

Gál Ferenc Egyetem
Egészség- és Szociális Tudományi Kar

**A transzgenerációs hatások szerepe a tartós álláskeresésben:
Családi minták és munkaerőpiaci kilátások Békés
vármegyében**

TUDOMÁNYOS DIÁKKÖRI DOLGOZAT

Konzulensek:
Szabóné Dr. Kállai Klára
klinikai szakpszichológus

Pántya Imre
főosztályvezető

Készítette:
Ruzsa Alexandra
Mentálhigiénés
családkonzulens MA szak

Gyula, 2024

TARTALOMJEGYZÉK

1. Bevezetés	2
1.1. Hipotézisek.....	3
2. Szakirodalmi áttekintés	5
2.1. Az elméleti háttér szerkezete	5
2.2. Családkutatás módszerei	6
2.3. Transzgenerációs szemlélet.....	6
2.4. Genogram (családfa)	10
2.5. Kérdezéstechnika	11
2.6. Békés vármegyei munkaerőpiaci kutatási előzmény	12
2.7. Munkaerőpiaci helyzetkép - Békés vármegye 2024 szeptember	13
3. Kutatási módszerek és eredmények.....	16
3.1. Álláskeresőik körében végzett kutatás	16
3.1.1. Módszertan és a kérdőív bemutatása	16
3.1.2. A saját kutatáson alapuló kérdőíves felmérés mintavételének és eredményeinek bemutatása.....	16
3.2. Foglalkoztatási szakügyintézők kérdőíves kutatása.....	22
3.2.1. Módszertan és a kérdőív bemutatása	22
3.2.2. A saját kutatáson alapuló kérdőíves felmérés mintavételének és eredményeinek bemutatása.....	22
3.3. Az álláskeresőik körében elkészített mélyinterjú tapasztalatai	25
3.3.1. Módszerek bemutatása	25
3.3.2. Mélyinterjú során alkalmazott kérdések struktúrája.....	25
3.3.3. Tapasztalatok leírása, mintázatok csoportosítása	27
4. Tréning terv a transzgenerációs hatások felismerésére.....	34
5. Összefoglaló.....	36
6. Irodalomjegyzék	39

1. BEVEZETÉS

Kutatásom célja, hogy azonosítsam a transzgenerációs hatásokat a tartós álláskeresők körében, valamint az álláskereső elhúzóadásának okait feltárjam a családi minták, attitűdök és örökségek tükrében, a Békés vármegyei álláskeresők körében. A téma relevanciája különösen fontos a családkonzulensi munka szempontjából, mivel a családi minták és örökségek jelentős hatással lehetnek az egyének munkaerőpiaci helyzetére, elhelyezkedésére és reintegrációjára.

A Békés Vármegyei Kormányhivatal Foglalkoztatási, Foglalkoztatás-felügyeleti és Munkavédelmi Főosztályán (és annak jogelődjén) a humánszolgáltatási tevékenységek vármegyei koordinátoraként, mentálhigiénés szakemberként, munkaerőpiaci tanácsadóként, mobilitási mentorként napi szinten találkozom álláskeresőkkal, közfoglalkoztatottakkal, szolgáltatáskérőkkel és az elhelyezkedésüket akadályozó tényezőkkel. Már egészen fiatal, általános iskolai és középiskolai diákokkal folytatott munkám során is felmerülnek azok az akadályozó tényezők, amik a fiatal felnőtt, felnőtt és idős álláskeresők körében is. A 15 éves munkaerőpiaci tanácsadói tapasztalat és a vármegyében a járási foglalkoztatási osztályokon dolgozó kollégák beszámolóí alapján megállapítható, hogy az egyik legnagyobb probléma a munkára való szocializáltság hiánya, különösen a második és harmadik generációs munkanélküliek esetében.

Egy 2019. évi kutatásomat a *Békés megyei közfoglalkoztatottak egészségfejlesztő lehetőségei* címmel végeztem, így 5 év távlatából szeretném újra kutatni a vármegye munkaerőpiaci helyzetét és az elhelyezkedést akadályozó tényezőket. A 2019. évi kutatásomat követően sok ügyfelem visszaesett álláskeresői vagy inaktív státuszba, és csak egyéni mentálhigiénés támogatás mellett sikerült a munkaerőpiacra vezetnem őket. Tapasztalatom alapján szükség van arra, hogy a foglalkoztatási osztályok egyénre szabott szolgáltatásokat kínáljanak, amelyek ösztönzik a további munkavégzést és sikerélményt nyújtanak, ehhez viszont mindenképpen elengedhetetlen a tanácsadók és információnyújtók megfelelő felkészítése az ügyfél akadályozó tényezőinek feltárásához, megismeréséhez, és az elhelyezkedéshez szükséges megoldásmódok és alternatívák kidolgozásához.

A kutatás eredményt hozhat arra vonatkozóan, hogy a Békés Vármegyei Kormányhivatal Foglalkoztatási Főosztály szolgáltatási palettáját melyik irányban érdemes fejleszteni, mi az, ami konkrét segítséget nyújthat az ügyfeleknek abban, hogy

elhelyezkedjenek, és meg is állják helyüket az elsődleges munkaerőpiacon. Emellett kiemelkedő fejlesztendő terület a szolgáltatási tevékenységek nyújtását végző munkatársak megfelelő felkészítése a tanácsadási folyamatra, kiemelten a transzgenerációs örökségek felismerésére. „Nincs sikeres egyéni önismereti munka anélkül, hogy azt ki ne terjesztenénk a családi eredet és múlt megismerésére, a családi önismeretre.” (Koltai, 2023)

1.1. Hipotézisek

Kutatásomban azt szeretném vizsgálni, hogy

1. azok az álláskereső, akiknek családjában több generáción keresztül előfordult munkanélküliség, hosszabb ideig keresnek állást, mint azok, akiknek családjában nincs ilyen minta?
2. azok az álláskereső, akiknek családjában pozitív attitűdök és támogató hozzáállás jellemző a munkavállalással kapcsolatban, rövidebb idő alatt nagyobb eséllyel találnak-e munkát?
3. azok az álláskereső, akik transzgenerációs traumákat hordoznak, nagyobb valószínűséggel tapasztalnak-e pszichológiai akadályokat, amelyek megnehezítik számukra az álláskeresést?
4. azok az álláskereső, akik erős szociális támogatási hálóval rendelkeznek, nagyobb eséllyel találnak-e munkát, mint azok, akiknek gyenge a szociális támogatottságuk?
5. azok az álláskereső, akik családjában erős generációs minták vannak a munkavállalással kapcsolatban, hajlamosabbak-e hasonló karrierutakat követni, ami befolyásolhatja álláskeresői stratégiáikat és sikerüket?

Kutatásom bizonyítására kvalitatív és kvantitatív módszereket egyaránt alkalmazom. A kvalitatív módszerek közé tartoznak a félig strukturált interjúk, amelyeket tartós álláskeresővel és családtagjaikkal készítek. Az interjúalanyok kiválasztása során olyan személyeket keresek, akik legalább 12 hónapja álláskereső. A mélyinterjúk célja a családi történetek, attitűdök, traumák és minták feltárása, így az interjúk tematikus elemzése révén azonosítani és kategorizálni tudom a transzgenerációs mintákat.

A kvantitatív módszerek közé tartozik egy kérdőíves felmérés, amelyet nagyobb mintán végzek el az álláskeresők körében, illetve egy kérdőíves interjút a foglalkoztatási szervezet szakügyintézői és tanácsadói körében. A kérdőívek kitöltése során adatokat gyűjtök a tartós álláskeresők körében, majd statisztikai elemzéseket végezek, hogy feltárjam a korrelációkat és összefüggéseket.

Az eredmények részben bemutatom az interjúk tematikus elemzése alapján feltárt transzgenerációs örökségeket, valamint a kvantitatív adatok és korrelációk eredményeit. Az eredmények alapján megállapítható lenne, hogy a transzgenerációs hatások jelentős szerepet játszanak-e a tartós álláskereső fenntartásában, illetve, hogy az álláskereső során felmerülő pszichológiai és szociális akadályok generációkon keresztül öröklődnek-e.

Az eredményekre alapozva egy olyan kérdőívet dolgoztam ki, amely segít felismerni a transzgenerációs elakadásokat az álláskeresőben. Az eszköz foglalkoztatási és szociális területen való alkalmazásához egy olyan strukturált, 3 napos csoportfoglalkozás tematikáját dolgoztam ki és valósítottam meg 10 foglalkoztatási szakügyintézővel és munkaerőpiaci tanácsadóval, amely során a transzgenerációs hatások jelentőségét tárgyaltam a tartós álláskereső fenntartásában, és javaslatokat tennék az álláskereső folyamat családkonzulensi támogatására, mivel az egyénközpontú munkamód mellett kiemelkedő a családokkal való foglalkozás is. A tréning célja, hogy a szakemberek megértsék az álláskereső mentális és érzelmi helyzetét, felismerjék a transzgenerációs hatásokat, és hatékony módszereket dolgozzanak ki a különböző generációk támogatására. Az ismeretátadás mellett interaktív feladatokon keresztül fejleszthetnék gyakorlati készségeiket a résztvevők.

A transzgenerációs szemléletben a segítői munka fókuszában a jelenre irányuló, de a családi múltból származtatható örökségek állnak. A segítő feladata, hogy az ügyfeleket önreflexióra készítse, lehetővé téve számára élete jobb megértését, támpontot adva önmaga és környezete megváltoztatásához. A segítő feladata a beszélgetés, átbeszélés, kibeszélés, tudati szintre hozás, de ennél még fontosabb hogy hozzásegítsük az ügyfelet az érzelmi megérintődéshez, hogy ezáltal blokkolt érzelmei feloldódjanak. Megélés, átélés, belátás. Nem rövid és nem könnyű lépések. (Rosta, 2021)

2. SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS

„Halottak közé megyek, csöndesen kell beszélnem. Néhányan e halottak közül meghaltak számomra, mások élnek mozdulataimban, fejformámban, ahogy cigarettázom, szeretkezem, mintegy az ő megbízásukból eszem bizonyos ételeket. Sokan vannak. Az ember sokáig egyedül érzi magát az emberek között; egy napon megérkezik halottai társaságába, észreveszi állandó, tapintatos jelenlétüket. Nem sok vizet zavarnak. Anyám családjával későn kezdtem el rokonságban élni, egy napon hallottam hangjukat, mikor beszéltem, láttam mozdulataikat, mikor köszöntem, fölemeltem a poharat. Az „egyéniesség”, az a kevés, ami újat az ember önmagához ad, elenyésző az örökség mellett, melyet a halottak hagynak reánk. Emberek, kiket soha nem láttam, élnek, idegeskednek, alkotnak, vágyakoznak és félnek bennem tovább. Arcom anyai nagyapám mása, kezemet apám családjától örökölttem, vérmérsékletem valamelyik anyai rokonomé. Bizonyos pillanatokban, ha megsértenelek vagy gyorsan határoznom kell, valószínűleg szó szerint azt gondolom és mondom, amit egyik nagyapám gondolt a morvaországi malomban, hetven év előtt.” (Márai, 2022.)

2.1. Az elméleti háttér szerkezete

Kutatásom elméleti részét úgy építettem fel, hogy először a családkutatás módszereit mutatom be, azon belül is kiemelten a transzgenerációs szemléletet, melyet a legalapvetőbb fogalmakkal vezetek be. Ez követi a családkonzultáció egyik legfontosabb alapeszköze a genogram, a családfa-készítés. Ez után részletesen bemutatásra kerül a kérdezéstechnika, melynek fontossága a mélyinterjúk vizsgálatánál nem elhanyagolható, illetve a 3 napos tréning egyik központi eleme. A szakirodalmi áttekintést követi egy 2019 évi saját kutatás eredményeinek bemutatása. Végül bemutatom Békés vármegye munkaerőpiaci helyzetét, részenként összehasonlítva a 2019-es kutatás során mért adatokkal.

