátott 66 fő. Ebből a férfiak aránya 10 fő, a nők ezzel szemben 56 főt tesznek ki. Az ellátottak nem és kor szerinti eloszlását vizsgálva elmondható, hogy az országra jellemző demográfiai adatok igazolódnak. A férfiak magasabb halandósága miatt, a nők aránya jóval magasabb. Az évek folyamán az arányuk állandó, a nők az ellátotti létszám kb. 80%-át, míg a férfiak csak kb. a 20%-át teszik ki. A családi állapot tekintetében az ellátottak 75-80%-a egyedül él.

Nappali ellátás

Az idősök nappali ellátására jogosult igénybevevők részére szociális, egészségi, mentális állapotuknak megfelelő napi életritmust segítő szolgáltatások biztosítása kulturált körülmények között. A nappali ellátással olyan idős emberek jutnak szociális szolgáltatáshoz, akik még nem szorulnak bentlakásos intézményi elhelyezésre, házi segítségnyújtásra, akik saját lakókörnyezetükben részben képesek ellátni magukat.

A személyes gondoskodás egyik feladata a prevenció, ami a veszélyeztető helyzetek, feltételek, állapotok, krízisek kialakulásának megelőzését, kialakulásuk kezelését, megszüntetését jelenti. A nappali ellátás egyik fontos feladata az ellátottak aktivitásának szinten tartása, megőrzése. A társadalom elvárásainak megfelelő aktív idősor olyan egészségi állapotot jelent, amellyel az életminőség javítható. Az aktív idősödés egy olyan idősor megélése, mely nem csupán fizikai aktivitást, a munkaerőpiacon maradást jelent, hanem a társadalmi, kulturális, civil életben való aktív részvételt, és ez által az egészséges életmód és az életminőség javulását eredményezi. Az aktív idősödés az egészség megtartása, társadalmi részvétel és biztonság nyújtása az idősödés folyamán, és az idősor önállóságának és függetlenségének megtartását segíti.

Az Idősorok nappali ellátása tekintetében csökkent az ellátottak száma, ami nagyrészt az ellátottak egészségi állapotának romlása miatt következett be.



A nappali ellátást igénybe vevők között magas a 60-69 éves korosztály részvétele (17 fő) valamint a 70-79 éves (12 fő) korosztály. Az idősebb, 80-89 évesek kevesebben (8 fő) veszik igénybe a szolgáltatást, a „fiatalabbak” 40-59 évesek aránya (9 fő) számuk 2013-hoz képest nem emelkedett. 2014. év folyamán ellátásba került 5 fő, ellátásból kikerült 4 fő.

Családsegítés

Családsegítő szolgálatunk Zalaszentgrót térségének 25 településén szociális és mentális problémáikkal hozzánk forduló, krízis helyzetbe került személyek, családok és együttműködésre kötelezett rendszeres szociális segélyezettek problémáival, ellátásukkal foglalkozik. Családgondozóink az ügyfelek problémáinak kezelése, megoldása érdekében együttműködnek más szociális, egészségügyi, köznevelési, foglalkoztatással foglalkozó intézményekkel, szolgáltatókkal, jegyzői hatáskörben és járási hivatali hatáskörben dolgozó ügyintézőkkel

A célcsoport igényeinek megfelelően – a szolgáltatást igénybe vevők beleegyezésével speciális feladatok ellátásába állandó vagy eseti jelleggel más szociális vagy egyéb (lásd fent) intézményt is bevonunk:

- Családon belüli konfliktus kezeléséhez, kapcsolaterősítés céljából *családterápia, mediációs szolgáltatás, családkonzultáció-közvetítés*
- Fogyatékosság, egészségkárosodás – *Magyar Vöröskereszt Támogató Szolgálat* Zalaszentgrót, térségben dolgozó háziorvosok, a *Keszthelyi Városi Kórház és a Zalaegerszegi Zala Megyei Kórház szakorvosai és szociális munkása, Zala Megyei Kormányhivatal Zalaszentgrót Járási Hivatala szociális ügyintézői*
- Pszichiátriai, alkoholbetegség– *MVK Közösségi Ellátás, Mentálhigiénés Gondozó Zalaszentgrót*
- Foglalkoztatással kapcsolatos problémák – *Foglalkoztatási Paktum Zalaszentgrót, Zala Megyei Munkaügyi Központ Kirendeltsége Zalaszentgrót*
- Ha a családban élő kiskorú érdekei, speciális szükségletei igénylik – *Gyermejkölési Szolgálat Zalaszentgrót, a térség oktatási intézményei*