2.2. Családkutatás módszerei

A segítő szakmák elmúlt évtizedeinek egy markáns változása, hogy az egyénközpontú munkamód mellett megjelent a családhangsúlyú, a családi vonatkozásokat előtérbe helyező segítői gondolkodás. A család fontosságának előtérbe helyezése az egyéni nehézségek, elakadások, problémák kapcsán ráirányította a fókusz a család működésének vizsgálatára. (Rosta, 2021)

A családi működést napjainkban három kiemelt szemléleti modell vizsgálja: a rendszerszemlélet, az életciklus-szemlélet és a transzgenerációs szemlélet. (Rosta, 2021)

Fogalmak

Transzgeneráció: Az adott generáción túlmutató, azon átnyúló jelenség. (Rosta, 2021)

Transzgenerációs hatás: „*Transzgenerációs hatás alatt a családban generációról generációra átörökölt viselkedésmintákat, működésmódokat, hiedelmeket vagy traumákat értjük.*” (Barát-Demetrovics, 2009: 345)

Transzgenerációs traumák: „*A jelenség lényege, hogy az utódgenerációk annak ellenére mutatnak traumatizáltságra utaló tüneteket, hogy maguk nem voltak közvetlen áldozatai a traumának: depresszió, szorongás, hipervigilancia, alacsony önértékelés, öngyilkossági gondolatok és viselkedés, szerhasználat, erőszakosság és agresszió, skizoid személyiségjegyek, a kommunikációs készség sérülése, hiperaktivitás és pszichoszomatikus tünetek jelennek meg körükben.*” (Varga, 2011. 508. old)

2.3. Transzgenerációs szemlélet

A transzgenerációs szemlélet lényege, hogy az előző generációk traumái és megoldatlan problémái hatással vannak a jelenlegi generáció életére. Ez a megközelítés azt sugallja, hogy a családi múltban gyökerező események, mint például háborús traumák, családi tragédiák vagy egyéb jelentős stresszhelyzetek, tovább élhetnek az utódokban, és különböző formákban jelentkezhetnek, mint például szorongás, depresszió, pánikzavar vagy párkapcsolati problémák. (Orvos-Tóth, 2018)

A transzgenerációs szemlélet segít megérteni, hogy a családi történetek, titkok és tabuk hogyan befolyásolják a jelenlegi életünket. Gyakran előfordul, hogy a saját életünk eseményei nem adnak teljes magyarázatot a problémáinkra, és ilyenkor érdemes

a családi múltat is megvizsgálni. Az őseinktől örökölt traumák és félelmek tovább élhetnek bennünk, és befolyásolhatják a mindennapi életünket, döntéseinket és kapcsolatainkat. Ez a szemlélet lehetőséget ad arra, hogy felismerjük és feldolgozzuk ezeket az örökölt mintákat, ezáltal megszakítva a negatív hatások láncolatát. A transzgenerációs szemlélet alkalmazása során az egyén mélyebb önismeretre tehet szert, és megértheti, hogy a családi múlt feldolgozása nélkülözhetetlen a személyes fejlődés és a lelki egészség szempontjából. Ez a megközelítés nemcsak az egyéni, hanem a családi és társadalmi szinten is fontos, mivel a feldolgozatlan traumák és problémák továbbadása generációról generációra történik. (Orvos-Tóth, 2018)

A transzgenerációs szemlélet tehát hozzájárulhat egy egészségesebb és harmonikusabb élet kialakításához, mind az egyének, mind a közösségek számára. Azáltal, hogy megértjük és feldolgozzuk a múltbeli traumákat, lehetőségünk nyílik arra, hogy megszakítsuk a negatív minták öröklődését, és egy boldogabb, kiegyensúlyozottabb életet éljünk. (Orvos-Tóth, 2018)

Családi emlékezet, élmények és történetek, traumák

Az élő organizmusok, a társadalmi közösségek, különösen a család életének folyamatában nagy erővel működik az idő körkörösége, a múlt-jelen-jövő egymásra épülése és egymásra hatása. Ahhoz, hogy megértsük kik is vagyunk valójában, miért működünk így és miért így reagálunk a világ dolgaira, visszafelé kell tekintenünk, hogy a családi rendszerünkben megismerhessük a történeteket, döntéseket, kommunikációs és kapcsolati mintákat, amik mind-mind hatással voltak az életünk eddigi alakulására. (Kádár, 2023)

Félelmek, érzések és viselkedésminták, melyeket tudtunkon kívül átvettünk, a tudattalanban fészkelő, megbúvó félelmeinkben, vágyainkban, hajlamainkban, érzéseinkben és vonzalmainkban rejtőzik. (Wolynn, 2017)

Nem sorsot, hanem magatartás-mintákat, példákat, lenyomatokat, viselkedést-, reakció- és probléma-megoldási módokat hozunk magunkkal az idegrendszerünkben, az agyunkban, az érzelmi viszonyulásainkban, és ezek hatására a választásainkban, a döntéseinkben, félelmeinkben és szenvedélyeinkben is. (Koltai, 2023)

A családi emlékezet általában két vagy három generációt fog át, azaz ez alatt az idő alatt történt események, élmények és történetek, a szülőktől a gyerekeknek és az unokáknak is továbbadódnak. Vannak családok, akik nagyon tudatosan őrzi és ápolja a történetét és hagyományait, náluk ez az emlékezés tovább tart. A családdal történt

események, azok hatásai és megélései számos formában megjelenhetnek, beleértve a lelki terheket, a családi titkokat és az öröklődő traumákat. Az utódok gyakran csak sokkal később, évek, évtizedek után, sokszor hosszú kutatás után fedezik fel a családi múlt sötét részleteit, ami akár alapjaiban is megrázzhatja az identitásukat. Tisztán látva a felmenőik sorsát, rajtuk áll mit kezdenek a leplezett valósággal, az igazik örökségükkel. (Tóth, EF, 2023)

A sötét és szégyenteli esetek, történetek, fájdalmas, traumatikus emlékek, hazugságok, elhallgatások gyakran kerülnek süllyesztőben, majd ezek a későbbi generációk életét keserítik, betegségek, szenvedések okozói lesznek. Ismeretlen pszichotikus zavarok, nehéz testi és lelki bajok, szorongások, depresszió, pánik, függőségek, és az önpusztítás mélyen rejlő forrásai. (Koltai, 2023)

A fájdalmas élmények tabusítása és a titkok kimondhatatlansága olyan diszfunkciókhoz vezethet, amelyek akár több generáción át is kihathat a családra. A családi örökségben felhalmozódott terhek több generáció vállát nyomhatják, ezért minden családtagnak meg kell találnia azokat a felelősségi pontokat, ahol áldozatszerep és szégyen nélkül kiutat talál. (Kádár, 2023)

Amikor egy súlyos bűn kerül elő, elkezdődik egy gyászfolyamat, ami leginkább ahhoz hasonlít, amikor egy szeretett személy meghal. Bár a családtag lehet nem is él már, a róla alkotott kép szilánkosra törik és végérvényesen elvész, a valamit is sejtő, sőt, a gyakran mindvégig falazó családtagok képe is odavész a beljük vetett bizalommal együtt. A családi tükörbe való őszinte belenézés, a környezetünkkel és saját magunkkal folytatott mély beszélgetés nélkül nehezebb vagy nem is lehetséges új és egészséges stratégiákat, célokat megalkotni és kivitelezni. (Tóth, EF, 2023)

Mind a titok, mind az alkudozás és a nyílt kommunikáció egyformán nehéz döntések, érzelmi teherként hosszú távon is hatással vannak a családra és az önmegértésre. A jelenség rendkívül komplex, mivel a családi titkok, a lelki terhek és az öröklődő traumák soha nem hasíthatóak le saját identitásunkról, érzéseinkről, történetünkről. (Tóth, EF, 2023)

Az egyik legismertebb példa a transzgenerációs terhek feldolgozására Amon Göth öröksége. Göth hírhedt koncentrációtábor-parancsnok volt, aki számos kegyetlen bűncselekményt követett el. Unokája, aki soha nem ismerte biológiai szüleit és egy örökbefogadó család nevelt fel, a harmincas évei végén szembesült csak vele, hogy mi lehet a depressziója és szorongása hátterében. Barna bőrű németként nemcsak Amon Göth bűneivel kellett neki szembenéznie, hanem azzal a mély traumával is, hogy ha a

nagyapja életben marad, akkor őt is az elpusztítandók közé sorolta volna. Könyvében kendőzetlen őszinteséggel vall a tények megismerésének megsemmisítő hatásáról. Az írás folyamata és a túlélők leszármazottai előtt felvállalt sebezhetősége, önmaga teljes lecsupaszítása terápiás folyamatot indított el benne. (Tóth, EF, 2023)

De nem szükséges háborús bűnökig mennünk, elég, ha arra gondolunk, hogy aki Tóth vezetéknévvel nőtt fel Magyarországon, annak biztosan nem semleges a viszonya a tótokat gúnyoló kijelentésekkel. Például a tótnak csak délig van esze; erőtlen, mint a tót kaszás; jó nagy tót feje van. Ha nem is tartja magát az ember tótnak (manapság inkább szlováknak nevezzük), ezek mellett a kijelentések mellett már a megörökölt nevük miatt is nehéz csak úgy elmenniük. (Tóth, EF, 2023)

Akkor is szerezhethetünk maradandó kapcsolati sérüléseket, ha nem ér minket trauma. Minden ember alapvető késztetése, hogy kapcsolódjon másokkal, figyelmet adjon és kapjon, reagáljanak testi és érzelmi szükségleteire, így a közeli kapcsolatokban szerzett hiányok és sérülések miatt is elszenvedhetnek családi traumákat. Sokan, akik kapcsolati-bizalmi-elfogadási-önértékelési-beilleszkedési nehézségekkel küzdenek, ilyen családi örökséget hoztak. Főként párkapcsolati és szülő-gyermek viszonyban fennálló, visszatérő probléma lehet az önértékelési és önszabályozási gondoktól kezdve a függőségig és a kiégésig. (Lukács, 2023)

Sokszor megtörténik, hogy a szülő nem támogatja gyermeke önállósodását, továbbra is gyermekszerepben akarja tartani. Az ilyen családi rendszerben a gyermek autonómia felé való törekvése gyakran megbocsáthatatlan és elutasított a szülő részéről, amit büntudatkeltéssel, zsarolással, lelkiismeret-furdalással tarkított. (Kádár, 2023)

A kapcsolati kontextus jelentősége ismert, így soha nem hagyhatjuk figyelmen kívül a létünket meghatározó, tápláló, korlátozó, cselekvéseinket befolyásoló, egész belső világunkat irányító kapcsolati létünk fontosságát. „Kapcsolatainkban létezünk” mondja Böszörményi-Nagy Iván. Az emberi lény önmagában nem létezhet, tehát amikor saját személyiségünk megismerése a cél, mindig fontos megtudni azokat a tényeket, eseményeket, amelyek eddig nem ismertünk, nem láttunk pontosan. Az úgynevezett **kommunikatív emlékezet** azt jelenti, hogy azokat, akik még elérhetőek számunkra kérdezzük ki arról mire emlékeznek a születésünk, az életünkkel kapcsolatban. (Koltai, 2023)

Minták, problémamegoldások, reakciómodok, sémák, menekülési módok arzenálját írja le John Byng-Hall brit családterapeuta **családi szkriptek** elmélete, amely szerint van egy központi, múltbéli misztikus forgatókönyv, amelyhez a család tagjai igazodnak.

Elmélete alapján remélhetőleg lehetőség van arra is, hogy az öröklött hibás, hiányos és rossz szkripteket képesek legyünk átírni. Ez nyújt reményt és terápiás lehetőséget. (Byng-Hall, 2006)

Fontos megemlíteni Helm Stierlin német terapeuta **családi delegáció** fogalmát. Az elődök a saját meg nem élt, meg nem valósult, félrecsúszott reményei felélednek az utódok számára ők rájuk sugárzó elvárásaiban, vágyaiban. A delegációk egyéni tehetséggel, érdeklődéssel, hajlamokkal nem törődő, elhanyagolt formái toxikusak. (Koltai, 2023)

Az etikai dimenzió a történeteken, legendákon túl, egy struktúrát, rendszerhatásokat, viselkedést és mintákat is megalapoz, az adás és kapás egyensúlya a **kapcsolati főkönyv** lényege. Csak igazságos kapcsolati világban érezhetjük jól, teljesnek, kiegyensúlyozottnak magunkat. Ha kihasználnak, vagy mi kihasználunk másokat, ha igazságtalanságot szenvedünk el, megbomlik az egyensúly, ami függőségek, szorongások, hangulati zavarok, betegségek és kapcsolati nehézségek forrása lehet. A szenvedélybeteg szülők, felmenők gyermekeinek mintakövetése sokkal több és komplexebb, mint mintakövetés és szokás, menekülési út. (Böszörményi-Nagy - Spark M. 2018)

Az elődeinktől kaptuk az életet, lekötelezetté váltunk, ami viszonzni feltehetően csak a saját utódaink felé, a velük való törődés, nevelés, gondoskodás, szeretet formájában tudunk, törleszteni vertikálisan lehet. (Böszörményi-Nagy - Spark M. 2018)

2.4. Genogram (családfa)

„A genogram strukturális diagram, amely a család 3-4 generációjának kapcsolatrendszerét képes ábrázolni. Célja a minták hagyományozásának ábrázolása, vagyis, hogy a múlt eseményei – halál, betegség, siker, emigráció stb. – hogyan befolyásolják az aktuális mintákat. Lehetőséget nyújt a szakembernek és a családnak a jelenségek együttes áttekintésére.” (Sherman, Fredman, 2007. 62.old)

A családfa megrajzolása a családterápia és a családkonzultáció egyik fontos eszköze, több dimenzióban is jelentőséggel bír, segít feltárni a probléma generációkon átívelő gyökereit. A családi kapcsolatok ábrázolása révén rávilágít a kapcsolatok gyakoriságára, típusaira, az érzelmi elszakadásokra vagy az erős kötelékekre, továbbá szemlélteti a nyitottság és zárkózottság különböző dimenzióit. Ezzel párhuzamosan a

családi témák is megjelennek, mint például a nemi szerepekkel, vallási vagy etnikai hovatartozással kapcsolatos elvárások. A genogram segítségével a család alrendszerei, szövetségei és koalíciói is feltáruhnak, amely elengedhetetlen a családi dinamika mélyebb megértéséhez. Ezen túlmenően a genogram képes felszínre hozni azokat a kríziseket és traumákat, amelyek rávilágítanak a család jellemző megküzdési mechanizmusaira. A családi kapcsolatok szabályaira, valamint a családi mítoszokra vonatkozó kérdések pedig tovább árnyalják a család működésének átfogó képét. (Cloud et al., 2013; Rauscher-Gföhler et al., 2008; Sherman, Fredman, 2007)

Az aktuális probléma ily módon új perspektívát kap, és a tűnethordozó családtag nem elszigetelt személyként jelenik meg, hanem a teljes családi rendszer részeként. Annak ellenére, hogy a módszer régóta alkalmazott, nem létezik teljesen szabványosított eljárás a használatára. (Cloud et al., 2013; Rauscher-Gföhler et al., 2008; Sherman, Fredman, 2007)

2.5. Kérdezéstechnika

A kérdezés a segítői, konzultációs és a terápiás folyamatok központi eleme, mivel két fő funkciót lát el: egyrészt kifejezi a kérdező információs igényét, másrészt arra ösztönzi a válaszadót, hogy a kérdésnek megfelelően rendszerezze és strukturálja a tudatában lévő információkat. A kérdezés különösen fontos szerepet játszik, mivel ezek az intervenciók technikák segítenek a terápiás és konzultációs célok elérésében és a hatékony kommunikációban. (Bagdy, 2018; Feuer, 2008; Rauscher-Gföhler, 2008).

Lineáris kérdezéstechnika: Az interjúk kezdeti szakaszában gyakran alkalmazott lineáris kérdések a kliensek oksági gondolkodásához illeszkednek, lehetővé téve a szakember számára az ok-okozati összefüggések feltárását. Az ilyen kérdések, mint például „Ki mit tett, mikor, hol, hogyan és miért?”, részletes információkat nyújtanak a probléma fókuszáról és az alapvető helyzetről. Ugyanakkor ez a technika ítélező attitűdöt kelthet, ami szégyent, védekezést és ellenállást válthat ki a kliensekben (Bagdy, 2018; Feuer, 2008; Rauscher-Gföhler, 2008).

Stratégias kérdezéstechnika: A stratégias kérdések alkalmazása a kliensek hibás működésmódjainak felismerésére és korrekciójára irányul. A terapeuta tanárként vagy

bíróként szerepel, aki indirekt módon, iránymutatással segíti a klienseket viselkedésük megváltoztatásában. Noha ez a módszer konfrontatív helyzetekben hasznos lehet, gyakran kényszerítő hatást gyakorol, és túlzottan támaszkodhat a szakértői tekintélyre, ami ellenállást válthat ki (Bagdy, 2018; Feuer, 2008; Rauscher-Gföhler, 2008).

Reflektív kérdezéstechnika: A reflektív kérdések indirekt módon, a család rendszerszintű működését vizsgálva, a kliensek önreflexióját és együttműködését támogatják. A segítő facilitátorként jár el, biztosítva a kliensek autonómiáját, és ösztönözve a résztvevőket saját problémamegoldó képességeik felismerésére. Bár ez a technika gyakran növeli a tudatosságot és a fejlődési lehetőségeket, túl sok új lehetőséggel szembesülve bizonytalanságot vagy dezorganizációt eredményezhet (Bagdy, 2018; Feuer, 2008; Rauscher-Gföhler, 2008).

Cirkuláris kérdezéstechnika: A cirkuláris kérdezés a rendszerszemléletű családterápia alapvető módszere, amely a családon belüli interakciók és egyéni reakciók elemzését szolgálja. A terapeuta megfigyeli a verbális, nonverbális és paraverbális jeleket, és azok összessége alapján alakítja ki hipotéziseit, amelyeket újabb cirkuláris kérdésekkel ellenőriz. E technika az egyenrangúságon és a kölcsönös tiszteleten alapul, segítve a klienseket a régi mintázatoktól való elszakadásban. A módszer kockázata azonban, hogy esetleg olyan mélyebb problémák is felszínre kerülnek, amelyekre a család nem áll készen (Feuer, 2008; Rauscher-Gföhler, 2008).

2.6. Békés vármegyei munkaerőpiaci kutatási előzmény

A 2019 évi kutatásom során – amelyet az *Egészségfejlesztő lehetőségek a közfoglalkoztatottak elhelyezkedésének elősegítésében, Békés megyében* címmel végeztem, arra derült fény, hogy Békés vármegye egyes régióiban a munkaerőpiactól gyakran évekig, évtizedekig távol lévő, alacsonyan képzett emberek koncentrálnak, akik nagyon nehezen foglalkoztathatóak a nyílt munkaerőpiacon, és számukra a közfoglalkoztatás a gyakran egyetlen elérhető realitás a munkára való szocializációs folyamatban. Ez a fajta foglalkoztatás rehabilitációs vagy terápiás jelleggel is bír, emellett a közfoglalkoztatási munkahelyek továbbra is fontos szerepet játszanak a

településüzemeltetésben és a rászorulóknak jövedelmi helyzetének javításában. (Ruzsa, 2019)

A szociál- és foglalkoztatáspolitikának kiemelt figyelmet kell fordítania arra, hogy a segélyezésből és közfoglalkoztatásból való kiszorulás tartós kirekesztődéshez vezethet. (Hétfa, 2018).

A hosszú távú elhelyezkedés és a közfoglalkoztatásban való ragadás szempontjából fontos tényező a reménytelenségi faktor és a reziliencia. A válaszadók közül 2 főnél enyhe, 48 főnél normális, 126 főnél magas, és 19 főnél súlyos reménytelenség volt mutatható. A válaszadók 72,96%-a bízott abban, hogy sikeres lesz a jövőben, míg 55,61%-uknak nincs konkrét elképzelése a jövőjéről. (Ruzsa, 2019)

A kutatás alapján a közfoglalkoztatottak véleménye szerint a munka jobb, mint a segély, mert bár nem emeli ki őket a szegénységből, karbantartja a munkavégző képességet és erős munkaszocializációs hatása van. Azonban a közfoglalkoztatásban töltött hosszabb idő gyengíti ezeket a pozitív hatásokat, mivel csökken a kötődésük a versenyszférához, az álláskeresési intenzitásuk, és megjelenik a csodaváró attitűd. A kérdőíves felmérés alapján szükségesek az egyéni fejlesztéseken alapuló, hosszútávon támogató szolgáltatások bevezetése. (Ruzsa, 2019)

A mélyinterjúk és személyes beszélgetések során kiderült, hiányoznak a tevékenységet koordináló és a piacok elérésében jártas segítők. Az esetlegesen jelen lévő szolgáltatók, mint például munkaerőpiaci tanácsadók, mentorok, ügyintézők és képzők között nincs rendszerszerű együttműködés és munkamegosztás. Az ilyen beavatkozások ötletszerűek, és a folyamatosság igénye és elemei csak nyomokban találhatók. (Ruzsa, 2019)

2.7. Munkaerőpiaci helyzetkép - Békés vármegye 2024 szeptember

Békés vármegye gazdasági aktivitásának változása 2018 és 2024 között

A magyar gazdaság folyamatosan javuló adatokkal jellemezhető, a foglalkoztatás szintje 2011. óta folyamatosan növekszik. Az országos folyamatokhoz hasonlóan Békés vármegyében is javul a foglalkoztatás és csökken a munkanélküliség szintje. A 2018. évi KSH információk szerint Magyarországon a foglalkoztatottak átlagos létszáma 4 millió 481 ezer fő volt, ugyanez az adat 2024. I. félévére 4 millió 745 ezer főre

emelkedett. A foglalkoztatási ráta a 15–74 évesek körében míg 2018-ban 60,4% volt, addig 2024-re 65,1%-ra emelkedett. (BéVMKH FFMFO 2024)

Békés vármegyében a gazdaságilag aktív népesség száma 2018. IV. negyedévében elérte a 159,1 ezer főt, ami a 15-74 éves népességen belül 62,4%-os aktivitási arálynak felel meg. 2023. IV. félévére 151,3 ezer főre mérséklődött, amely a kedvezőtlen demográfiai változásokkal magyarázható, ugyanakkor ezen időszakban az aktivitási arány 0,9%-ponttal meghaladja a 2018. évi adatot. (BéVMKH FFMFO, 2024)

Aramlási információk

A nyilvántartott álláskeresők 2024. szeptemberi létszámforgalmának nagyságrendje átlagosnak mondható, a regiszterben 3,4 ezer fő fordult meg, akik között 1874 fő belépőként, 1558 fő kilépőként szerepelt. (BéVKH FFMFO IR 2024)

A nyilvántartott álláskeresők száma

2024 szeptemberében Békés vármegyében 10.289 fő szerepelt a nyilvántartott álláskeresők regiszter adatbázisában. (BéVKH FFMFO IR 2024)

Az álláskeresők összetétele 2024 szeptemberében

A Békés vármegyében nyilvántartott álláskeresők **nemenkénti** összetételére kiegyenlített arány jellemző, a nyilvántartott álláskeresők 50,5%-át, a nők 49,5%-át teszik ki. (BéVKH FFMFO IR 2024)

Az álláskeresők **életkori összetétele** tekintetében vármegyei szinten szeptemberben a 25 év alattiak részaránya a legalacsonyabb, akik az állomány 13,2%-át képezik, a legnagyobb hányadát az 50 év felettiiek adják, akik közé az álláskeresők 40,2%-a tartozik. (BéVKH FFMFO IR 2024)

Iskolai végzettség szerinti összetételében a legfeljebb általános iskolát végzett álláskeresők aránya csökkent, ugyanakkor a kvalifikáltabb álláskeresők száma emelkedést mutat. (BéVKH FFMFO IR 2024) 2018 szeptemberéhez képest az alacsony iskolai végzettségűek aránya 2,2%-ponttal mérséklődött. Az érettségizettek aránya 0,3%-ponttal, míg a szakmunkásoké 0,9%-ponttal marad el a 2018. évitől, ugyanakkor a diplomások aránya 5 év alatt 0,9%-ponttal emelkedett. (BéVKH FFMFO IR 2024)

A **tartósan állást keresők száma és aránya** folyamatos emelkedést mutat. 2018. szeptemberéhez képest 44,7%-kal emelkedett a több, mint 12 hónapja

nyilvántartott álláskeresők száma. A Békés vármegyében nyilvántartott álláskeresők közül 2024 szeptemberében 3783 fő már több, mint egy éve folyamatosan szerepel a nyilvántartásban. (BéVKH FFMFO IR 2024)

Álláshelyek száma Békés vármegyében

2024 szeptemberében a foglalkoztatási osztályokra 2445 üres álláshely került bejelentésre. A hónap folyamán 2484 álláshely került betöltésre, így a hónap végén 1712 állt rendelkezésre. (BéVKH FFMFO IR 2024)

A havi új bejelentésekkel érintett foglalkozások tekintetében 10 főt meghaladó létszámban kerestek általános irodai adminisztrátor, bolti eladó, pultos, szakács, büntetés-végrehajtási őr, tehergépkocsi-vezető; nem szakmai végzettséghez kötött takarító, kézi csomagoló, konyhai kisegítő, egyszerű szolgáltatási és szállítási, ipari és mezőgazdasági foglalkozásokra munkavállalókat. (BéVKH FFMFO IR 2024)

Foglalkoztatottság és keresetek alakulása Békés vármegyében

2024 II. negyedévében Békés vármegyében a 15–74 éves népességből 143 ezren voltak foglalkoztatottak a munkaerőpiacon. (KSH, 2024)

A teljes munkaidőben alkalmazásban állók kedvezmények nélkül számolt havi nettó átlagkeresete – a közfoglalkoztatottakéval együtt – az egy évvel korábbihoz képest 14,3%-kal, 316 ezer forintra nőtt. Ezzel folytatódott a korábbi időszakok emelkedő tendenciája. A havi nettó átlagkeresetek a versenyszférában 11,6%-kal, 310 ezer forintra, a költségvetési szférában 19,3%-kal, 338 ezer forintra nőttek. (KSH Fókuszban a vármegyék – 2024. I. félév)

3. KUTATÁSI MÓDSZEREK ÉS EREDMÉNYEK

3.1. Álláskeresők körében végzett kutatás

3.1.1. Módszertan és a kérdőív bemutatása

A hipotézisek bizonyítására több kvalitatív és kvantitatív módszert együttesen alkalmaztam, mert úgy véltem, hogy a témát a tartós álláskeresők transzgenerációs terheit egy módszerrel nem tudom mérni, azonosítani, illetve a célszemélyeket nem könnyű megnyerni úgy, hogy bizalmasan beszéljenek a sokszor nagyon nehéz élethelyzetükről.

A kérdőív összeállításához nem találtam sem hazai, sem nemzetközi tapasztalaton alapuló kérdőívet, amely megfelelt volna a vizsgálandó területnek és használata nem ütközik etikai és szakmai elvekbe, így egy saját online kérdőív kidolgozása mellett döntöttem, ami vélhetően leginkább megfelel a vizsgálandó terület megismeréséhez.

Az online kérdőív 41 kérdést tartalmaz, amely alapszolgáltatásokon túl a családi hagyományokra, örökségekre, mintákra, a családban előforduló munkanélküliségre teszi a hangsúlyt. A kérdőív nyelvezete egyszerű, a kérdések egy- és többválasztós, illetve rövid és hosszú kifejtéseket tartalmaznak. A kifejtős válaszok megadása opcionális és nem kötelezőként jelentek meg. A teljes kérdőívet az 1. számú melléklet tartalmazza.

3.1.2. A saját kutatáson alapuló kérdőíves felmérés mintavételének és eredményeinek bemutatása

A Békés vármegyei álláskeresők körében a kérdőívet 2024 szeptember és októberében töltöttem ki, valamennyi járásban, online módon és ritka esetben papír alapon. Az alacsony iskolai végzettségűek esetében a papír alapú kitöltés volt a célravezetőbb, ugyanis sok esetben nem csak elektronikus eszközökkel nem rendelkeztek, hanem a kérdések értelmezéséhez is szükségük volt segítségre. A kitöltés teljes mértékben önkéntes, anonim és beazonosíthatatlan módon történt, amiről előzetes tájékoztatást kaptak a kitöltők.

Általános statisztika a kitöltőkről

A kérdőívet összesen 445 fő töltötte ki. A nemek arányát tekintve 257 nő és 188 férfi. **Életkori** megoszlások szerint 5 fő 15-18 év közötti, 83 fő 18-25 év közötti, 103 fő 26-35 év közötti, 104 fő 36-45 év közötti, 92 fő 46-55 év közötti, 58 fő 56 év feletti.