Az ellátási terület lakosság száma településenkénti és korcsoportos bontásban:

Település	Lakosság szám 2014.	Ebből 0 – 17 éves	Ebből 18 – 59 éves	Ebből 60 – 79 éves	Ebből 80 év fölött	Népesség változás előző évekhez képest
Zalaszentgrót	6 734	996	3 916	1 524	298	-64
Almásháza	69	11	40	16	2	-2

Batyk	412	92	221	82	17	-1
Döbröce	72	14	43	15	0	-1
Dötk	30	6	18	6	0	+5
Kallósd	88	5	42	29	12	+1
Kehidakustány	1074	125	608	280	61	-27
Kisgörbő	194	44	113	29	8	-3
Kisvásárhely	59	10	32	12	5	+4
Ligetfalva	60	8	31	21	0	+2
Mihályfa	378	45	229	80	24	-4
Nagygörbő	190	28	107	42	13	+4
Óhíd	585	105	380	85	15	-8
Pakod	916	150	558	170	38	-7
Sénye	47	7	21	16	3	+1
Sümegecsehi	652	124	378	131	19	+2
Szalapa	217	42	122	42	11	-3
Tekenye	461	69	267	106	19	-6
Tilaj	191	18	107	52	14	-10
Türje	1648	226	973	348	101	-19
Vindornyaszlós	354	59	208	72	15	+3
Zalabér	729	127	406	158	38	+7
Zalacsány	1035	163	635	197	40	-12
Zalaszentlászló	813	90	451	198	74	-11
Zalavég	389	53	224	86	26	-1
Összesen:	17 397	2 617	10 130	3 797	853	-150

Különösen nagy figyelmet kell fordítanunk a kedvezőtlen szociális körülmények között élő roma családokra, valamint a rendszeres szociális segélyben részesülőkre. Az ő élethelyzetük, felzárkózási esélyeik csak egy nagyon szoros, intézmények közötti együttműködéssel javítható. Célzott segítő programok, családterápiás foglalkozások, konfliktuskezelés, mediáció, a családi kapcsolatokat erősítő munka vezethet eredményre.

Gyermekjóléti alapellátás

Gyermekjóléti szolgáltatás

A **gyermekjóléti szolgálat** a személyes gondoskodás keretébe tartozó gyermekjóléti alapellátás. Ez a gyermek érdekeit védő speciális személyes szolgáltatás, a szociális munka módszereinek és eszközeinek felhasználásával szolgálja a gyermek testi és lelki egészségét, elősegíti a családban történő nevelkedését, megelőzi, csökkenti és támogatja a gyermek veszélyeztetettségének megszüntetését, illetve a családjából kiemelt gyermek visszahelyezését.

A Gyermekjóléti Szolgálat a napi munkája során a legnagyobb erőfeszítéseket a leginkább veszélyeztetett családokra, gyermekekre fordítja. Ebbe a körbe tartoznak a gyermeküket elhanyagoló családok, a csonka családok, az anyagi és nevelési gondokkal, a megoldatlan lakáskörülményekkel, számtalan devianciával küzdő roma népesség.

Nagy hangsúlyt kell, hogy kapjon a családgondozásban a családok értékrendjének módosítása, a rossz szokások és hagyományok csökkentése, a felelősebb párkapcsolatok alakítása, az esélynövelés az élet minden területén.

A szakmai munkában az alapellátott klienseken túl megkülönböztetett figyelmet kell fordítani a családjukból kikerült gyermekek visszagondozására, mert a zömmel roma gyerekek életkilátásai nagyon rosszak és esélyük sem lesz visszatérni a vér szerinti családjukhoz.