Iskolai végzettségek szerinti megoszlás: A válaszadók körében az oktatási és szakmai képezések széles skálája jelent meg, az általános iskolai végzettségtől kezdve a felsőfokú diplomákig. A leggyakoribb végzettségek az érettségi, szakmunkás bizonyítványok, valamint a kereskedelemhez és vendéglátáshoz kapcsolódó képezések voltak. Emellett néhányan magasabb szintű képzettséggel, például egyetemi diplomával vagy mesterszintű képezéssel is rendelkeztek, azonban a válaszadók között több esetben hiányzott a szakmai végzettség.

Családi állapot szerinti előfordulás: 194 fő egyedülálló, 220 fő házas/élettársi kapcsolatban él, 11 fő elvált, 11 fő özvegy, 9 fő külön élő.

Gyermekek tekintetében 198 főnek nincs gyermeke, 74 főnek 1 gyermeke van, 97 főnek 2 gyermeke van, 76 főnek 3 vagy több gyermeke van.

Álláskeresés szempontjából 351 főnek nincs jelenleg munkája, 38 főnek van, 56 főnek csak alkalmi munkája van. Az álláskeresés idejének szempontjából a válaszadók 25 %-a 1 hónapnál kevesebb ideje, 33,6% 1-6 hónap között, 20 % 6-12 hónap, 11,4 % 12-36 hónap, 10 % több mint 36 hónapja keres állást.

Eredmények

A válaszadók 60%-a (kb. 180 fő) szoros vagy nagyon szoros kapcsolatot ápol származási családjával, míg 20%-uk (kb. 60 fő) laza vagy távoli kapcsolatot jelzett. Körülbelül 10%-uk (kb. 30 fő) említette, hogy családtagjai elhunytak, és már nincs aktív kapcsolatuk. A fennmaradó 10%-ban (kb. 30 fő) vegyes kapcsolatokról számoltak be, például egyes családtagokkal szoros, másokkal távoli viszonyról, illetve eltérésekről a szülők és nagyszülők közötti kapcsolat mélységében. Az üresen hagyott mezők azt jelzik, hogy nem nyilatkoztak a családi kapcsolataikról.

Arra kérdésre, hogy milyen foglalkozásokat űztek a szülei, nagyszülei, a válaszadók közül 311 fő a fizikai munkát, 43 fő az irodai munkát, 20 fő a vállalkozói létet, 66 fő a mezőgazdasági munkát, 5 fő a közszolgálati munkát jelölt meg.

Az összegyűjtött válaszok elemzése alapján a munka szerepe a válaszadók körében leggyakrabban értékesként jelent meg, hiszen ezt a kifejezést 208 alkalommal említették, ami az összes válasz 41,6%-át teszi ki. A második leggyakrabban használt szó az „elkerülhetetlen” volt, amely 151 alkalommal szerepelt, így ez az arány 30,2%-os. Stresszes jelzővel 61 válaszban találkozhatunk, ami az összes válasz 12,2%-át fedi le. A szükséges kifejezést 19 alkalommal (3,8%) írták le, míg a fontos 18 esetben (3,6%) került elő. Néhány válaszadó a munkát „vegyesen” értékelte, ami 3 esetben fordult elő (0,6%), és voltak, akik „nélkülözhetetlennek” vagy „elengedhetetlennek” írták le a munkát, ők összesen 8 alkalommal használták ezeket a kifejezéseket (1,6%). Két esetben került elő az egészségi állapotra hivatkozás, amely miatt a munka nehezzé vált, ez mindössze 0,4%-os arányt képvisel. Néhányan „nyugodtnak” nevezték a munkát (3 válasz, 0,6%), míg 4 válaszadó számára a munkáról nem volt egyértelmű véleményük, vagy nem tudtak választ adni, ami 0,8%-ot jelent. Érdeemes megjegyezni, hogy 25 üres válasz is született, ami az összes válaszadó 5%-át teszi ki. Az összképből jól látszik, hogy a válaszadók jelentős része a munkát „értékesnek” vagy „elkerülhetetlennek” tartja, de sokan érzik azt „stresszesnek” is, ami egyeseknél nehézségeket okoz a mindennapokban.

A munka értékének, fontosságának és a munkához való hozzáállásnak különböző aspektusai jelennek meg, amelyek szoros kapcsolatban állnak a családi neveléssel és a szülői mintákkal. A válaszok többségében megjelenik a munka elengedhetetlensége az életben, „dolgozni kell”, „nincs megélhetés munka nélkül”, és hogy „mindenért meg kell dolgozni”. Ezek a kijelentések arra utalnak, hogy a megkérdezettek gyermekként megtanulták: a munka a megélhetés alapja, és elengedhetetlen a mindennapi élet fenntartásához. Az „alapvető prioritású” és a „munkával lehet pénzt keresni” kifejezések szintén ezt a nézetet tükrözik. Több válasz hangsúlyozza a kitartás és a szorgalom fontosságát. Többször előfordul a „kitartás”, „kemény munka” és a „muszáj” kifejezések, amelyek arra utalnak, hogy a gyerekkor során a szülők azt tanították, hogy a siker eléréséhez elengedhetetlen a fáradhatatlan munkavégzés és a szorgalmas hozzáállás. A „a kemény munka kifizetődik” és a „aki nem dolgozik, az ne is egyék” mondások népies bölcsességeként funkcionálnak, amelyek mélyen beágyazódnak a családi értékrendbe.

A válaszok között számos olyan megfogalmazás is fellelhető, amely a munka becsületességére és felelősségére helyezi a hangsúlyt. Kifejezések, mint például „becsületes munkát kell végezni”, „tisztelet, alázat, akarat” és „a munka becsületet ad”,

mind arra utalnak, hogy a megkérdezettek számára a munkavégzés nem csupán anyagi szükséglet, hanem erkölcsi kötelezettség is. A „munka nem szégyen” kijelentés pedig a munka iránti tiszteletet és a kétkezi munkához való pozitív hozzáállást hangsúlyozza.

Számos válasz hangsúlyozza, hogy a munka a család eltartásának és a családi jólét biztosításának alapja. Kifejezések, mint például „fontos, hogy el tudjuk tartani a családot” és „a gyermek jóléte az első”, azt mutatják, hogy a család iránti felelősség érzése erősen jelen van a válaszokban. A „családfenntartás” és „a munka értéke” kifejezések kiemelik, hogy a munka nem csupán egyéni, hanem kollektív érdek is, amely a család jólétéhez és fejlődéséhez vezet.

A kitöltők közül 247 fő kapott, 197 fő nem kapott a munkával kapcsolatos életvezetési tanácsot a szüleitől, nagyszüleitől. A válaszok alapján a szülői és nagyszülői tanácsok a munka, tanulás, kitartás és személyes felelősségvállalás fontosságát hangsúlyozzák. A tanulás, különösen az érettségi és jogosítvány megszerzése, elengedhetetlen a jövőbeli sikerhez, és a munka elengedhetetlen ahhoz, hogy pénzünk legyen, a becsületes munka gyümölcsöző, és fontos, hogy ne támaszkodjunk másokra. A tanácsok célorientáltak, arra ösztönözve, hogy soha ne adjuk fel, és becsüljük meg magunkat, hiszen a saját jogon megszerzett jövedelem növeli önértékelésünket. A legkevesebb életvezetési tanácsot a 15 és 45 év közöttiek kapták, akiknek a családjában a munkanélküliség időszakosan vagy telje mértékben jellemző volt.

Arra a kérdésre, hogy hogyan hatottak az életére és munkához való hozzáállására a szülők és nagyszülők történetei, élettapasztalatai a válaszadók közül 126 főt a nagyon befolyásolt, 156 főt inkább befolyásolt, 81 főt alig befolyásolt, 82 főt egyáltalán nem befolyásolt.

312 fő nem érzett, 92 fő érzett nyomást, kötelességet a családja részéről, hogy kövesse a családi hagyományokat a munka terén. 41 fő nem tudja a kérdésre a választ. A válaszok alapján a szülők befolyása a szakmaválasztásra vegyes képet mutat. Egyesek kifejezetten irányították gyermekeiket, például iskoláik vagy szakmaik megválasztásában, míg mások szabad választást biztosítottak számukra. Volt, aki korlátozott lehetőségekkel találkozott a szülők döntései miatt, míg mások érezték a szülők támogatását. Ezzel szemben arra a kérdésre, hogy „érez-e valamilyen elvárást a családja részéről a karrierjével kapcsolatban” a kitöltők közül csupán 240 fő jelölte azt, hogy nem érez elvárást, 169 fő érez reális elvárást, 36 magas elvárást érez.

A kitöltők közül arra a kérdésre, hogy mit jelent számukra a munka, 368 fő az anyagi biztonságot, 76 fő az önmegvalósítást, 29 fő a társadalmi elismerést, 100 fő a függetlenséget, 55 fő a mások megsegítését, 91 fő a kötelességet jelölte.

A mentális állapotra utaló kérdéseket tekintve a kitöltők közül 192 fő nagyon motiváltnak érzi magát, 205 fő motiváltnak, de nehézségekkel küzdőnek, 33 fő inkább nem motiváltnak, 15 fő pedig egyáltalán nem érzi magát motiváltnak.

256 főnek sokkal jobb, 123 főnek egy kicsit jobb, 58 főnek nem változna, 8 főnek pedig rosszabb lenne a lelki állapota, ha munkát találna.

122 fő sok feszültséget, 202 fő közepes, 75 fő kevés, 56 fő pedig nem érez feszültséget hogy az álláskeresés miatt. Azok közül, akik nem éreznek feszültséget, azt jelezték, hogy rendelkeznek munkával.

91 fő gyakran, 153 fő néha, 107 fő ritkán, 94 fő soha nem tapasztalt lelki nehézséget az álláskeresés során. Azok közül, akik soha nem tapasztalt nehézségeket, 45 fő jelenleg is (alkalmi) munkával rendelkezik, akik közül 43 főnek szoros a származási családjával a kapcsolata.

A válaszadók által megfogalmazott lelki nehézségek az álláskeresés során számos aspektust felölelnek, beleértve a pénzügyi félelmeket, az elutasítások nehéz feldolgozását, valamint a családi kötelezettségekből adódó kihívásokat. Sokan tapasztalják a visszajelzések hiányát, ami szorongást és stresszt okoz, továbbá a szakmai helyzet, a tapasztalat és a képzettség hiánya is megnehezíti az elhelyezkedést. Az önbizalomhiány és a kor, valamint a származás miatti előítéletek is jelentős lelki terhet jelentenek, míg a fiatalabb pályázókkal való verseny félelmet generál. Az elvárásoknak való megfelelés és a munkahelyi légkörrel kapcsolatos aggodalmak tovább fokozzák a stressz szintjét, így az álláskeresés folyamata sokak számára rendkívül frusztráló és megterhelő élmény.

A lelki állapotával kapcsolatban 99 fő jelezte, hogy már kapott segítséget, 144 fő kapott, de még szüksége lenne rá, 70 fő nem kapott, de szüksége lett volna rá, 262 fő nem kapott, de nincs is szüksége rá.

Arra a kérdésre, hogy az álláskeresés megnehezíti-e a lelki állapotának javulását 182 fő igennel, 185 fő nemmel válaszolt, 78 fő pedig nem tudom.

A válaszadók legnagyobb félelme az álláskereséssel kapcsolatban, hogy nem találhatnak munkát. Ezt követi a család eltartásának nehézsége, ami különösen aggasztja őket, hiszen sokan attól tartanak, hogy nem tudják biztosítani a család megélhetését. A félelmek között szerepel még az alacsony vagy nem megfelelő fizetés is, ami az anyagi

bizonytalanságot növeli. Sokan kifejezték, hogy megélhetési nehézségeik vannak, és hogy a hitelek vagy számlák kifizetése komoly problémát jelent számukra. A képzettség hiánya és az elutasítás is gyakori félelemforrás, ami a munkakeresési folyamat során tapasztalt frusztrációhoz vezet. Emellett a létbizonytalanság, a hosszú időbe telő munkakeresés, és a családi felelősségek is aggasztó tényezők. Az egészségi állapot, a kor miatti hátrány, és a szakmai megfelelés hiánya szintén hozzájárulnak a stresszhez, míg a családi szegénység és a támogatás hiánya egyedülállóként nehezíti az álláskeresést. A válaszadók félelmei között megtalálható a kihasználás és a rossz tapasztalatok miatti aggodalom is, ami tovább fokozza a bizonytalanságot.

Az ideális munkahely elképzelése sokak számára különböző, de a válaszokból kirajzolódik néhány közös jellemző, amelyek mind a stabilitást, mind a megbecsülést hangsúlyozzák. Az álláskereső többsége biztonságos, anyagilag megfelelő hátteret keres, ahol figyelembe veszik a személyes szükségleteiket, például a családi életet és a gyermekekkel való foglalkozást. Sokan vágnak olyan pozíciókra, amelyek rugalmas munkaidőt kínálnak, és lehetőséget adnak a távmunka végzésére, ezzel is segítve a családjukat. A barátságos és támogató munkakörnyezet, ahol a kollégák segítik egymást, szintén kiemelt fontosságú. A stabilitás, a kiszámíthatóság és a hosszú távú elhelyezkedés mellett a munkavállalók szeretnék, ha a bérük arányban állna az életkörülményeikkel és a piaci helyzettel. Fontos, hogy a munkahelyen ne csak a fizikai, hanem a szellemi jólétükre is figyeljenek, így a monotonitást elkerülve változatos feladatokat is el tudjanak látni.