A gyermekjóléti szolgáltatás keretében kezelt leggyakoribb problémák:

- gyermeknevelési, gyermekintézménybe való beilleszkedési nehézség
- szülők vagy a család életvitele, anyagi (megélhetési stb.)
- családi konfliktusok (szülők egymás közti, szülő – gyermek közti)
- szülői elhanyagolás, bántalmazás
- családon belüli bántalmazás (fizikai, szexuális, lelki)
- fogyatékoság, retardáció, szenvedélybetegség

Ellátott gyermekek településenként

Település	Lakosság szám 2014.	Ebből 0 – 17 éves	Alap- ellátottak	Véde- lembe vettek	Utógondo- zottak, szakellá- tásban lévők	Összesen 2014. év- ben
Almásháza	69	11			1	1
Batyk	412	92	3	2	5	10
Döbröce	72	14	-	-	-	-
Dötk	30	6	-	-	-	-
Kallósd	88	5	2	-	-	2
Kehidakustány	1 074	125	5	1	-	6
Kisgörbő	194	44	2	2	-	4
Kisvásárhely	59	10	1	-	-	1
Ligetfalva	60	8	-	-	-	-
Mihályfa	378	45	3	-	-	3
Nagygörbő	190	28	-	-	-	-
Óhid	585	105	3	-	-	3
Pakod	916	150	11	-	1	12
Sénye	47	7	-	-	-	-
Sümegecsehi	652	124	2	-	-	2
Szalapa	217	42	5	4	-	9
Tekenye	461	69	5	-	-	5
Tilaj	191	18	-	-	-	-
Türje	1 648	226	14	4	3	21
Vindornyaszlós	354	59	2	7	1	10
Zalabér	729	127	6	7	5	18
Zalacsány	1 035	163	7	1		8
Zalaszentgrót	6 734	996	41	18	9	68
Zalaszentlászló	813	90	4	4	1	9
Zalavég	389	53	3	-	-	3
Összesen:	17 397	2 617	119	50	26	195

Az éledő, apró települések közé sorolhatjuk Almásházát és Ligetfalvát, ahova fiatal családok költöztek. „Kisgyermekes” településeknek nevezhetjük Batykot, Kisgörbőt, Sümegcsehit és Zalacsányt. Ezek közül a települések közül meglehetősen magas a roma népesség aránya és száma Kisgörbön. Gyerekek és fiatalok a térségi átlagnál magasabb arányban alkotják Óhid és Szalapa népességét, „fiatalos” települések közé sorolhatjuk Pakodot, Tenkenye, Türrjét és Vindornyaszőlőst. A térség idősök által nagy arányban lakott települései: Kisvásárhely, Nagygörbő, Zalaszentlászló, Zalavég és Zalabér. Rohamosan idősödő apró települések: Dötk, Döbröce, Kallósd, Tilaj és Sénye. A térségben korösszetétel tekintetében közel átlagos településeknek számítanak: Kehidakustány, Mihályfa és Zalaszentgrót.

IV.4. Az intézmény működésének személyi és tárgyi feltételei

IV.4.1. Személyi feltételek

Az intézményben folyó munkának a személyi feltételei adottak.

Az Alapszolgáltatási Központ engedélyezett dolgozói létszáma 17,5 fő, 2014. december 31-én. Foglalkoztatottak száma 17,5 fő, valamint 3 fő tiszteletdíjban részesülő társadalmi gondozó volt.

2014. évben 2 fő jogviszonya szűnt meg nyugdíjazás miatt, 1 fő pedig közös megegyezéssel szüntette meg közalkalmazotti jogviszonyát, valamint 2 fő új kollega kezdte meg munkáját. A nyugdíjba vonuló illetve az új kollegák érkezésével jelentkező mozgásokat a változó jogszabályi környezettel (képesítési előírások) időnként nehéz összehangolni, ennek ellenére a távozások nem okoztak hosszú távon megoldhatatlan problémát.

Szakdolgozóink létszámnormái és képesítésük megfelel az 1/2000.(I.7) SzCsM. rendeletben foglaltaknak

A szakemberek továbbképzése továbbképzési terv alapján történik, intézményi költségvetésből valamint TÁMOP pályázatok keretében. Dolgozóink az előírt továbbképzési kötelezettségnek eleget tettek. 2014. évben 2 fő vett részt továbbképzésben, valamint 2 fő jelentkezett szociális szakvizsgára, ami a 2015-ös évben realizálódik.

A szakmai egységvezetők rendelkeznek a rájuk bízott feladatok ellátásához szükséges kellő tapasztalattal, a szakmai feladatok végzéséhez kellő felkészültséggel az előttük álló feladathoz szükséges szellemi kapacitással és szakmai elkötelezettséggel.

Az intézményben dolgozók igénylik a jó munkahelyi légkört, a megfelelő és időbeni tájékoztatást, a következetességet, a nagyobb erkölcsi és a nagyobb anyagi megbecsülést. Azon leszek, hogy ezek az igények minél jobb körülmények között teljesüljenek. Az intézmény dolgozóinak összetartásában fontos szerepe lehet a közös programoknak (kirándulásoknak, vagy akár a névnapok és más alkalmak jelzésszerű ünneplésének is.) A Családbarát pályázat elnyerése a 2013-2014. évben, lehetőséget adott ezen programok megszervezésére, kivitelezésére.

IV.4.2. Létesítményi feltételek, tárgyi feltételek

Székhely (Batthyány u. 32.):

A szakfeladatok ellátása mellett fontos feladatunk a székhely állagmegóvása, karbantartása. Intézményünk székhelye felújításra szorul, de a szűkös keretből megtörtént a nyílászárók szigetelése és festése, ellenben a hatékony gazdálkodás eléréséhez szükséges lenne a nyílászárók cseréje és a fűtés korszerűsítése. A pince szigetelése is egyre sürgetőbb feladat, mivel a csapadékos évszakokban a talajvíz magasan áll.

Az intézményben a számítógéppark korszerűsítése már elkezdődött önerőből, valamint folyamatos pályázati forrásból. A bútorzat és egyéb eszközök adottak, állagmegóvások kisebb kiegészítések történtek.

A tárgyi feltételek egy része mennyiségileg adott, de minőségi vonatkozásban számos feladatot felvet. A díjszedő program elavult cseréje fontos szempont, ellenőrzések alkalmával többször jegyzőkönyvben rögzített hiányosság. A régi irodai eszközök számítógép, nyomtató stb. folyamatos javítást igényelnek, az új eszközök beszerzése nagyrészt pályázati forrásból valósult meg.

Az Európai Unió pályázati lehetőségeit folyamatosan figyelnünk kell. (TÁMOP, TIOP.). A kihasználható lehetőséggel a jövőben élni kell, melyhez azonban a munkatársakat fel kell készíteni, képezni kell.

A gazdálkodási stratégia tervezésekor kiemelt szempont kell, hogy legyen a költséghatékonyság kérdésének összekapcsolása a szakmai munka minőségének, és eredményességének javulásával.

IV.4.3. Az intézmény gazdálkodása

A Zalaszentgróti Szociális és Gyermekjóléti Alapszolgáltatási Központ önállóan gazdálkodó intézmény. Megbízásom esetén a GESZ gazdasági vezető segítségével, valamint a gazdálkodást érintő jogszabályok alapos megismerése teszi majd lehetővé, hogy felelősen részt tudjak venni a költségvetés elkészítésében, figyelemmel tudjam kísérni a költségvetés előirányzatainak teljesítését, eleget tudjak tenni a gazdálkodással kapcsolatos feladataimnak. A költségvetés a működtetést és a dologi kiadásokat illetően mindig nagyon szoros és odafigyelő gazdálkodást kívánt a vezetéstől. A költségvetés kiadási oldalának legnagyobb részét a bér- és járulékaik teszik ki.

2014-ben az Alapszolgáltatási Központ 62.093 e Ft-ból gazdálkodhat, melyet az év közben jelentkező mutatószám csökkenések, egyéb tényezők módosítanak. A kiadások legnagyobb részét az évek óta növekvő bér jellegű kiadások adják.

Ezért a költségvetés talán az eddigieknél is szorosabb és odafigyelőbb gazdálkodást kívánt a vezetéstől, hogy megvalósulhasson az eddigi kiegyensúlyozott, szélsőségektől mentes gazdálkodás. A takarékosági intézkedéseknek megfelelően csak a működéshez elengedhetetlenül szükséges kiadásokkal számolunk.

Feltétlenül szükségesnek tartom, hogy a szűkre szabott pénzügyi keretek mellett, fokozott intenzitással figyeljünk a pályázati lehetőségekre. Takarékosan gazdálkodjunk, keressük a költségkímélő lehetőleg ingyenes megoldásokat. Cél, pályázati szakember képzése, bevételi forrásaink felkutatása.

IV.4.4. Az intézmény kapcsolatrendszere

Az intézmény kapcsolatrendszere a tágabb társadalmi környezet, a partnerkapcsolatok, szakmai szervezetek irányába nyitott. A szerteágazó külső kapcsolatok sorában kiemelt hely illeti meg a más intézményekkel fennálló kontaktusokat. Ezeknek akkor van igazán értelmük, ha egyrészt az ellátottak számára teremtenek további kulturális, szabadidő, szórakozási lehetőségeket, másrészt a dolgozók közötti tényleges együttműködéssé válnak.