Az álláskereső által megfogalmazott igények és hiányosságok széles spektrumot ölelnek fel. A leggyakoribb problémák közé tartozik az információhiány a munkaerőpiaci lehetőségekről, a helyi munkahelyek hiánya, valamint a megfelelő szakképzettség és tapasztalat megszerzése. Sokan említik, hogy hiányzik a részletes tájékoztatás a meghirdetett állásokról és a képzésekről, ami megnehezíti a megfelelő pozíciók megtalálását. A munkahelyek közelsége, a családbarát munkahelyek, valamint a rugalmas munkaidő is fontos szempontok, különösen a kisgyermekes szülők számára. Több válaszadó megjegyezte, hogy a koruk vagy egészségi állapotuk miatt nem kapnak megfelelő esélyt a munkahelyeken, és azt szeretnék, hogy a munkáltatók nyitottabbak lennének. A képzési lehetőségek bővítése, a nyújtott támogatások kiemelt igények között szerepelnek. Az álláskereső egyre inkább igénylik a mentorálást, a gyakorlati tapasztalatok megszerzését, valamint a mentális támogatást, hogy sikeresebbek lehessenek a munkaerőpiacon.

3.2. Foglalkoztatási szakügyintézők kérdőíves kutatása

3.2.1. Módszertan és a kérdőív bemutatása

A kérdőív összeállításához nem találtam sem hazai, sem nemzetközi tapasztalaton alapuló kérdőívet, amely megfelelt volna a vizsgálandó területnek és használata nem ütközik etikai és szakmai elvekbe, így egy saját online kérdőív kidolgozása mellett döntöttem, ami vélhetően leginkább megfelel a vizsgálandó terület megismeréséhez.

Az online kérdőív 25 kérdést tartalmaz, amely arra irányult, hogy mennyire ismerik az álláskeresők mentális problémáit és a transzgenerációs elméletet. A teljes kérdőívet a 2. számú melléklet tartalmazza.

3.2.2. A saját kutatáson alapuló kérdőíves felmérés mintavételének és eredményeinek bemutatása

A Békés vármegyei foglalkoztatási területen dolgozó szakügyintézők körében a kérdőívet 2024 októberében tölttettem ki, valamennyi járásban. A kérdőívet 130 fő töltötte ki. A kitöltés teljes mértékben önkéntes, anonim és beazonosíthatatlan módon történt, amiről előzetes tájékoztatást kaptak a kitöltők. A kérdőív 25 kérdésből áll.

Arra a kérdésre, hogy milyen gyakran találkozik olyan álláskeresővel, akik testi-lelki nehézségekkel küzdenek, a válaszadók közül 7 fő mindig, 67 fő gyakran, 34 fő néha, 19 fő ritkán, 3 fő pedig azt jelölte soha.

5 fő úgy véli rendkívüli mértékben stresszesek és szoronganak az álláskeresők, 9 fő kismértékben, 64 fő közepesen, 47 nagymértékben és 5 fő úgy véli egyáltalán nem.

19 fő úgy véli ritkán, míg 111 fő úgy véli gyakran családi támogatás hiányában vannak.

A kitöltők közül 29 fő nem, 35 fő részben, 66 fő pedig hallott a transzgenerációs szemléletről.

Arra a kérdésre, hogy milyen mértékben érzik úgy, hogy az álláskeresők családi mintái befolyásolják az álláskeresős sikerességét 4 fő egyáltalán nem, 7 fő kis mértékben, 39 fő közepes mértékben, 72 fő nagymértékben, 8 fő rendkívüli mértékben választ adott.

4 fő úgy véli soha nem találkozik olyan álláskeresővel, aki családi traumákat hordoz, 20 fő ritkán, 44 fő néha, 39 fő gyakran, 3 fő mindig, 20 fő pedig nem tudja megítélni. Arra a kérdésre viszont, hogy milyen mértékben van szükségük az álláskeresőknak a családi traumák feldolgozásához, 21 fő nem tudja megítélni, 2 fő egyáltalán nem, 6 fő rendkívüli módon, 17 fő kismértékben, 44 fő közepesen 40 fő pedig nagymértékben jelölte meg. Ehhez mérten arra kérdésre, hogy milyen mértékben gondolja, hogy a családi traumák befolyásolják az álláskeresők mentális egészségét 1 fő egyáltalán nem, 3 fő kis mértékben, 30 fő közepesen, 58 fő nagymértékben, 19 fő rendkívüli mértéket jelölt.

A válaszadók közül 2 fő úgy gondolja soha nincs szükségük az álláskeresőknak mentális támogatásra, 8 fő szerint ritkán, 28 fő szerint néha, 76 fő szerint gyakran, 8 fő véleménye alapján mindig szükség van.

Szakmai tanácsadásra a kitöltők közül 65 fő a nagymérték, 48 közepesen, 10 fő kismértékben, 5 fő rendkívüli mértékben, 2 fő pedig egyáltalán nem látja szükségességét.

Arra a kérdésre, hogy milyen támogatásra lenne leginkább szükségük az álláskeresőknak többek között a mentális egészség támogatását, a szakmai tanácsadást és az anyagi segítséget említették leggyakrabban a válaszadók. A szakmai tanácsadásra nagy szükség van, különösen az alulképzett álláskeresők számára, akik sok esetben nem rendelkeznek megfelelő információkkal a munkaerőpiaci folyamatokról és lehetőségekről. Továbbá, a kommunikációs készségek fejlesztése, a stresszkezelés és az önéletrajz-készítés is fontos támogatási formák, melyek növelhetik az álláskeresők esélyeit az elhelyezkedésre. A mentális egészség támogatása szintén kritikus fontosságú, különösen azon álláskeresők körében, akik hosszabb ideje küzdenek a munkaerőpiacra való visszatéréssel. A válaszadók kiemelték, hogy sok esetben az álláskereső folyamatok mentálisan megterhelő, és a megfelelő lelki segítség elengedhetetlen ahhoz, hogy az egyének újra önbizalommal lépjenek ki a munka világába. Pszichológiai támogatásra és önismereti tréningekre is szükség van, amelyek segítenek az érdekérvényesítésben és az önállóság növelésében. Az anyagi támogatás szintén kulcsfontosságú, különösen a hosszabb ideig álláskeresők számára. A válaszadók hangsúlyozták, hogy az anyagi biztonság hiánya gyakran megalapozza a mentális problémákat, ami tovább nehezíti az álláskereső folyamatát. Ezen kívül felmerült az igény az álláskereső járadék meghosszabbítására, illetve az utazási és egyéb költségek támogatására is, amelyek az állásinterjúk és munkakeresés során

merülnek fel. Végül, a válaszadók több esetben utaltak arra, hogy a támogatásnak komplexnek kell lennie, és egyénre szabott megközelítést igényel. Az integrált támogatási rendszer, amely figyelembe veszi az egyének egyedi helyzetét és szükségleteit, hatékonyabb lehet az álláskereső hosszú távú munkaerőpiaci sikerének biztosításában.

A szövegesen kifejtett válaszok egyezőséget mutatnak azokkal a kérdésekkel, amelyek arra irányulnak, hogy milyen mértékben érzik szükségességét a kommunikáció fejlesztésének, a munkahelyi konfliktusok kezelésében való segítségnyújtásnak és a stresszkezelési technikák elsajátításának.

118 fő úgy véli, hogy azok a Békés vármegyében élő egyének, akinek a családjában több generáción keresztül előfordul munkanélküliség, hosszabb ideig keresnek állást, mint azok, akiknek családjában nincs ilyen minta. 12 fő szerint ez az állítás nem igaz.

120 fő szerint azok az álláskereső, akiknek családjában pozitív attitűd és támogató hozzáállás jellemző a munkavállalással kapcsolatban, rövidebb idő alatt nagyobb eséllyel találnak munkát.

126 kitöltő szerint azok az álláskereső, akik erős szociális támogatási hálóval rendelkeznek, nagyobb eséllyel találnak munkát, mint azok, akiknek gyenge a szociális támogatottságuk.

109 fő megjelölte, hogy azok az egyének, akiknek családjában erős generációs minták vannak a munkavállalással kapcsolatban, hajlamosabban hasonló karrierutakat követni, ami befolyásolhatja álláskeresői stratégiáikat és sikerüket.

A válaszadók közül 39-en voltak valaha álláskereső. Az álláskeresői tapasztalatok összegzése alapján a válaszadók nagy része személyes kapcsolataira, családjára és ismerőseire támaszkodott az elhelyezkedés során. A családi támogatás nemcsak morális, hanem anyagi segítséget is nyújtott sokaknak, megkönnyítve a nehéz időszak átvészelését. A munkaügyi központok és foglalkoztatási osztályok által nyújtott támogatás vegyes visszajelzéseket kapott: míg egyesek hasznosnak találták az ajánlatokat és a tanácsadást, mások csalódottak voltak a kapott információk és útmutatások szintje miatt. A mentális megterhelés és az önbizalomhiány szintén gyakori problémaként jelent meg. Több válaszadó kiemelte, hogy szükségük lett volna pszichológiai támogatásra vagy olyan programokra, amelyek segítik az önbizalom növelését, mivel a hosszabb ideig tartó álláskereső gyakran rontotta az önértékelésüket és növelte a stresszt. A pályakezdők esetében gyakori volt, hogy saját maguknak kellett

megoldaniuk az álláskeresést, bár néhányan gyorsan találtak munkát, főként kapcsolati tőkéik révén. Ugyanakkor sokan panaszkodtak arra, hogy a munkaadók ritkán adnak visszajelzést az állásinterjúk után, ami bizonytalanságot okozott számukra. A munkaerőpiaci helyzet is befolyásolta a keresés sikerét: egyes válaszadók arról számoltak be, hogy régiójukban, különösen Békés megyében, kevés munkalehetőség volt, ami megnehezítette az elhelyezkedést. Többen saját maguk oldották meg az álláskeresést, és nem vettek igénybe intézményi segítséget, inkább hirdetéseket figyeltek, vagy az internetes állásportálokat használták.

A kitöltők közül 40 fő részt venne egy 3x1 napos transzgenerációs témájú tréningen, 31 fő talán, 51 fő pedig nem kívánna részt venni.

3.3. Az álláskeresők körében elkészített mélyinterjú tapasztalatai

3.3.1. Módszerek bemutatása

A mélyinterjúkat 2024 szeptemberében készítettem el 10 álláskeresővel. Az állást keresők meghívást kaptak egy személyes beszélgetésre, amire önkéntes alapon jöhetnek el. Voltak, akikkel korábban már csoportfoglalkozáson találkoztunk, így nem voltam nekik ismeretlen, szívesen fogadták a meghívást. Helyszínlül Békéscsabát és Gyulát választottam, online módra nem adtam lehetőséget. 1 fő nem tudott betegség miatt eljönni. Időpontot egyeztetést követően egy négy szemközti, minimum 1-1,5 órás beszélgetésre invitáltam őket több napon át. A nemek arányát tekintve 6 nő és 4 férfi. Hangfelvételt készítettem a beszélgetésekről, melyhez hozzájáruló GDPR nyilatkozatot kellett aláírnia az interjúalanyoknak.

A mélyinterjúkat Heltai Erzsébet-Trajáni József: A szociológiai interjú (mélyinterjú) készítés technikája alapján készítettem.

3.3.2. Mélyinterjú során alkalmazott kérdések struktúrája

A félig strukturált kérdéseket 5 nagy blokkra osztottam fel, amely a család és a munka közötti kapcsolatot, a transzgenerációs minták és a társadalmi hálózatok szerepét, valamint a jövőbeli karriercélokat vizsgálják, különös tekintettel az egyén

munkakeresési szokásaira és attitűdjeire. A blokkok nem feltétlenül következtek sorrendben, amennyiben a beszélgetés iránya szükségesnek tartotta, rugalmasan követték egymást.

A **családi háttér és munkatapasztalatok** blokknál a kérdések azt célozzák, hogy az egyén reflektáljon családi történetére, a családtagok munkavállalási szokásaira, az általuk közvetített értékekre, valamint arra, hogyan befolyásolta a családi környezet a saját karrierlehetőségeit és döntéseit. A családi munkahelyi minták öröklődésének felismerésével egyértelművé válik, hogy a család milyen közvetlen és közvetett hatással volt a munkával kapcsolatos szemlélet kialakulására.

A **transzgenerációs örökségek és munkavállalási minták** című blokk azokat a mélyebb rétegeket vizsgálja, amelyek a családi munkakultúrából erednek. A kérdések a családi szokások, elvárások, sikerélmények és kudarcok generációkon átívelő hatásaira irányulnak, és arra keresnek választ, hogy az egyén milyen mintákat követ, és hogyan viszonyul a családi örökséghez a saját álláskeresési szokásai és karriertervezése során. A kérdések felvetik, hogyan változtak a munkával kapcsolatos értékek és elvárások az idők folyamán, valamint azt is, hogy voltak-e a családi életben olyan események, amelyek jelentősen formálták a munkavállalási hozzáállást.

A **társadalmi hálózatok szerepe az álláskeresésben** rész a társas kapcsolatok munkakeresésre gyakorolt hatását vizsgálja. A kérdések arra összpontosítanak, hogy milyen mértékben támaszkodik az egyén a családjára, barátaira, ismerőseire, és szakmai hálózataira az álláskeresés során, valamint hogyan hasznosítja ezeket a kapcsolatokat a karrierépítésben. Itt különösen fontosak az érzelmi és gyakorlati támogatás formái, valamint a közösségi média szerepe az álláskeresési stratégiákban.