Az intézményben a dolgozók érdekképviselőt a Közalkalmazotti Tanács látja el.

Fontos, hogy a dolgozók érdekeit ellátó szervezet ne csupán formálisan legyen jelen az intézmény életében. Szükséges a szervezet gyakoribb bevonása, a szükséges egyeztetések (véleménykérés, egyetértési jog gyakorlása, stb.) rendszeressé tétele.

Az intézmény kapcsolata az Intézményfenntartó Társulással korrekt, a zavartalan működéséhez szükséges legfontosabb feltételeket, ha szűkösen is, de a fenntartó biztosítja.

IV.4.5. SWOT elemzés

Vezetői programom elkészítéséhez, az intézmény tevékenységének elemzéséhez egy gyors SWOT elemzést készítettem. Megvizsgálva az intézmény helyzetét, a belső jellemzőit, azokat a tényezőket, amelyek erősségeknek tekinthetők, illetve azokra is fényt derítsek, amelyek hiányoznak, vagy nem kielégítőek.

ERŐSSÉGEK (Strengths)	GYENGESÉGEK (Weaknesses)
Szakmailag jól képzett vezetők, tapasztalt munkatársak, kellő gyakorlat, összetartó, elkötelezett kollégák alapos jogszabályismeret szakmai kapcsolatok motiválhatóság	dolgozók túlterheltsége informatikai eszközpark működési zavara források bevonásának hiánya
LEHETŐSÉGEK (Opportunities)	VESZÉLYEK (Threats)
együttműködés fokozása munkatársak képzése önkéntesek bevonása kapcsolati rendszer bővítésére Pályázati lehetőségek	Kiégés, fluktuáció demográfiai eltolódás, növekvő idősök száma Változó jogszabályi környezet Alacsony munkabérek (Kjt. bértábla)

V. Vezetői program

V.1. Vezetői elképzelések

Kulcsfontosságú, hogy megértsük a társadalmi környezet változásának természetéből eredő szükségleteket, és azokra helyes válaszokat adjunk. Ma ezeknek a feladatoknak az intézmények csak akkor tudnak megfelelni, ha vezetésük professzionálissá tud válni.

Az intézmény vezetőségének kulcsfontosságú szerepe van a hatékony és eredményes intézmény működtetésében

Milyen vezető szeretnék lenni?

Demokratikus, akit az operatív irányítás, a koordinálás, ösztönzés jellemez.

Új probléma, vagy feladatellátás esetében – a vezetői problémamegoldó modell alkalmazása a csoporton belül, feladat orientált célmeghatározással.

Hatékony irányító, aki gondos és közös tervezéssel, szervezéssel, tartalmas, de megosztott ellenőrzéssel, együttműködéssel vezet.

Kiemelt figyelmet szeretnék fordítani a megfelelő információáramlásra (programok, szolgáltatások, jogszabályok változásai) intézményen belül és annak határain túl is. Ezt a már meglévő rendszeres értekezletekkel, írásos anyagok közvetítésével és készítésével kívánom biztosítani.

Aki nyílt, és irodájának ajtaja mindig mindenki előtt nyitva áll.

Fontosnak tartom az intézmény és a szociális ágazat különböző szakterületeinek hatékony együttműködését, melyet igény szerint közös látogatásokkal, prevenciós programok, munkacsoportok működtetésével lehet erősíteni.

Az ellátás minőségének garanciája a képzett szakember, ezért biztosítani és támogatni kell a kollégák számára a képzés, önképzés lehetőségét.

Törekszem a régi és az új értékek harmóniájának megjelenítésére, valamint az állandóság és a változás egyensúlyának megtartására.

V.2. A szakmai munkára vonatkozó elképzelések

Az intézménynél 2008 óta dolgozom, ez idő alatt megismertem az intézményben folyó munkát: étkeztetés, házi segítségnyújtás, nappali ellátás, családsegítés és a gyermekjóléti szolgáltatás. A szakmai irányítókkal szorosan együttműködtem és részt vettem eseti konzultációkon, vezetői megbeszéléseken, szakmaközi megbeszéléseken.

Nagyon fontosnak tartom az intézményben működő jó gyakorlatok további megtartását, folytatását.

A jogszabályi változásokat folyamatosan nyomon követjük, a stratégiai jelentőségű alapküldetéseket szükség szerint módosítjuk.

Valamennyi szolgáltatásra vonatkozó rövidtávon kívánom megvalósítani:

- A számítógépes nyilvántartási rendszer fejlesztését. Ehhez kapcsolódó feladatok:
 - Ügyféltörzs létrehozása (TAJ és a párhuzamos szolgáltatások ellenőrzése)
 - Szolgáltatás igénylés adatainak rögzítése.
 - Megállapodások adatainak rögzítése
 - Napi igénybevételi adatok rögzítése

Nem csak idősellátás területén fontos, hogy az emberek életminőségét megőrizve, jobbá téve, a helyi társadalmi igények figyelembevételével, a változásokra való reagálással olyan komplex lehetőséget tudjunk felkínálni, melyben minden ellátásra szoruló illetve érdeklődő hozzátartozó megtalálja- az ellátandó állapotának megfelelő- számára megnyugtató megoldást.

Ne maradjon ellátás nélküli hozzánk forduló, legyenek választási alternatívák. Attól függően, hogy a család szerepvállalása mellett melyik napszak az, amikor segíteni kell az ellátást.

V.3. A humánerőforrás fejlesztésével kapcsolatos elképzelések

Az intézményben folyó szakmai munka több éves tapasztalatokra és előzményekre épülve alakult ki, s ennek a színvonalnak a megőrzése igen kemény munkát követel. Ehhez szükség van a megfontolt humánerőforrás fejlesztési munkára.

Az elkövetkező években még inkább szükség lesz a csoportmunka keretében egységes célokért dolgozó kollégákra.

Az előttünk álló időszakban a továbbképzések terén nagyobb súlyt kell helyezni a kommunikációs készség fejlesztését szolgáló ismeretekre, a konfliktusok kezelésének és elviseléséhez szükséges készségekre.

A továbbképzési terv elkészítésénél fel kell mérni és elemezni kell a felmerülő szolgáltatási szükségleteket, a munkatársak szakértelmének sajátosságait, karrier-aspirációit, a továbbképzési lehetőségeket.

A képzéshez történő kapcsolódási pont a különböző szintű szociális képzésekben résztvevő tanulók/hallgatók gyakorlati képzése intézményeinkben, melyeket a jövőben is kívánatosnak tartok, mint terepgyakorlatok színtere.

A megterhelő, felelősségteljes munka kifáradást, kiégést okozhat. A kockázatkezelési stratégia eleme kell, hogy legyen a dolgozók mentális egészségvédelme. A mentális egészségvédelem alapja a dolgozók szakmai felkészültsége, önismerete. A mentális védelem körébe tartozik a munkahelyi stressz csökkentése, valamint a jelentkező stresszhelyzetek, konfliktusok megoldása, melynek terei az esetmegbeszélések a munkaértekezletek és a szupervízió igénybevétel lehetőségének megteremtése.

A dolgozók igénylik a jó munkahelyi légkört, megfelelő és időbeni tájékoztatást, a következetességet a nagyobb anyagi megbecsülést. Azon leszek, hogy ezek az igények minél inkább teljesüljenek. A munkatársak összetartásában fontos szerepe van a közös programoknak, a kirándulásoknak. Valamennyi dolgozó részére elérhetővé kívánom tenni az üdülésük, pihenésük, rekreációjuk elősegítését szolgáló pályázati lehetőségeket. A tavaly elnyert Családbarát Munkahely pályázat lehetőséget adott a közös programokra, melyet az idén újra megpályáztunk.

Fontos annak felismerése, hogy a mindennapi kihívások jó megoldása motiváló erőt jelenthet önmagában is, az apró változásokat meg kell tanulnunk pozitívan értékelni, visszajelezni a kollégák felé. A kiegyensúlyozott munkavégzés a bizalomra és a biztonságérzetre épül. Ez utóbbi a különböző csatornákból érkező hírek hallatán jelentősen csökkent, ezért fontos a reális és a rendszeres visszajelzés.

A jogvédelem egyik hangsúlyos eleme a dolgozók/munkatársak érdekeit érvényesítő szervezetek létrejötte, működése. A munkáltató feladata az érdekvédelmi szervezetek tevékenységének támogatása és a szervezet képviselőivel való együttműködés. E téren a szervezet aktivitásának növelésre kell törekedni.