A **családi kapcsolatok és minták hatása az álláskeresésre** blokkban a fókusz a család reakcióira, elvárásaira és támogatására helyeződik az egyén karrierjével és álláskeresési folyamataival kapcsolatban. Ezek a kérdések a családi tapasztalatok és munkanélküliségi történetek hatásait vizsgálják, különös tekintettel arra, hogy ezek hogyan befolyásolták az egyén stratégiáit és hozzáállását a munka világához.

A **jövőbeni célok és elvárások** szekció arra ösztönzi az egyént, hogy átgondolja, milyen hosszú távú karriercéljai vannak, milyen mértékben számít a családi támogatásra, illetve milyen tanácsokat tudna adni másoknak vagy a következő generációnak a munkavállalás és karrierépítés terén.

3.3.3. Tapasztalatok leírása, mintázatok csoportosítása

Viselkedési, kommunikációs és kapcsolati mintázatok

Az álláskeresés egy stresszes időszak, ám az interjúalanyaim **megküzdési mintázatai** között több transzgenerációs negatív minta van, amely tovább mélyíti ezt a folyamatot. Néhányan például elkerülő stratégiát alkalmaznak, mint a halogatás vagy a keresés teljes elhagyása, ha túl sok nehézséggel találkoznak. Ez a hozzáállás viszont hosszútávon csak tovább növeli a frusztrációt és a reménytelenséget.

Az interjúalanyoknál jól kivehetőek az adaptív **konfliktuskezelési módszerek** hiánya, néhányan inkább a konfliktuskerülésbe menekülnek, elkerülve a nehéz beszélgetéseket és döntéseket. *„Mindig inkább csendben maradok, mert gyerekkoromban azt tanultam, hogy a konfliktusok csak még több bajt okoznak.”* *„Apám soha nem beszélt, ha összevesztünk, anyám inkább csak sírt, így én sem igazán tudom, hogyan kellene megoldani egy vitát másképp.”* *„A családjukban sosem oldottuk meg a nézeteltéréseket, csak mindenki magában mérgelődött.”* *Apám mindig kiabált velem, ha valami nem tetszett neki, én pedig megtanultam, hogy inkább elnémulok, mert félek, hogy tovább folytatódik most is egy veszekedés. Csendben várom a végét, inkább nem szólok.”*

A legtöbben **önértékelési problémával** küzdenek, ami miatt alacsonyabb elvárásokkal rendelkeznek és kevésbé pályáznak meg számukra megfelelő állásokat, mert gyakran teljesen elhatalmasodik felettük a kétely és a félelem, hogy nem elég jók, vagy kudarcot fognak vallani, ezért inkább meg sem próbálják. *„Engem úgysem vennének fel sehova, akkor minek kezdjek el keresni? De anyám mindig azt mondta, hogy el kell viselni mindent, nem szabad kimutatni, ha fáj valami.”*

A **maladaptív szokások** között a túlzott tv-nézés, játékok, dohányzás, alkohol és szerhasználat is megjelenik, ami káros hatással lehet mind a fizikai, mind a mentális egészségükre. *„Nálunk mindennaposak voltak az italozások, gyerekként nekem fel sem tűnt, hogy nagyapám a kredencből kivette a kis poharat és minden alkalommal, amikor elment a szekrény mellett megivott egy felest. Sosem láttam részegnek, de nem emlékszem olyan napra sem, hogy ne ivott volna. Mama más volt, ő a kamrában ivott, ő mindig tagadta. Apám mindig részegre itta magát munka után. Fizetésnapon régen a játékgépbe dobta az összes pénzét a családnak. „Természetesen cigizek, nálunk ez nem újdonság.” „Mindenki cigizik nálunk, ez az egy rossz szokásunk van.” „Ha nagy a*

stressz, muszáj egy kis italozással lazítani, de nem vagyok alkoholist, akármikor le tudnám rakni, ha kellene.”

A **kötődéssel** kapcsolatos negatív megküzdési mintázatok is megjelennek, amik nehezítik az elköteleződést is. Az egyik ilyen mintázat az **érzelmi távolságtartás**. *„A mi családjunkban mindenki tartotta kicsit a távolságot, a közelség számomra elég ijesztő.”* *„Engem mindenki mindig csak kihasznált gyerekként is, pont mint anyámat.”* *„Apám mindig azt mondja, hogy csak kihasználnak a munkáltatók.”* Azok, akik csalódtak korábban másokban, hajlamosabbak lehetnek arra, hogy nehezebben nyíljanak meg az új kapcsolatok előtt, ami nehezíti a hálózátépítést és az elhelyezkedést is.

Az interjúalanyok egy része **izolációba** vonul, eltávolodva a környezetétől, ami tovább ronthatja az álláskereső helyzetét, abban az esetben, ha nem fordul bátorításért, tanácsért és szakmai segítségért szakemberhez sem. *„A nagyszüleim a háborút is túléltek, így mindig azt mondták, hogy ne panaszkodjak, ha nehézségeim vannak.”* *„Megpróbálok mindent csendben túlélni.”*

Van, aki **teljes érzelmi függőségbe** menekül, túlságosan ragaszkodva valakihez, és ezáltal elveszítve az önállóságát és a saját döntéshozatali képességét. *„A nagymamám nevelt fel, ő a példaképem. Mindenben mindig kikérem a véleményét, sosem döntenék nélküle.”* *„Anyukámmal ketten mindent megbeszélünk, ő segít nekem mindenben.”*

Egy másik gyakori mintázat az **önszabotázs**. Azok az álláskereső, akik nem hisznek a saját értékeikben, az interjúk alapján hajlamosak arra, hogy alul teljesítsenek vagy szándékosan elrontsanak bizonyos helyzeteket, hogy elkerüljék a vélt vagy valós elutasítást. *„Teljesen felesleges pályáznom bármire, úgyis a puncsosokat veszik fel mindig.”* *„Elmentem az állásinterjúra, de tesztet kellett kitölteni, így inkább eljöttem.”* *„Apám mindig azt mondta, hogy úgyis megtalál a munka, felesleges itt pályáztatni.”*

A fenti negatív minták a **veszteségek** feldolgozásával is összefüggésben van. Az interjúk tapasztalata, hogy az önsajnálát és az önhibáztatás erősen jelen van, ami tovább csökkenti az önbecsülést és a motivációt, ami pedig hátráltatja az álláskereső folyamatot. *„Sosem beszélünk a veszteségekről, csak tovább kellett lépünk, mintha semmi nem történt volna”* *„Anyukám évekig csak azt tudta hajtogatni, hogy régen milyen jól éltünk, most meg csórók lettünk.”* *„Erősek vagyunk, nem mutathatjuk ki a gyengeségünket.”*

A kommunikációs minták között számos negatív van, amelyek hátráltathatják az álláskeresést, az egyik ilyen a **passzív kommunikáció**, amelyben nem fejezik ki igényeiket és elvárásaikat, ami félreértéshez vezet az interjúk során is, mert például nehezen tudja kifejezni bérigényét és egyéb szükségleteit. *„Anyám sosem mondta ki, ha valami bántotta, csak a tetteivel próbálta jelezni, ezért én is gyakran inkább elhallgatok, mintsem kimondjam, amit gondolok.”* Ez a kommunikációs stílus az önbizalomhiányból is fakadhat.

Egy másik gyakori probléma az **agresszív kommunikáció**, ami elriaszthatja a potenciális munkaadókat. *„Gyerekkoromban azt láttam, hogy a problémákat csak úgy lehetett megoldani, ha hangosan kiabáltunk egymással, és néha én is elveszítem a türelmem, amikor nem értenek meg.”* *„Hajlamos vagyok túl keményen beszélni másokkal, a családomban ez volt a megszokott.”* *„Anyám sosem hagyta, hogy mások véleménye érvényesüljön, mindig ráerőltette a saját akaratát másokra.”* *„A vitákat nálunk sosem lehetett nyugodtan megbeszélni, mindig hangos szóváltás lett belőle..”*

A **testbeszéd**, a szemkontaktus hiánya, a zárt testtartás negatív benyomást kelthet a munkáltatóban az álláskeresés során. *„Gyerekkoromban mindig feszült volt a légkör.”* *„Apám sosem nézett senki szemébe, ha dühös volt, és most én is elkerülöm a szemkontaktust, amikor valami nem tetszik.”* *„Anyám gyakran összeszorította a száját és ökölbe szorította a kezét, amikor ideges volt, és észrevettem, hogy én is ezt csinálom, amikor valami bosszant.”*

A **nevelési mintázatok** jelentős hatással vannak a gyermek fejlődésére és további életére. Az interjúalanyokra jellemzőek az autoriter (szigorú) nevelési elvek, amik magas elvárásokkal, de kevés érzelmi támogatással járnak, amik sok esetben alacsony önbecsüléshez és szorongáshoz vezet. *„Gyerekkoromban sosem kérdezhettem meg, miért kell valamit megcsinálnom – csak annyit mondtak, hogy „mert én azt mondtam.”* *„A családomban nem volt helye vitának vagy kérdéseknek, mindent azonnal meg kellett csinálni, különben súlyos következményekkel járt.”* *„A szüleim nem engedték, hogy bármiben is szabadon döntsék.”*

Az autoriter mellett az **engedékeny nevelés** is jellemző az interjúalanyok között, ahol a szülők kevés figyelmet fordítottak a gyermekük szükségleteire, ami fegyelmezetlenséghez és alacsony önkontrollhoz vezetett. *„A szüleim mindig azt mondták, hogy azt csináljak, amit akarok, így felnőttként is nehezen állítok fel határokat magamnak.”* *„Anyám sosem mondott nemet, mindig megkaptam, amit akartam.”*

Az **autoritativ** minta is megjelent, de lényegesen kisebb számban, mint az autoriter. „*A szüleim nem csak azt mondták, mit kell tennem, hanem azt is elmondták, miért, így muszáj volt felelősséget vállalni a döntéseimért.*”

Az interjú alanyoknál a **hatalom mintázatai** között jellemzően az elnyomó és a korlátozó minta van jelen, amely következtésben sokszor önbizalomhiány és önértékelési problémák alakultak ki. „*Apám mindig úgy beszélt velem, mintha én nem számítanék, csak az ő szava volt a döntő – felnőttként én is gyakran érzem, hogy alávetem magam másoknak. Megértem, mert az ő apja is pont ilyen volt.*” „*Anyám sosem kérdezte meg a véleményemet, csak ő hozta a döntéseket.*”

Hiedelmek, mítoszok, világnézeti minták

Az interjúalanyok körében a hiedelmek, mítoszok és világnézeti minták transzgenerációs hatása erőteljesen befolyásolhatja az álláskeresési folyamatot és a hozzájuk való hozzáállást.

Azok, akik vallásos környezetben nőttek fel, gyakran viszik tovább a hittel és a spiritualitással kapcsolatos meggyőződéseiket, amelyek támogató erőforrást jelenthetnek számukra. Az imák és a vallási közösségek nyújtotta támogatás segíthet enyhíteni a stresszt és a szorongást az álláskeresés során, és erőt adhat a nehéz időkben, azonban túlzott mértékben való támaszkodás ezekre a hitekhez egyfajta passzivitást is okozhat, ha valaki úgy érzi, hogy a sorsra kell bízni a helyzetét. „*Hiszem, hogy minden okkal történik, és eljön az én időm.*” „*Tudod, isten útjai kifürkészhetetlenek.*” „*Nálunk mindenki imádkozik, az mindig segít.*” A **spiritualizmus és a hitek** jelentős szerepet játszanak az álláskeresők életében. Azok, akik hisznek a sorsban vagy a magasabb rendű beavatkozásban, gyakran keresnek jeleket és útmutatást a döntéseikhez. Ez néha növelheti az önbizalmat, de túlzott mértékben bizonytalanságot is okozhat, ha valaki nem bízik saját képességeiben és döntéseiben.

A szülők vagy nagyszülők sikertörténetei meghatározó mintázatokat hozhatnak létre, amelyek megerősítik az álláskeresők hitét abban, hogy kemény munkával és kitartással sikeresek lehetnek. Ezzel szemben, ha egy család történetében gyakoriak a kudarcok és a munkanélküliséggel kapcsolatos félelmek, ezek a negatív hiedelmek is átadódhatnak. „*A nagyszüleim mindig meséltek arról, hogyan indították el a saját vállalkozásukat, és ez inspirál engem, hogy keményen dolgozzak a céljaimért.*” „*Az anyai ágon a családukban sok sikeres vállalkozó van.*” „*A rendszerváltás után*

elkezdtek a vállalkozást a szüleim, de pár éven belül csődbe mentek. Még mindig nem heverte ki a család.”

A sztereotíp gondolkodás és a nemi szerepekről való merev hiedelmek akadályozhatják az álláskeresést, ha valaki úgy érzi, hogy bizonyos munkák nem felelnek meg az ő nemi identitásának vagy társadalmi szerepének. *„Félek, hogy ha férfiak között próbálkozom ezzel munkával, akkor kinevetnek, mert az nem nőies foglalkozás.”*

A **„gyermeknek nincs döntési joga”** hiedelem szintén megjelenik, ami aláássa az álláskereső autonómiáját és önállóságát a felnőtt korban. *„A szüleim sosem engedték, hogy beleszóljak a családi döntésekbe.”* *„A szüleim azt tanították, hogy a döntésekhez nem érthetek, ezért most álláskereső közben is úgy érzem, hogy nem tudom, mit kellene tennem.”* Az ilyen hiedelmek eredményeként az álláskeresők nem érzik magukat kompetensnek a saját karrierjük irányításában, és gyakran másokra támaszkodnak a döntéshozatalban.