V.4. Intézményi kapcsolatrendszer

A hatékony minőségi szolgáltatás biztosításának alapvető feltétele a különböző szolgáltatási formák egymásra épülése, melynek szép példája intézményünk.

A Zalaszentgróti Szociális és Gyermekjóléti Alapszolgáltatási Központ kapcsolatrendszere összetett, melyben megtalálhatók:

- az önkormányzatok szakemberei: jegyzői hatáskörben dolgozók és szociális ügyintézők
- A Zala Megyei Kormányhivatal területileg illetékes járási hivatalai: Zalaszentgróti Járási Hivatal, Keszthelyi Járási Hivatal, Zalaegerszegi Járási Hivatal
- egészségügyi szolgáltatók, intézmények: háziorvosok, szakorvosok, védőnők
- más szociális szolgáltatók, intézmények, családsegítő és gyermekjóléti-, gyermekvédelmi intézmények,
- idősgondozási szolgáltatás: a településeken működő idősek klubja
- hajléktalan ellátás intézményei: hajléktalan szálló, családok átmeneti otthona, krízisotthonok
- pártfogó felügyelői szolgálat
- jogi segítségnyújtó szolgálat
- áldozatsegítő szolgálat
- katasztrófavédelmi szolgálat
- menekültügyi intézmények, hatóságok
- gyermekjogi-, ellátottjogi képviselő
- rendőrség
- egyházak, vallási közösségek
- civil segítők, egyesületek, alapítványok, magánszemélyek

A fenti kapcsolatrendszert a jövőben a rendszerszintű együttműködést szem előtt tartva kívánom megerősíteni.

Ennek érdekében szükséges az intézmény munkatervébe beemelni az együttműködés fejlesztésének kérdését.

Az ellátórendszerben kialakított együttműködéseknek magukban kell foglalnia:

- műhelymunkákat
- szakmai összejöveteleket

- rendezvényeket
- találkozók
- tapasztalatcseréket

Fontosnak tartom a szakmai szervezetekben való részvétel növelését, mely szolgálja a szakmai érdekvédelmet, érdekképviselést, a közös álláspontok kialakítását, az egységes szakmai elvárás megfogalmazását. A szervezetekben tagok lehetnek az intézmények, illetve a feladatot ellátó szakemberek. Az intézmények esetében éppoly fontos a szervezeti tagság, mint az egyének esetében.

A civil szervezetekkel való kapcsolattartás további bővítésére, az önkéntesek további bevonására törekszem.

Az intézménynek törekednie kell változatos közösségi programok kialakítására, a családok az idősek bevonására. Erősíteni kell az intézmény és a külvilág kapcsolatát különböző programok behozatalával, a helyi intézményekkel, szervezetekkel való kapcsolattartással, a fenntartói találkozásokkal, illetve az intézményen kívüli helyekre való kimozdulással.

V.5. Vezetésfejlesztés

A vezetőváltással a rendszer működtetése színvonal csökkenés nélkül önmagában is kihívás. A napi munka összehangolása, az intézményi, a kliensi, és az ellátotti igények, problémák megoldása csak feszített, rendszerezett munkával biztosítható.

A szervezeti növekedést az elmúlt közel 17 évben csak részben követte a vezetői team bővülése. Az intézményvezető felelős az egész intézmény működésért, helyettese nem volt. A jövőben szükségesnek tartom a vezető-helyettes nevesítését, aki szervezési, adminisztratív, ellenőrzési részfeladatokat lát el.

VI. Összegzés

Bízom benne, hogy céljaim és a fentiekben bemutatott vezetői program híven tükrözi a Zalaszentgróti Szociális és Gyermekjóléti Alapszolgáltatási Központ iránti elkötelezettségemet, szakmai elhivatottságomat.

Megvalósításukhoz a kialakult csapatmunka megtartása, fejlesztése, a kollégák támogatása szükséges.

Bízom abban, hogy az intézmény a jövőben, ahogy a múltban is megfelel a kihívásoknak, képes a folyamatos fejlődésre, megújulásra, értékei megtartására.

Céljaim megvalósításában szeretném élvezni a szolgáltatásokat igénybe vevők, munkatársaim és az Önök bizalmát.

Ehhez kérem támogatásukat.

Zalaszentgrót, 2015. március 25.

Tisztelettel:


Gulyásné Belinszky Ilona

*„Boldog ember az, aki örömmel indul munkába,
s még boldogabb, aki örömmel indul haza is onnan.”*