A **hűség és a jó kapcsolat** hiedelme gyakran stabilizáló erőként jelenik meg. Azok az álláskeresők, akik erős családi vagy közösségi kötődésekkel rendelkeznek, több támogatást és biztatást kapnak, ami növelheti az önbizalmukat és kitartásukat. Azonban túlzott mértékű hűség a rossz munkahelyi környezethez való ragaszkodást is jelentheti. *„A családom mindig azt mondta, hogy a hűség fontos, így mindig ott maradok egy olyan munkahelyen is, ahol nem érzem jól magam, csak mert nem akarom cserbenhagyni a kollégáimat.”* *„Képtelen vagyok felmondani és elmenni egy jobb állásra, mert nem akarom megbántani őket.”*

A **pénz és a tanulás értékelése** motivációt adhat az álláskeresőknél a szakmai előmenetelhez és fejlődéshez. Azok, akik magasra értékelik a tanulást, hajlamosak tovább képezni magukat és új készségeket szerezni, hogy versenyképesebbek legyenek a munkaerőpiacon, ugyanakkor, ha valaki csak a pénzt értékeli, és nem látja a tanulás hosszú távú előnyeit, könnyen lehet, hogy rövid távú anyagi célok miatt rossz döntéseket hozhat. *„Nem érzem szükségét, hogy továbbképzéseken vegyek részt, mert a havi jövedelem a legfontosabb számomra, és nem szeretnék pénzt költeni tanulásra.”*

Szabályok, hagyományok, rítusok

A családban átörökölt **szabályok** határozzák meg a munkahelyi etikát és hozzáállást is. Például, ha egy család hangsúlyozza a kemény munka és a becsületesség fontosságát, az álláskereső valószínűleg ezeket az értékeket fogja követni. Ugyanakkor, merev

szabályok is létezhetnek, amelyek gátolják az innovációt és a rugalmasságot, ami hátrányos lehet az álláskeresésben és a modern munkaerőpiacon. *„A nagyszüleim és a szüleim mindig a hagyományos munkaidőt követték, én is nehezen tudom elfogadni a modern, rugalmas munkaidőt, mert úgy érzem, hogy ez nem elég komoly.”*

A **családi hagyományok**, mint például a foglalkozások választása, szintén nagy hatással lehetnek. Egy olyan család, ahol generációkon keresztül orvosok vagy tanárok voltak, nagyobb valószínűséggel ösztönzi a fiatalokat, hogy ugyanazt a pályát válasszák. Azonban, ha a család nem nyitott az új szakmákra, ez korlátozhatja a fiatalok lehetőségeit. *„Mivel a családukban generációkon keresztül kereskedelemben dolgoztak, mindig is azt éreztem, hogy nekem is ezt az utat kell követnem, bármennyire is érdekelne más terület.”*

Az álláskeresői folyamat során a családi rítusok, mint például az ünnepek támogató közegként szolgálhatnak. Ezek a rítusok erősítik az összetartozás érzését és csökkentik a stresszt. Ugyanakkor, túlzottan szigorú vagy időigényes rítusok megakadályozhatják az álláskeresőt abban, hogy elegendő időt fordítson a keresésre és a felkészülésre. *„Karácsonykor mindig nálunk van az egész család, örült sok melóval jár ez az egész.” „Mi soha nem ettünk együtt, mindenki a saját szobájában eszik.”*

Titkok, tabuk, hazugságok, függőségek, krónikus betegségek, lojalitás, küldetés, adósságok

„Én gyerekként azt hittem minden rendben van, utána kiderült, hogy mindenkinek van valami baja a másikkal.” „A nagyapám haláláról nem beszéltünk, de tudom, hogy öngyilkos lett.” „Hallomásból tudom, hogy az apám nem a nagypapámtól van.” „18 évesen véletlenül tudtam meg, hogy az apám nem az apám.” A családban jelenlévő **titkok**, például az anyagi problémák vagy egészségügyi gondok elhallgatása, rendkívül káros lehet az álláskereső számára. Ha valaki úgy nő fel, hogy ezekről a problémákról nem beszélnek, akkor felnőttként is hajlamos lehet elkerülni a nyílt kommunikációt, és magában tartani a problémákat, ez megnehezíti, hogy az álláskereső megfelelő támogatást kérjenek, ami pedig tovább növeli a stresszt és a szorongást.

A mentális egészség kérdése még mindig sok helyen tabu téma. Az álláskereső, akik mentális egészségi problémákkal küzdenek, gyakran érzik úgy, hogy nem beszélhetnek nyíltan ezekről a nehézségekről, ez pedig növeli az elszigeteltség érzését, és megnehezíti a segítségkérést: *„Nálunk nem divat a lelki bajokról beszélni.”*

A családban elhallgatott vagy titkolt traumák gyakran okoznak érzelmi és mentális problémákat. Ezek a feldolgozatlan élmények alááshatják az önbizalmat és az önértékelést, ami megnehezíti a sikeres álláskeresést. *„Az anyám korán elveszítette a szüleit, apám is rosszul bánt vele mindig.” „A nagyapám egész életében verte nagyanyámat. Többször ki is dobta a házból.” „Apám keze sokszor eljárt.”*

A **rejtett vagy nyílt függőségek**, legyenek azok kémiai vagy viselkedéses függőségek, szintén erősen befolyásolják az álláskeresők életét. A viselkedéses függőségek, mint a játékszenvedély vagy a túlköltekezés, pénzügyi problémákat és stresszt okozhatnak, amelyek akadályozzák a fókuszálást és a motivációt. *„Az alkohol miatt rúgtak ki, mert megbízhatatlannak tartottak. Már tiszta vagyok.” „Játékgépeztem régen, elment mindenünk.” „Elvonóra nem mennék, de már sokkal kevesebbet iszok.”*

A családban elrejtett vagy szégyellt **krónikus betegségek** sokszor tabuként kezeltek, és az álláskeresők nem mindig merik nyíltan vállalni ezeket. *„Anyámat éveig kezelték a pszichiátrián, mert idegösszeomlása volt.” „Ha szólnak, hogy rosszul vannak, nekem mennem kell. Így ki venne fel dolgozni?!”* Ez további stresszt okoz és megnehezíti az alkalmazkodást, illetve a megfelelő munkakörök megtalálását.

A **lojalitás** eszményképe sok családban központi érték, ám túlzott mértékben való ragaszkodás a munkahelyhez vagy munkaadókhöz akadályozhatja a szakmai előrehaladást. *„Tudom, hogy máshol lenne lehetőségem rá, hogy elhelyezkedjek, de nem hagyhatom itt a szüleimet, ők csak értem éltek eddig.”*

A **családi küldetés vagy elvárások** gyakran irányítják az álláskeresők pályaválasztását és döntéseit, mert ha az egyén úgy érzi, hogy egy adott pályára kell lépnie a családi elvárások miatt, akkor ez frusztrációt és elégedetlenséget okozhat, különösen, ha a saját vágyai és érdeklődései eltérnek ettől. *„Minden szerszám és eszköz megvan otthon, csak ki kell tanulnom és menni fog.” „Apám azt mondta, hogy végezzem el az iskolát, mert mellette dolgozhatok, és ha ő elmegy nyugdíjba, akkor minden rám marad.”*

A családon belüli **adósságok és pénzügyi problémák** gyakran tabuként kezeltek, de jelentős stresszt és szorongást okozhatnak. Az álláskeresőknek nehéz lehet koncentrálni és motiváltnak maradni, ha állandóan a pénzügyi gondokkal kell szembesülniük. *„Amikor apám csődbe vitte a vállalkozást, akkor az mindenkire kihatott. Nem volt pénzünk kenyérre sem.” „A külsőségeknek éltek mindig.”*

A családban fennálló hazugságok és eltitkolt igazságok alááshatják az álláskeresők bizalmi és kommunikációs készségeit.

4. TRÉNING TERV A TRANSZGENERÁCIÓS HATÁSOK FELISMERÉSÉRE

„Delfi (Delphoi) az ókorban Hellász egyik s leghíresebb jóshelye volt(...) a „jövőre orientált” jóshely felirata ez volt: „Gnóthi szeauton”, vagyis „Ismerd meg önmagadat”. Az ellentmondás csak egy módon oldható fel. Úgy, ha képesek vagyunk tudomásul venni, hogy életünket, jövőnket akkor tudjuk megismerni és irányítani, ha nem külső jóslatokra várunk, hanem megpróbáljuk minél jobban és mélyebben megismerni önmagunkat.” (Rudas, 1990)

3x1 napos tréning célja, eszközei, előnyei

A háromnapos tréning célja, hogy a foglalkoztatási és szociális szférában dolgozó szakemberek számára átfogó ismereteket és gyakorlati készségeket biztosítson az álláskereső –és tágabb értelemben az egyének- mentális és érzelmi állapotának, transzgenerációs hatásainak, valamint a társadalmi támogató rendszerek jelentőségének megértéséhez. A csoportfoglalkozás során a résztvevők mélyebb betekintést nyernek a különböző generációkon átívelő örökségek szerepébe, és megismerkednek azokkal a módszerekkel, amelyekkel hatékonyan támogathatják az álláskereső önállóságát és önbizalmát. A tréning központi eleme a transzgenerációs minták felismerése és alkalmazása a tanácsadási folyamatban, valamint olyan segítő eszközök használata, amelyek támogathatják az álláskereső sikeres munkaerőpiaci integrációját és társadalmi beilleszkedését.

A tréning során alkalmazott eszközök, mint a genogram, kérdőívek, tanácsadási szimulációk és interaktív szerepjátékok lehetővé teszik a résztvevők számára a transzgenerációs hatások azonosítását és a mentális egészség támogatását. A közösen feldolgozott esettanulmányok és csoportos feladatok megerősítik azokat a készségeket, melyek szükségesek az álláskereső segítségéhez. A háromnapos tréning előnyei közé tartozik a gyakorlati eszköztár bővítése, amely hozzájárul az álláskereső önbizalmának növeléséhez, valamint a transzgenerációs szemlélet alkalmazásához, ezáltal támogatva a munkaerőpiacra való sikeres visszatérésüket.

Tematika

A tréning első napján a résztvevők megismerik az álláskeresők mentális és érzelmi kihívásait, különös tekintettel a transzgenerációs mintákra. A bevezető szakaszban áttekintést kapnak arról, hogyan befolyásolják a generációkon átívelő mintázatok a munkaerőpiaci esélyeket, majd a genogram segítségével mélyebben feltárják a családi hatások szerepét. A csoportos genogramkészítés révén a résztvevők megismerik az egyes családi minták konkrét hatásait az álláskeresői folyamatra. A különböző kérdésekkel vezetett genogram-elemzés a családon belüli hasonlóságok, siker-kudarck minták, és egészségügyi tényezők szerepét emeli ki, melyek fontos támpontot nyújtanak a résztvevők számára a transzgenerációs szemlélet gyakorlati alkalmazásához.

A második nap fókuszában az álláskeresők transzgenerációs mintáit feltáró kérdőív és a kérdezéstechnika áll. Az elméleti bevezető után a résztvevők elsajátítják a kérdőív alkalmazásának lépéseit, megismerkednek annak céljaival és korlátaival. A páros és kiscsoportos gyakorlatok során a kérdőív használata mellett tanácsadási technikákat is fejlesztenek, melyek segítenek a bizalom építésében és a mentális állapotfelmérésben. Ezt követően a társadalmi hálózatok támogató szerepe kerül fókuszba, mely szempontokat a résztvevők a gyakorlati helyzetek elemzésekor tudnak alkalmazni. A tanácsadási szituációk szimulálása segíti a kérdezéstechnika hatékony használatának gyakorlását, miközben erősíti az álláskeresők önbizalmának növelésére irányuló készségeket is.

A harmadik napon a résztvevők olyan módszereket sajátítanak el, amelyek segítségével hatékonyan támogathatják az álláskeresőket a mentális egészség és az önállóság erősítése érdekében. A kérdezéstechnika elmélyítése és a mélyinterjú készítése során olyan kérdésbankot alkalmaznak, mely segít a transzgenerációs minták azonosításában. A csoportos gyakorlatok és szerepjátékok lehetőséget adnak a mélyinterjú technikájának gyakorlati alkalmazására. A nap végén a szupervízió jelentőségéről és szerepéről van szó, amely biztosítja a tanácsadási folyamatban a résztvevők szakmai fejlődését és mentális egészségük fenntartását.

A tréning részletes forgatókönyvét a dolgozat 3. számú melléklete tartalmazza.

5. ÖSSZEFOGLALÓ

A transzgenerációs örökségek láthatatlanul ívódnak az emberbe, és észrevétlenül állítanak egy életpályára, így nem mindig vagyunk tisztában a múlt árnyaival és fényeivel. Minél korábbi egy élettapasztalat és minél éretlenebb életszakaszban találkozunk vele, annál mélyebben íródik elménk rejtett zugaiba. Így kezd alakulni a világról alkotott belső térképünk. Az olyan egyéni megoldásmódok, mint a munkamánia, a perfekcionizmus és a teljesítményelvűség; a „kézben tartani a dolgokat; az alázat és a fejet hajtás; az érdekérvényesítési képesség hiánya vagy az erőszakos konfliktusmegoldási, megküzdési stratégiák, nem egyszer szülői, családi hagyatékként öröklődnek. Ezek a minták a természetesek, normatív jellegűek. (Rosta, 2021)

A transzgenerációs örökségek kapcsán sokszor nehéz megérteni miért cipelünk olyan családi terheket, amik nehézséget és boldogtalanságot okoznak, pedig a képlet egyszerű: *„ami ismerős, az megszokott, ami megszokott az biztonságos, ami biztonságos, az vonzó.”* (Kozma-Vízkeleti, 2019) Mivel a biztonság a legalapvetőbb emberi szükséglet, így könnyen megérthető az áthagyományozás és elfogadás logikája. (Rosta, 2021)

A mélyinterjúk tapasztalatai alapján megállapítható, hogy sok transzgenerációs örökség van, ami nehézséget okoz az álláskeresők számára abban, hogy integrálódjanak a munkaerőpiacra. Az álláskeresők egy részénél hiányzik a jövőkép és a motiváció, rugalmatlanok, és hiányoznak a kapcsolatteremtési és kapcsolattartási képességek. A tanult tehetetlenség és a csodaváró attitűd jellemezi őket, nem szeretik a változást, és hozzászoktak a jelenlegi anyagi helyzetükhöz, napról napra élnek. A tartós szűkösség miatt csőlátás alakult ki, és csak a napi gondok megoldására koncentrálnak, közép- vagy hosszú távú célokat általában nem tudnak kitűzni.

A családban megjelenő mintázatok, például a szorongás, önbizalomhiány, depresszió vagy alkoholizmus, gyakran generációkon át öröklődnek, és többnyire tudattalanul, a viselkedésen, kommunikáción és kapcsolatokon keresztül adódnak tovább. Pszichológiai szempontból kiemelkedő tényező a „láthatatlan lojalitás,” amely tudattalan hűséget jelent az előző generációk mintái iránt. Az egyén ilyenkor a családban követett mintákat ismétli, még akkor is, ha ezek károsak az életére, és ezek a minták gyakran csak önismereti munka vagy terápia során válnak felismerhetővé. (Schützenberger, 2016).

A Békés vármegyei álláskeresői körében végzett kutatás eredményei azt mutatják, hogy a munka iránti hozzáállást, a munkához kötődő értékeket és motivációkat erőteljesen befolyásolják a családi hatások, különösen a transzgenerációs mintázatok, a családi történetek és a szülők által átadott normák. A válaszadók jelentős része (60%-a) erős, szoros kapcsolatot ápol származási családjával, ami gyakran a munka iránti felelősségtudatot is magában foglalja. Ez a szemlélet, hogy „el kell tartani a családot,” mélyen gyökerezik az egyének értékrendjében és motivációiban, ami az álláskeresői szándék egyik alapvető hajtóerejévé válik.

A családból hozott generációs mintázatok és értékek meghatározó szerepet játszanak abban, hogy az egyének milyen szemlélettel állnak a munkához. A válaszadók egy jelentős része például szüleiktől vagy nagyszüleiktől kapott olyan tanácsokat, amelyek a kemény munka és becsületesség fontosságát hangsúlyozták. Azok, akik ilyen családi háttérrel rendelkeznek, általában pozitívabban, kötelességtudóan viszonyulnak a munka világához, hiszen ezeket az értékeket beléjük nevelték, és úgy tekintenek a munkára, mint ami elengedhetetlen a tisztességes megélhetéshez.

A transzgenerációs mintázatok nemcsak a munka iránti attitűdben mutatkoznak meg, hanem a szakmaválasztásra gyakorolt hatásuk is megfigyelhető. Bár a válaszadók többsége nem érzett komoly nyomást a család részéről a szakmaválasztás terén, néhány esetben megfigyelhető, hogy a szülők vagy nagyszülők saját szakmájuk folytatását ajánlották. Az ilyen családi befolyás gyakran szűkített lehetőségeket jelent az álláskeresői számára, hiszen egy szűkebb keretrendszerben mozognak, ahol a családi elvárások előtérbe helyezése miatt esetleg kevésbé nyitottak az új szakmák kipróbálására vagy a képzésekre.

Az oktatás és továbbképzés kérdése szintén jelentős hatással van a válaszadókra. Az alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezők körében különösen kihívást jelent a modern munkaerőpiaci elvárásoknak való megfelelés. Ennek ellenére azok az álláskeresői, akik értéknek tekintik a tanulást és az előmenetelt, nagyobb elhivatottsággal vágnak bele képzésekbe és továbbképzésekbe. Az oktatásra vonatkozóan a szülők és nagyszülők tanácsai, valamint a tanulás iránti pozitív attitűd ösztönző erőként hat, különösen a fiatalabb generáció számára, akik nagyobb eséllyel tekintik a továbbképzést versenyelőnynek a munkaerőpiacon.

Az álláskeresői életében az is jelentős tényező, hogy a munka milyen stresszt és nehézségeket jelent. Gyakran előfordul, hogy a munka „stresszes” és „nehéz” mivolta, valamint az egészségi problémák negatív hatással vannak az egyének munkához való

hozzáállására. A fiatalabb generációk kevés életvezetési tanácsot kaptak a stressz kezelésére, ami miatt sokszor kevésbé tudnak sikeresen megküzdeni a munka világában felmerülő akadályokkal.

Végül, a kutatás alapján az is jól látható, hogy a tanulás, a továbbképzés és az önfejlesztés iránti igény különösen azok körében jelenik meg, akiknek a szülei és nagyszülei ezt értéknek tekintették. A tanulás fontossága és a készségek fejlesztése hosszú távú előnyöket biztosíthat az álláskeresők számára, különösen a versenyképes munkaerőpiacon. Azonban az alacsony iskolai végzettségűek körében korlátozottak a lehetőségek, ezért a képzési és támogatási programok kulcsszerepet játszhatnak az álláskeresők esélyeinek javításában és a munka iránti hozzáállás pozitív irányba történő fejlesztésében.

A foglalkoztatási szakügynétek a kérdőívekben hangsúlyozták a szakmai tanácsadás, a kommunikációs készségek fejlesztése és a stresszkezelési technikák fontosságát, amelyek segíthetnek az álláskeresőknél a sikeresebb elhelyezkedésben. Emellett a családi traumák feldolgozására irányuló támogatás is kiemelkedő jelentőséggel bír, mivel a válaszadók nagy része szerint ezek a nehézségek gyakran akadályozzák az egyéneket az álláskereső során.

A szakemberek 91%-a egyetértett azzal, hogy azok az álláskeresők, akik erős szociális támogató hálózattal rendelkeznek, könnyebben találnak munkát. A kutatásban résztvevők vegyesen értékelték a foglalkoztatási osztályok által nyújtott segítséget; egyesek hasznosnak találták, mások viszont hiányolták a célzottabb támogatást és a pszichológiai segítséget.

A kutatásom alapján úgy vélem, hogy az álláskeresőkre és szolgáltatáskeresőkre irányuló szakmai segítségnyújtás egy olyan komplex feladat, amely során az elsődlegesen megoldandó feladat az önbizalom, az akarat, elszántság megfelelő szintre hozása, ugyanis a külső motiváláson túl, a belső inspiráció elérése a legnagyobb hajtóerő az ügyfél elhelyezkedési hajlandóságának növelésében, amelyhez rendkívül fontosnak tartom a származási családtól átvett hiedelmek és tévhitek feltárását, a rossz minták felismerését, korrigálását is. Az ügyfelet hozzá kell segíteni a saját „szabadságához”, mely támogatja őt abban, hogy a terhes transzgenerációs hatásokkal kezdjen valamit. Akár úgy, hogy leteszi (hiszen nem lehet minden sebet begyógyítani, nem lehet mindent megoldani), akár egyfajta aktív feldolgozással, ami a megoldás felé viszi. (Rosta, 2021)

6. IRODALOMJEGYZÉK

- ❖ Bagdy, E. (szerk.): *Pár- és családi kapcsolatok vizsgálata*. Digitális tankönyv. Károli Gáspár Református Egyetem, Budapest <http://www.webcreator.hu/tankonyv/closzo.html> Letöltés dátuma: 2024.09.12.
- ❖ Barát, K. & Demetrovics, Zs. (2009): *Családterápia és szerfüggőség*. In: Demetrovics Zsolt (szerk.): Az addiktológia alapjai III. Budapest: ELTE-EÖTVÖS. 345-363.
- ❖ Békés Vármegyei Kormányhivatal Foglalkoztatási, Foglalkoztatás-felügyeleti és Munkavédelmi Főosztály, Integrált Rendszer, 2024. (rövidítés: BéVMKH FFMFO)
- ❖ Békés Vármegyei Kormányhivatal Foglalkoztatási, Foglalkoztatás-felügyeleti és Munkavédelmi Főosztály (2024): 2024. szeptember havi munkaerőpiaci helyzetkép
- ❖ Böszörményi-Nagy, I. & Spark M., G. (2018): *Láthatatlan lojalítások*. Budapest: Animula
- ❖ Byng-Hall, J. (2006): *Munkám családi szkriptekkel*. Családterápiás sorozat 9. Animula Kiadó
- ❖ Cloud, H.; Townsend, J.; Carden, D.; Henslin, E. (2013): *Családfánk titkai. Hogyan változtassunk káros családi mintáinkon?* Harmat Kiadó, Budapest
- ❖ Feuer, M. szerk. (2008): *A családsegítés elmélete és gyakorlata*. Szöveggyűjtemény. Akadémiai Kiadó, Budapest
- ❖ Heltai, E. & Trajáni, J. (1999): *A szociológiai interjú (mélyinterjú) készítés technikája*. Adatfelvétel módszertan, Budapest
- ❖ Hétfő Kutatóintézet Kft. és alvállalkozó partnerei (Agrárgazdasági Kutató Intézet, MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont) által készített Tanulmány: A közfoglalkoztatás hatása a helyi gazdaságra, helyi társadalomra, 2018.
- ❖ Kádár, A (2023): *Lezáratlan múlt*. In. B. Gutman (Szerk.), *Amikor a múlt jelen van. Transzgenerációs öröklődés, sémák, traumák, kötődési zavarok*. Kulcslyuk Kiadó 157-179. oldal
- ❖ Koltai, M. (2023): *A családi múlt, az örökség generációkon átívelő hatásai* In. B. Gutman (Szerk.), *Amikor a múlt jelen van. Transzgenerációs öröklődés, sémák, traumák, kötődési zavarok*. Kulcslyuk Kiadó 179-217. oldal
- ❖ Kozma-Vízkeleti, D. (2019): *Családi mintáink továbbélése párkapcsolatunkban*. In: Guttman Bea (szerk.): *Othonról hoztuk. Családi mintáink és a párkapcsolatok*. Budapest: Kulcslyuk kiadó 63-103.
- ❖ Központi Statisztikai Hivatal: Fókuszban a vármegyék. 2024. I. félév Utolsó letöltés: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/megy/242/index.html>
- ❖ Lukács, L. (2023) *Hogyan gyógyítsuk a kötődési sebeinket*. In. B. Gutman (Szerk.), *Amikor a múlt jelen van. Transzgenerációs öröklődés, sémák, traumák, kötődési zavarok*. Kulcslyuk Kiadó 75-110. oldal
- ❖ Márai, S (2022), *Egy polgár vallomásai*. Helikon Kiadó, (1. oldal)
- ❖ Orvos-Tóth, N. (2018): *Örökölt sors. Családi sebek és a gyógyulás útjai*. Budapest, Kulcslyuk Kiadó
- ❖ Rauscher-Gföhler, B. (2008): *Általánosan használt terápiás technikák a rendszerszemléletű családterápiában*. In: Brandl-Nebehay, A; Rauscher-Gföhler, B; Kleibel-Arbeithuber, J. (szerk.): *Rendszerszemléletű családterápia. Alapok, módszerek és aktuális trendek*. Semmelweis Egyetem, Mentálhigiéné Intézet, Párbeszéd (Dialógus) Alapítvány, Budapest 180-188.
- ❖ Rosta, A., & Rostáné Riez, A. (2021). *Szociálpedagógia*. L'Harmattan Kiadó, Budapest
- ❖ Rudas, J. (1990): *Delfi örökösei*, Kairosz Kiadó
- ❖ Ruzsa, A. (2019): *Egészségfejlesztő lehetőségek a közfoglalkoztatottak elhelyezkedésének elősegítésében*, Békés megyében, Gál Ferenc Egyetem, Gyula
- ❖ Schützenberger, AA (2016). *Ős-szindróma*. Medicina Könyvkiadó, Budapest.
- ❖ Sherman, R.; Fredman, N. (2007): *Strukturális technikák pár és családterápiában*. Családterápiás sorozat 8. Animula, Budapest (ford. Pál Mária, Stadinger Zsuzsa)
- ❖ Simek, Z., & Fekete, J. (1994). *Az alkoholológia megújításáért* I. Alkoholológia Intézet, Alkoholológiai Füzetek 25. szám,
- ❖ Szabóné Kállai, K. (2019). *Családtanulmányozás módszerei*. In A. Homoki (Szerk.), *Mentálhigiénés családkonzulens tankönyv* (pp. 401-425). GFF, Gyula.
- ❖ Tóth, EF (2023). *Téged hogy hívnak?*. In. B. Gutman (Szerk.), *Amikor a múlt jelen van. Transzgenerációs öröklődés, sémák, traumák, kötődési zavarok*. Kulcslyuk Kiadó 7-36. oldal
- ❖ Tóth, B. (2023): *„Csak telik az idő”*. In. B. Gutman (Szerk.), *Amikor a múlt jelen van. Transzgenerációs öröklődés, sémák, traumák, kötődési zavarok*. Kulcslyuk Kiadó 217-263. oldal
- ❖ Varga, K. (2011): *A transzgenerációs hatások az epigenetikai kutatások tükrében*. Magyar Pszichológiai Szemle, 3:507-532.
- ❖ Wolynn, M (2017): *Örökölt családminták. Félelmek, érzések és viselkedésminták, melyek a tudtunkon kívül átvettünk.* Édesvíz Kiadó